

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

SINOP

Por este instrumento, de um lado, representando os empregados, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO ATACADISTA E VAREJISTA DO NORTE DO ESTADO DE MATO GROSSO – SINTRACOM/MT**, inscrito no CNPJ sob o nº 32.945.768/0001-24, por seu Diretor-Presidente **Sr. Adauto Vieira de Paula** e, de outro lado representando os empregadores, a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO – FECOMÉRCIO/MT**, inscrita no CNPJ sob o nº 03.484.896/0001-10, por seu presidente **Sr. José Wenceslau de Souza Júnior**, celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE.

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a todas as empresas e empregados do comércio varejista no Norte do Estado de Mato Grosso, que estejam sediados na base territorial de **Alta Floresta/MT, Cláudia/MT, Colíder/MT, Guarantã do Norte/MT, Itaúba/MT, Lucas do Rio Verde/MT, Marcelândia/MT, Matupá/MT, Peixoto de Azevedo/MT, Santa Carmem/MT, Sinop/MT, Sorriso/MT, Terra Nova do Norte/MT e Vera/MT**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO NORMATIVO

O PISO NORMATIVO dos comerciários e prestadores de serviços será de **R\$ 1.600,00 (mil e seiscientos reais)** a partir de 01/03/2025 e valerá até 28/02/2026.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os empregados que trabalharem com jornada inferior a 8 (oito) horas diárias, o SALÁRIO NORMATIVO será proporcional à carga horária trabalhada. Para as empresas que adotam jornada de trabalho de 06 horas, o salário normativo não poderá ser proporcional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado contratado a título de experiência por período igual ou inferior a 90 (noventa) dias terá como remuneração o equivalente a **01 (um) salário-mínimo nacional**.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para INCENTIVAR a contratação de empregados com idade entre 16 e 20 anos no primeiro emprego, isto é, primeiro emprego na carteira de trabalho,

estes receberão, mensalmente, durante 6 (seis) meses, o valor correspondente ao salário-mínimo nacional vigente. Após esse período o empregado receberá o valor do Salário Normativo normalmente.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA – ATUALIZAÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados no comércio e prestação de serviços abrangidos por esta CCT, que percebem valores acima do piso normativo geral da categoria, receberão reajuste salarial de 5,0% (cinco por cento), a partir de 01/03/2025.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Desta forma, serão compensadas todas as *antecipações* que, porventura, foram dadas espontaneamente no período.

PARÁGRAFO SEGUNDO – ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO: Fica mantida a concessão do percentual de 1,00% (*um inteiro por cento*) aos trabalhadores a cada 05 (cinco anos) completados na empresa, a título de Adicional por Tempo de Serviço.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica estabelecido que, entre as partes SINTRACOM/SINOP-MT E FECOMÉRCIO/CUIABÁ-MT, será celebrado em 2026 TERMO ADITIVO, que será parte integrante à esta Convenção Coletiva de Trabalho e sua validade será de 01/03/2026 a 28/02/2027.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUINTA– SALÁRIO FIXO E VARIÁVEL

Aos empregados que recebem salário misto, isto é, uma parte fixa e uma variável, o aumento incidirá sobre a parte fixa do salário, garantido sempre, no global, o Piso Salarial da categoria.

CLÁUSULA SEXTA – SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, ou seja, duração superior a 15 (quinze) dias, o empregado substituto fará jus ao salário base do substituído.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA – HORAS EXTRAS

O empregado terá direito ao pagamento das horas extraordinárias prestadas com acréscimo de **60%** (sessenta por cento) calculadas sobre o valor da hora normal, devendo as horas extras prestadas nos domingos serem pagas com adicional de **110%** (cento e dez por cento).

Outros Adicionais

CLÁUSULA OITAVA – QUEBRA DE CAIXA

Para os empregados que exercem funções de caixa, haverá um acréscimo na remuneração mensal de *10% (dez por cento)* calculado sobre o piso normativo da categoria, à TÍTULO DE QUEBRA DE CAIXA.

Comissões

CLÁUSULA NONA – DO COMISSIONISTA

Aos empregados remunerados exclusivamente a base de comissões sobre vendas (vendedores e comissionistas), fica assegurado uma remuneração mínima correspondente ao *piso normativo da categoria*, desde que o empregado tenha cumprido integralmente a jornada de trabalho no mês e as comissões não venham a atingir o Piso Normativo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os empregados que receberem por comissão, o cálculo para efeito de Férias, 13º Salário nas Rescisões de Contrato de Trabalho, será feito pela média dos últimos 12 (doze) meses de remuneração.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregadores deverão anotar na Carteira de Trabalho Digital (CTD) de seus empregados comissionistas a comissão ajustada.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Todo empregado comissionista terá direito ao pagamento do repouso remunerado (domingos e feriados), que será encontrado pela soma das comissões auferidas no mês, dividindo-o pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicando pelos domingos e feriados do mês.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DECIMA – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA

A elaboração e validação de um PPLR das empresas participantes desta convenção, poderá ser estabelecida em Acordo Coletivo de Trabalho assinado pelos respectivos responsáveis, empresa e sindicato laboral.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – VALE TRANSPORTE

O vale transporte aos funcionários será fornecido de acordo com a legislação vigente.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – AUXÍLIO FUNERAL

Os empregados que, a serviço da empresa, no percurso da casa para o trabalho e vice-versa vier a sofrer acidente que resulte em seu falecimento, a empresa, a título de auxílio funeral, contribuirá com a família com ajuda de 01 (um) salário normativo, salvo se a empresa já possuir seguro de vida para seus funcionários.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA– REEMBOLSO-CRECHE / AUXÍLIO-CRECHE

Nos estabelecimentos em que trabalharem mais de 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, deverão manter um local apropriado onde seja permitido às trabalhadoras guardarem, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período da amamentação, que vai do **nascimento aos seis meses do bebê**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A exigência do caput poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os estabelecimentos em que não possuem local adequado, e nem convênios com entidades públicas ou privadas, poderão adotar o sistema de **reembolso-creche**, para cada filho nascido com até 06 (seis meses de idade), que funcionará da seguinte maneira:

A – As empresas reembolsarão as empregadas no valor correspondente a **30% do piso normativo da categoria**, com despesas comprovadamente realizadas com creches, instituições análogas de sua livre escolha, ou até mesmo com a contratação de babá particular;

B – O reembolso-creche deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas pela empregada-mãe; e

C – O reembolso-creche não tem natureza salarial e não se computa na base de cálculo da contribuição previdenciária.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – REGISTRO REAL DA FUNÇÃO E FORMA DE PAGAMENTO

A função efetivamente exercida pelo empregado deve ser anotada em sua Carteira de Trabalho Digital (CTD), bem como a forma de pagamento contratado.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA– PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Independentemente se o aviso prévio for trabalhado ou indenizado, o prazo para homologação (entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual), bem como para pagamento dos valores devidos na rescisão contratual será de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato, na hipótese do vencimento recair no sábado, domingo ou feriado, o termo final será para o primeiro dia útil imediatamente posterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso o empregado, após a notificação formal, não compareça para a assinatura do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho e retirada das guias no prazo estipulado, o empregador não poderá ser penalizado pela ausência de assinatura do Termo por parte do funcionário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O envio de AR, WhatsApp, e-mail ou qualquer outro meio válido de notificação, suprirá a assinatura do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho em caso de ausência injustificada do funcionário.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

Quando o empregado contar com mais de 01 (um) ano de serviço, as empresas de SINOP poderão fazer as homologações das rescisões de Contrato de Trabalho na sede do Sindicato ou na sede da empresa. Nos demais municípios, as homologações poderão ser realizadas na sede das empresas.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que optarem pela homologação da rescisão de contrato de trabalho no sindicato, deverão apresentar além dos documentos exigidos pela legislação vigente, comprovante de pagamento de taxa de prestação de serviço, ou efetuar o pagamento no ato rescisório no valor de R\$ 100,00 (cem reais). Só será cobrada a referida taxa, quando for realizada rescisão de empregado não sindicalizado.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA – AVISO PRÉVIO

O empregado que receber o Aviso Prévio e no seu curso encontrar novo emprego ficará garantido sua imediata dispensa mediante sua declaração formal, cabendo ao Empregador o pagamento somente dos dias trabalhados no curso do aviso prévio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado que pede demissão tem o dever de cumprir o aviso prévio sob pena de ter que indenizar o empregador, mediante desconto, do valor correspondente, nas suas verbas rescisórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregador poderá liberar o empregado demissionário de cumprir o aviso prévio por não ter interesse da prestação. Neste caso, o trabalhador tem direito ao recebimento de indenização dos dias não trabalhados.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A – Readmitido o empregado na mesma função dentro do prazo de 6 (seis) meses após a rescisão do contrato anterior, não será celebrado novo contrato de experiência.

B – Será obrigatória a anotação na Carteira de Trabalho Digital (CTD) a duração do Contrato de Experiência, o qual ficará suspenso no evento da concessão do benefício previdenciário, devendo-se complementar o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Normas Disciplinares

CLÁUSULA DECIMA NONA – CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência de valor será realizada na presença do operador responsável. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA – GARANTIA DO EMPREGADO

A) GESTANTE: Fica vedada a dispensa da mulher gestante, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, conforme Art. 10 Inc. II, alínea b do ADCT.

B) ACIDENTADO: Será garantida a estabilidade no emprego ao empregado acidentado em serviço, de até 12 (doze) meses após a alta médica, conforme Lei nº 8.213/91.

C) EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR: Garantia do emprego para o empregado que retornar do serviço militar e apresenta-se ao serviço até 30 (trinta) dias após a baixa.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – CONDIÇÕES ESPECIAIS DA TRABALHADORA GESTANTE OUESTABILIDADE GESTANTE

A empregada que, após ser demitida, identificar estado gravídico, deverá apresentar-se ao empregador para ser reintegrada, com documento comprobatório do início da gestação durante o contrato de trabalho, no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a rescisão contratual, sob pena de nada mais poder postular em termos de reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa que, injustificadamente, se recusar a reintegrar a empregada dentro das previsões da presente cláusula, deverá pagar-lhe os salários até a efetiva reintegração.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – APOSENTADORIA

Mantidas as situações mais vantajosas já existentes aos empregados com 10 (dez) anos contínuos ou mais de serviços na mesma empresa ou empresas do mesmo grupo, e que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses do direito de aquisição da aposentadoria, fica assegurado emprego e salário até o dia que completar o tempo de serviço necessário àquela aposentadoria, exceto nas demissões por justa causa.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – SERVIÇOS DE DESCARREGAMENTO

O serviço de descarregamento de mercadorias em caminhões, carretas e furgões serão realizados por funcionários contratados para tal finalidade, ou por “chapas”.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – RECEBIMENTO DE CHEQUES POR PARTE DO EMPREGADO

É vedado as empresas descontarem dos salários dos empregados as importâncias correspondentes a cheques sem a devida provisão de fundos, recebidos dos fregueses, desde que o empregado tenha cumprido as normas escritas da empresa quanto ao recebimento de cheques.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – ESCALA TRABALHO 12 X 36 HORAS

Fica autorizado pelo Sindicato obreiro desta Convenção adotar a escala de trabalho sob o regime especial de 12 x 36 horas, exclusivamente aos vigias, guardas-noturnos e as empresas do setor de supermercados, compensando automaticamente eventuais feriados e domingos laborados.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – COMPENSAÇÃO OU PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação *feita dentro do mês*, poderá ser estabelecida através de acordo individual escrito, diretamente entre as partes, desta maneira, poderá ser dispensado o acréscimo de salário quando o excesso das horas em um dia for compensado pela corresponde diminuição em outro dia.

PARÁGRAFO ÚNICO: As horas que não forem compensadas dentro do mês, deverão ser pagas com o acréscimo de **60% (sessenta por cento)**, sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – BANCO DE HORAS

A empresa que desejar firmar Banco de Horas por período de até 6 (seis) meses, poderá fazê-lo por meio de Acordo Individual de Trabalho, conforme artigo 59 da CLT e seus respectivos parágrafos. Se o prazo do Banco de Horas for superior a 06 (seis) meses, deverá ser mediante celebração de Acordo Coletivo e demais condições a seguir:

A – A empresa fará a comunicação à entidade laboral, enviando o acordo coletivo de Banco de Horas com as assinaturas dos participantes e contendo a Relação Nominal dos empregados envolvidos;

B – As jornadas não poderão exceder a DUAS HORAS/DIA;

C – A compensação dar-se-á no prazo máximo de 1 (um) ano, na proporção de 01 (uma) hora trabalhada, para compensação de 01 (uma) hora e 20 (vinte minutos);

D – Findo o prazo de 1 (um) ano para a compensação sem que esta ocorra e havendo saldo positivo de horas em favor do empregado, estas serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal;

E – A empresa poderá fazer constar nos recibos/holerites de pagamento mensais o crédito das horas a serem compensadas, ou poderá fornecer individualmente aos empregados relatório do crédito de horas a serem compensadas;

F – Após cada período, os documentos ficarão à disposição das entidades para conferência e ou fiscalização do cumprimento das normas estabelecidas;

G – Para os empregados que possuem créditos em seu favor e que se desligarem antes da compensação das horas do banco, estas serão pagas na rescisão contratual em conformidade com os percentuais existentes na cláusula que trata de horas extras, ou seja, com o adicional de 60% (sessenta por cento);

H– Fica proibido o Banco de Horas para os dias de: domingos e feriados; menores de 18 anos; e mulheres gestantes até 05 (cinco) meses após o parto;

I– O saldo negativo não poderá ser descontado do empregado em caso de Aviso Prévio e Rescisão de Contrato de Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: As despesas decorrentes da celebração de qualquer modalidade de acordo coletivo ficarão a cargo do empregador.

Controle de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será obrigatória à utilização de cartão mecanizado.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – ABONO DE FALTAS DO FILHO(A) ENFERMO(A)

Será abonada 01 (uma) falta por mês da mãe ou do pai, no caso de necessitar consultar o filho (a) de até 12 (doze) anos de idade, ou portador de necessidades especiais, com qualquer idade, mediante comprovação por declaração médica.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – ABONO / FALTAS – CONCURSO VESTIBULAR

O empregado que se submeter ao exame vestibular em Escolas Públicas e/ou Particulares terá suas faltas abonadas nos dias de exame, desde que comprove o comparecimento com documento hábil fornecido pela instituição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – FALTA DO EMPREGADO POR MOTIVO DE DOENÇA

Para justificação de ausência do empregado ao serviço por motivo de doença, serão aceitos como válidos, os atestados médicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, pelo setor médico da entidade sindical dos empregados, ou conveniado, pelo setor médico próprio da empresa, ou conveniado, na ausência destes, por médicos particulares, os quais serão entregues em até **48 (quarenta e oito) horas da sua emissão**, e internação em até **72 (setenta e duas) horas da alta médica**, sob pena de não serem abonados esses dias.

PARÁGRAFO ÚNICO – Na impossibilidade do empregado entregar pessoalmente os atestados supracitados, as empresas receberão mediante protocolo de qualquer pessoa com idade igual ou superior a 18 anos, desde que, obedecidos os prazos estabelecidos.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – FUNCIONÁRIOS ESTUDANTES

Ficam as empresas obrigadas a dispensar o funcionário que estiver regularmente matriculado em universidade ou escola no período noturno, 60 (sessenta) minutos antes do início das aulas, mediante atestado de comprovação de seu regular comparecimento (frequência). O atestado poderá ser solicitado pelo empregador a qualquer momento.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – INTERVALO PARA LANCHES

As empresas que fornecerem lanche a seus empregados, gratuitamente, não computarão como serviço efetivo na jornada de trabalho esse intervalo concedido, que não poderá ser superior a 15 (quinze) minutos na parte da manhã e/ou tarde.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ALEITAMENTO

Para amamentar o próprio filho de 0 (zero) a 06 (seis) meses de idade, à mãe empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois períodos de 30 (trinta) minutos cada um, nos termos do artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: Tais períodos concedidos para amamentação, poderão ser acumulados em um único intervalo, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho. Tal cumulação deve ser feita em comum acordo entre o empregador e a empregada lactante.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – TRABALHO NOS FERIADOS

As empresas do comércio em geral localizadas nos municípios da base territorial do Sindicato Obreiro, estão autorizadas a trabalharem nos dias de feriados, conforme permitido em Lei Federal nº 11.603/2007 e autorização e em Lei Municipal, com exceção dos seguintes feriados civis e religiosos:

- 1º de Janeiro – Confraternização Universal;
- Sexta-feira Santa;
- 1º de Maio – Dia do Trabalhador;
- 02 de Novembro – Dia de Finados; e
- 25 de Dezembro – Natal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A remuneração das horas trabalhadas dos empregados envolvidos nos feriados será em dobro, incluídas as comissões das vendas do dia, e o seu pagamento se dará junto com o fechamento da folha de pagamento do corrente mês em que se trabalhou no feriado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas deverão colocar nos seus respectivos Quadros de Avisos o seguinte Aviso: "***Não haverá expediente normal nos feriados civis e religiosos não autorizados por Lei Municipal (1º de janeiro; Sexta-feira Santa; 1º de Maio (Dia do Trabalho); 02 de novembro (Dia de Finados) e 25 de dezembro (Natal)***", sob pena de violação da presente CCT.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O trabalho nos domingos é permitido conforme Lei 11.603, de 05/12/2007, garantido ao empregado o descanso semanal remunerado no domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregado terá o livre arbítrio de escolher entre: A remuneração do dia de feriado quando trabalhado, que será paga em dobro, incluídas as comissões de vendas (a serem calculadas pela média mensal), **ou** concessão de folga compensatória a ser concedida dentro do prazo de até 15 dias após o feriado trabalhado.

Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – EXIGÊNCIAS DIVERSAS

As empresas providenciarão em seus estabelecimentos, bebedouros ou equipamentos de água potável, bem como sanitário masculino e feminino.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI

Quando os serviços forem realizados em condições insalubres e que exijam (EPI), tais como aqueles realizados em depósitos de carga pesada, almoxarifados e câmaras frias, e ainda outros constantes das normas regulamentadoras sobre a espécie, comprometem-se os empregadores a fornecerem gratuitamente todo o equipamento de proteção individual.

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – UNIFORMES E CRACHÁS GRATUITOS

Uma vez que a empresa torne obrigatório o uso de uniformes e crachás dentro do estabelecimento, é de sua obrigação fornecer gratuitamente o uniforme e crachá para os funcionários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As peças dos uniformes e os crachás, deverão ser substituídos regularmente pelo empregador, de forma que não venham a ficar desbotados, puídos, surrados ou inadequados para uso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O funcionário que recebe o uniforme está sujeito a sanções por parte do empregador, devendo o empregado utilizar o uniforme recebido para a finalidade a que se destinam, deste modo, fica proibido o uso de uniforme fora dos horários e locais de trabalho, mesmo após o cumprimento da jornada do dia.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Poderão ser efetuados descontos em folha de pagamento, quando ocorrer extravio ou danificação por uso inadequado do uniforme recebido.

PARÁGRAFO QUARTO: No caso de dispensa do empregado, os uniformes e/ou crachás deverão ser devolvidos independentemente de seu estado de conservação.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – SINDICALIZAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

Com o objetivo de incrementar a Sindicalização dos Trabalhadores, as empresas colocarão a disposição do Sindicato, uma vez por ano, local e meios para este fim, sendo que o período dessa atividade será convencionado reciprocamente entre as partes, desde que a atividade Sindical permitida não comprometa o regular fluxo de trabalho na empresa.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DIVULGAÇÃO DOS TRABALHOS DO SINDICATO

Será permitido pelas Empresas a colocação de Boletins de Serviços do Sindicato e Comunicados nos locais de trabalho, em local definido pelo empregador e de fácil acesso aos empregados, desde que não contenham assunto com fins político partidário.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – ESTABILIDADE DE DIRIGENTES SINDICAIS

Nos termos do artigo 543 da CLT e seus parágrafos, as empresas se comprometem a reconhecer e garantir a estabilidade do Dirigente Sindical.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL LABORAL

Conforme entendimento do STF, ao julgar a ARE (Ação de Recurso Extraordinário) nº 1018459, admitido foi a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 inc. e) da Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte tese fixada no julgamento de mérito (Tema 935 da Repercussão Geral): *"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"*.

Sendo assim, o desconto da contribuição assistencial de todos os empregados da categoria varejista e atacadista deverá ser realizado pelos empregadores seguindo as considerações e os seguintes critérios a seguir:

I – Considerando que, a Nota Técnica CONALIS/PGT nº 09 de 24 de Outubro de 2024 itens 2.8 e 2.9 mencionam que:

A contribuição estabelecida em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, também conhecida como contribuição assistencial ou negocial, é aquela decorrente da negociação coletiva, erigida em ACT/CCT, na forma do art. 7º, inciso XXVI, CF/88 c/c arts. 611 e 513, CLT, aprovadas pelos próprios trabalhadores, em assembleia, com vistas a portar recursos para o custeio da negociação coletiva e da luta coletiva.

Tal contribuição tem como objetivo financiar as atividades e ações da coletividade na consecução de direitos da categoria adquiridos por meio da negociação coletiva, independentemente de associação à entidade sindical (art. 8º, VI, CF/88). Afinal, a atividade sindical que se traduz em defesa erga omnes dos direitos e interesses de toda a categoria (art. 8º, III, CF/88) tem os custos necessários à consecução de seus fins, e, por isto mesmo, somente pode ser definida, exclusivamente, pela categoria, sem qualquer interferência externa, sobretudo do empregador ou das entidades sindicais patronais.

II – Considerando que a Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada em 07/02/2025 conforme Edital de Convocação publicado no Jornal Estadão Mato Grosso em 18/01/2025, Pg. 3, independente e autonomamente, deliberou e aprovou sobre os itens de pauta e reivindicações delegando poderes para a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT.

III – Considerando que a Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada em 07/02/2025 conforme Edital de Convocação publicado no Jornal Estadão Mato Grosso em 18/01/2025, Pg. 3, deliberou e aprovou que, havendo manutenção de conquistas e obtenção de reajustes e/ou aumento salarial para todos os empregados nos 14 municípios de base territorial do SINTRACOM, seria estipulada contribuição assistencial/negocial laboral em favor da entidade como condição compensatória.

IV – Será descontado de todos os trabalhadores no comércio varejista a importância de 1% (um por cento) do salário base da categoria, ou seja, do Piso Normativo, a título de Contribuição Assistencial/Negocial Laboral anual, que será paga impreterivelmente até 29/08/2025 pelo empregador ao SINTRACOM Sinop-MT, mediante guia própria solicitada

no WhatsApp (66) 9 8413-7697, para custear despesas do sindicato e garantir sua manutenção nas negociações coletivas.

V – Os empregadores ou seus representantes deverão acessar o site do SINTRACOM www.sintracom.com.br e:

- a)** Acessar o ícone (Convenções Coletivas / FECOMÉRCIO);
- b)** Realizar o download e impressão do COMUNICADO referente à Contribuição Assistencial/Negocial Laboral; e
- c)** Afixar em local de fácil acesso dos empregados no âmbito da empresa, nos termos da cláusula 42ª para que tenham tempo hábil para manifestarem sua oposição à contribuição.

VI – A manifestação à oposição da Contribuição Assistencial/Negocial Laboral deverá ser realizada pessoalmente e manualmente pelo empregado na sede provisória, localizada na Avenida das Acácias, 2063 (Galeria Sala 03), Setor Residencial Norte, CEP 78550-306 Sinop-MT, na segunda-feira, quarta-feira e sexta-feira das 13h:00m às 17h:30m, mediante protocolo de recebimento que deverá ser entregue ao empregador constando: Nome e Função da Agente do sindicato, bem como, horário de chegada e saída, impreterivelmente até 30/06/2025.

Os empregados lotados nos demais municípios de base fora do perímetro de Sinop-MT, também deverão enviar suas cartas feitas manualmente e individualmente via correio com Aviso de Recebimento (AR), constando: Nome Completo; Razão Social; CNPJ do Empregador; Função; e a Manifestação a Oposição também até 30/06/2025, o protocolo de AR deverá ser entregue ao empregador. Os AR's encaminhados por empresas e empregados de Sinop-MT, não serão recebidos;

VII – Ficam cientificados os empregadores ou seus representantes que, não realizada a entrega da carta de oposição mediante protocolo do SINTRACOM ou por AR (Aviso de Recebimento) nos demais municípios fora do perímetro de Sinop-MT, obrigatoriamente, realizar-se-á o desconto de que trata o item IV;

VIII – Os empregados admitidos a partir de 01/07/2024 terão até o 10º dia do mês subsequente para realizarem a entrega do protocolo de recebimento da manifestação de oposição ao empregador, ou o AR (Aviso de Recebimento) para o empregados lotados nos municípios fora do perímetro de Sinop-MT, caso contrário, realizar-se-á o desconto no mês de agosto com pagamento em 30/09/2025 e assim sucessivamente para os meses seguintes, observando o disposto no inciso VI quanto aos dias e horários de atendimento do sindicato;

IX – As empresas e o sindicato patronal ficam isentos de qualquer responsabilidade pela realização do desconto da contribuição em questão e seu repasse ao sindicato laboral, devendo o empregado procurar diretamente o SINTRACOM para quaisquer esclarecimentos e reembolso e multas eventuais ou qualquer outra penalidade financeira aplicada, a que título for, as empresas e ao sindicato patronal, que serão de responsabilidade exclusiva do SINTRACOM;

X – A manifestação a oposição da Contribuição Assistencial/Negocial Laboral deverá ser realizada pelo empregado individualmente e manualmente, sem nenhuma interferência do empregador, de seus representados e/ou escritórios de contabilidade, sendo assim, serão desconsideradas todas as cartas de oposição que não cumprirem a determinação aqui estabelecida, bem como as determinações do item VI.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Tendo em vista que a presente contribuição assistencial patronal visa custear atividades assistenciais do sindicato, principalmente pelo fato de o mesmo ter participado das negociações para obtenção de novas condições de trabalho para a categoria, objetivando garantir os recursos financeiros necessários à manutenção, todas as empresas abrangidas por esta CCT, integrantes das categorias do comércio e prestação de serviços, consignadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher a presente contribuição aos respectivos Sindicatos Patronais, ou a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso – FECOMÉRCIO/MT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O recolhimento do valor da guia da presente contribuição assistencial, nos valores determinados pela Tabela de Valores das Contribuições Patronais Assistenciais – 2025, deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, com vencimento em 31 de maio, em nome do Sindicato Patronal que representa a categoria da empresa ou a FECOMÉRCIO/MT;

PARÁGRAFO SEGUNDO – TABELA DE VALORES DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL ASSISTENCIAL – 2025:

VALOR DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL– 2025

Número de Empregados	Valor
De 01 a 05	R\$ 334,34
De 06 a 15	R\$ 572,03
De 16 a 30	R\$ 813,41
De 31 a 70	R\$ 1.554,03
De 71 a 100	R\$ 2.791,03
Acima de 100	R\$ 3.898,59
Microempreendedor	R\$ 301,24

PARÁGRAFO TERCEIRO - As referidas Contribuições Patronais são devidas pelas Empresas as quais serão encaminhadas pelos Sindicatos Patronais que representa a categoria da empresa ou pela FECOMÉRCIO/MT, e não poderão ser descontadas dos empregados;

PARÁGRAFO QUARTO - Os recolhimentos fora dos prazos legais serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) por mês de atraso;

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas que não quiserem contribuir para o Sindicato Patronal ou para a FECOMÉRCIO/MT deverão elaborar Carta de Oposição à cobrança no prazo de até 30 (trinta) dias após a publicação deste instrumento no site da Fecomércio/MT, independentemente da homologação, e, após este prazo não será mais admitida. A Carta de Oposição, modelo disponível no site do Sindicato Patronal ou da Fecomércio/MT, poderá ser entregue na sede da Fecomércio/MT ou ser enviada para o e-mail: oposicao@fecomercomt.org.br

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – PENALIDADE

No caso de descumprimento das cláusulas que compõe esta convenção, fica estabelecida que a parte que der causa pagará a outra parte multa de 01 (um) valor, correspondente ao piso normativo da categoria além da possibilidade de ser intentada ação de cumprimento pela parte prejudicada.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGESIMA QUINTA – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – DA RENEGOCIAÇÃO

Havendo ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos que determinem a alteração das condições vigentes, fica assegurada a reabertura de negociação entre as partes contratantes desta Convenção.

Sinop-MT., 21 de março de 2025.

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS SERVICOS E TURISMO:03484896000110 Assinado de forma digital por FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS SERVICOS E TURISMO:03484896000110 Dados: 2025.03.21 15:07:28 -04'00'

José Wenceslau de Souza Júnior
Diretor-Presidente
FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO
DO ESTADO DE MATO GROSSO.

SINDICATO DOS TRAB
NO COM ATACAD E
VAR DO NOR
EST:32945768000124

Assinado de forma digital por
SINDICATO DOS TRAB NO COM
ATACAD E VAR DO NOR
EST:32945768000124
Dados: 2025.03.21 14:32:27 -04'00'

Adauto Vieira de Paula
Diretor-Presidente
SINDICATO DOS TRAB NO COMERCIO ATACAD. E VAREJ. DO NORTE
DO ESTADO DE MATO GROSSO.