

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000057/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/02/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR003119/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.000125/2014-79  
DATA DO PROTOCOLO: 24/01/2014

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

FEDERACAO DOS EMPR NOS GRUPOS DO COM O EST DE M GROSSO, CNPJ n. 37.465.010/0001-02, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). VALDEMAR MANRICH;

E

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 03.484.896/0001-10, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). HERMES MARTINS DA CUNHA;

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 01º de janeiro de 2014 a 31 de janeiro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empresas e empregados do comercio e prestadores de serviços sediados em Municípios que não possuem Sindicatos Organizados em Mato Grosso**, com abrangência territorial em **MT**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO NORMATIVO

#### PARA CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE

O PISO NORMATIVO será a partir da vigência desta Convenção: R\$ 789,00 (SETECENTOS E OITENTA E NOVE REAIS) e valerá para até 31/12/2014;

#### PARA OS DEMAIS MUNICÍPIOS

O PISO NORMATIVO dos comerciários, a partir da vigência desta Convenção Coletiva será de R\$ 757,00 (Setecentos e Cinquenta e Sete Reais) e valerá para até 31 de DEZEMBRO de 2014.

Para os empregados que cumprem jornada inferior a 8 (oito) horas/dia, 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.

Para incentivar a contratação do PRIMEIRO EMPREGO, (considerado aquele que procura seu primeiro emprego e que, portanto, não

tem experiência nenhuma), o empregado contratado nessa condição e com idade acima de 16 anos, receberá, mensalmente, o valor correspondente ao salário mínimo nacional no decorrer dos 06 (seis) primeiros meses de trabalho na empresa. Após esse período, passará a ser obedecido o PISO NORMATIVO da categoria.

Não haverá desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço, conforme art. 461 da CLT, salvo nos casos do inciso 3.2.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE PARA QUEM GANHA ACIMA DO PISO**

Os salários dos empregados no **COMÉRCIO** no ESTADO DE MATO GROSSO, nos MUNICIPIOS QUE NÃO ESTEJAM ORGANIZADOS EM SINDICATOS, que percebem acima do **PISO NORMATIVO** da categoria, receberão **100%** (cem por cento) da variação do **INPC**, na ordem de **5,56% (CINCO INTEIRO E CINQUENTA E SEIS CENTÉSIMO POR CENTO)**, ocorrida no período de **01/Janeiro/2013 a 31/Dezembro/2013**, a título de **reajuste salarial, acrescido de 1,50% (UM INTEIRO E CINQUENTA CENTÉSIMO POR CENTO)**, a título de **Ganho Real.**, totalizando **7,14%**.

O percentual de reajuste será aplicado nos salários vigentes em **01/JANEIRO/2013** e seu resultado valerá para **01/JANEIRO/2014**, ficando, desta forma, compensada as antecipações que por ventura foram concedidas pelo comércio em geral no período.

Para os empregados admitidos após 01/01/2013, o reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados, considerando-se mês completo período igual ou superior a 15 dias.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DO PRAZO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO**

##### **Mensalistas**

O pagamento do salário mensal deve ser efetuado o mais tardar até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, salvo critério mais favorável previsto em documento coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional.

##### **Quinzenalistas e Semanalistas**

Quando tratar-se de pagamento estipulado por quinzena ou semana, deve ser efetuado até o 5º (quinto) dia após o vencimento.

##### **CONTAGEM DOS DIAS**

Para efeito de determinar o prazo de pagamento dos salários deve ser considerado na contagem dos dias o sábado, excluindo o domingo e feriado, inclusive o municipal.

##### **PAGAMENTO**

O pagamento de salário deve ser efetuado:

- contra recibo, assinado pelo empregado, em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, se esta não for possível, a seu rogo (em dinheiro);
- em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste.

##### **Sistema Bancário**

O empregador que utilizar o sistema bancário para o pagamento dos salários, os valores deverão estar à disposição do empregado, o mais tardar, até o 5º (quinto) dia útil.

##### **Por Meio de Cheque**

Se o pagamento for efetuado por meio de cheque, deve ser assegurado ao empregado:

- horário que permita o desconto imediato do cheque;
- transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a sua utilização. **PENALIDADES**

Em caso de pagamento fora do prazo acima, o empregador se sujeitará à multa de 10% (dez por cento) do salário mensal, por dia de atraso, em favor do empregado prejudicado.

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

## CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado substituto fará jus ao mesmo salário-base do substituído enquanto perdurar a substituição, sem, entretanto, considerar quaisquer vantagens pessoais e desde que essa substituição seja por período igual ou superior a 30 dias.

Em caso da substituição for menor que 30 dias e superior a 15 dias, o salário substituição será pago proporcionalmente aos dias que tal fato tiver ocorrido.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

## CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Na determinação das férias do empregado, este fará jus a uma antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º SALÁRIO, referente ao ano em curso, desde que tenha solicitado por escrito, observado o período determinado em lei, ou seja, até final de fevereiro.

### Gratificação de Função

## CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de CAIXA receberá, mensalmente, além do salário devido, o valor correspondente a 10% (dez por cento), do **salário normativo**, a título de Quebra de Caixa.

*A conferência dos valores em caixa, será realizada na presença do operador responsável. Quando este for impedido pelo empregador de acompanhar a conferência, o caixa ficará isento de responsabilidade por erro verificado.*

### Adicional de Hora-Extra

## CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão acrescidas do adicional de 70% (setenta por cento) nas duas primeiras horas do dia.

Conforme artigo 384 da CLT, as mulheres terão um intervalo de 15 minutos antes do início da prorrogação da jornada de trabalho.

### Adicional Noturno

## CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Os comerciários que prestarem serviços no período de 22 h às 05 horas farão jus ao adicional noturno de 25%, calculado sobre a hora diurna, referente as horas efetivamente trabalhadas.

### Comissões

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GARANTIA DO COMISSIONISTA**

Ao empregado comissionista será fornecido, mensalmente, o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e o repouso semanal remunerado.

Ao comissionista puro ou misto, será garantido o valor do PISO NORMATIVO, conforme indicação da CLÁUSULA TERCEIRA, toda a vez que sua remuneração (nela considerada as comissões, repouso semanal e parte fixa, se houver) não alcançar o referido valor.

### **MÉDIA DAS COMISSÕES**

- Para o cálculo do 13º salário do comissionista, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de Janeiro.
- Para o cálculo de férias integrais a ser concedido nos períodos normais, adotar-se-á a média dos doze meses anteriores ao período de gozo;
- Nas rescisões trabalhistas, para efeito de pagamento de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, bem como o aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão;
- Para o pagamento dos dias de afastamento para tratamento de saúde, a cargo do empregador e dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observadas os critérios e limites previstos em lei.

É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49), nos percentuais de comissão. O cálculo do valor de repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês, pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES**

**As empresas que remunerarem seus empregados à base de comissões deverão lançar na CTPS o percentual e as condições previamente estabelecidas**

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-REFEIÇÃO**

As normas concessivas do VALE-REFEIÇÃO se vinculam ao sistema PAT-PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR – lei n. 6.321/76 e alterações posteriores

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

O VALE TRANSPORTE será concedido em obediência da lei 7.418/85 e Decreto 95.247/87, e cobrirá as despesas do percurso da residência ao local de trabalho e vice-versa, uma única vez por jornada de trabalho.

## Aposentadoria

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE ESTABILIDADE AO FUTURO APOSENTADO

Salvo os casos de justa causa, gozará de estabilidade no emprego o empregado que estiver a 12 (meses) imediatamente anteriores de sua aposentadoria.

### Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PAGAMENTO E HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

O pagamento e a homologação das parcelas constante do instrumento de rescisão contratual ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seus respectivos sindicatos ou conforme determina o Art. 477, § 3º, nos seguintes prazos:

Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

Até o décimo dia subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência do aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

Se o prazo previsto cair em feriado, sábado ou domingo, será prorrogado para o primeiro dia útil seguinte.

Na ausência de aviso-prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento, a contagem inicia-se sempre no dia seguinte ao da notificação, independente do dia seguinte ser útil ou não, de ser comunicado no começo, meio ou término da jornada de trabalho, e inclui o dia do vencimento (TST, Súmula no 380).

A inobservância do disposto nesta cláusula fica a empresa obrigada a indenizar o trabalhador no valor equivalente a sua remuneração;

Não havendo disponibilidade de horário pelo Sindicato Laboral para a homologação contratual no prazo, a empresa empregadora deverá exigir o respectivo comprovante e comparecer na SRTE, antiga DRT, para fazer a homologação;

São vedada cobrança de qualquer taxa, encargo ou apresentação de guias de qualquer tipo de contribuição, pela prestação da assistência na Rescisão.

### Aviso Prévio

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO AVISO PRÉVIO/DISPENSA/PRAZO DA FORMALIZAÇÃO

- A dispensa sem justa causa do empregado será formalizada em 02 (duas) vias e o Aviso Prévio dado será de 30 (trinta) dias, devendo os empresários observar os dias acrescentados por força da Lei nº 12.506/2011, os quais deverão ser pagos na forma indenizada, eis que a citada lei não impôs às partes obrigação de que os referidos dias devam ser efetivamente trabalhados.

No documento constará a data da comunicação, a assinatura das partes, a modalidade do aviso, eventual dispensa de seu cumprimento e, quando for do empregador ao empregado, a opção do empregado, nos primeiros 30 (trinta) dias, da redução da jornada diária de trabalho em 02 (duas) horas ou em faltar 07 dias corridos, nos termos do art. 488 da CLT.

O Aviso Prévio dado pela empresa ao empregado com mais de 01 ano de serviço deverá ser informado, por escrito, o local, dia e hora da homologação.

## **DA DISPENSA**

O empregado que, durante o cumprimento do AVISO PRÉVIO dado pelo empregador, solicitar formalmente a dispensa dos demais dias por ter conseguido novo emprego, terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo apenas os dias trabalhados no curso de Aviso, desobrigando a empresa dos dias restantes.

## **DO PRAZO**

O aviso-prévio deve ser dado com antecedência de 30 (trinta) dias.

O empregado que tiver completado 08 (oito) anos na mesma empresa, o Aviso Prévio, quando concedido, será de 60 (sessenta) dias, podendo o mesmo vir a ser indenizado.

A concessão do benefício do Aviso Prévio de 60 (sessenta) dias ao empregado com 8 (oito) anos na mesma empresa, não poderá ser somado com o que determina a Lei 12.506/2011.

## **Mão-de-Obra Jovem**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS**

A empresa que contratar estagiários, nos termos da lei 6.494/77, fica obrigada a respeitar as suas exigências, não podendo os mesmos exercer atividades diferentes dos cursos que estão estudando.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CHEQUES, CARTÕES E CONCESSÃO DE CRÉDITO**

As empresas deverão estabelecer e comunicar as NORMAS de concessão de crédito, recebimento de cheques e/ou de cartões de crédito dos clientes para seus funcionários, os quais as receberão por escrito, com obrigatório ciente de cada um deles.

Caso as normas estabelecidas não forem cumpridas integralmente, resultando, com isso, em prejuízo ao empregador, fica a empresa autorizada a proceder ao desconto dos valores correspondentes nos salários dos empregados que deram causa.

Caso a empresa não proceda a comunicação referida no “caput”, ficará o empregado isento de qualquer responsabilidade.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DATAS COMEMORATIVAS/H. ELASTECIDAS**

Nos dias em que antecedem as datas comemorativas, em especial: a) Dia das mães; b) Dia dos Namorados; c) Dia dos Pais; d) Dia das Crianças, o comércio em geral poderão elastecer em, no máximo, 02 horas a jornada de trabalho de cada empregado. Essas horas serão pagas ou inclusas no Banco de Horas para compensação.

No mês de Dezembro, o horário de funcionamento do comércio em geral deverá ter seu funcionamento conforme a tabela abaixo, podendo o comércio dos shoppings obedecer a horários alternativos estabelecidos em regulamento das suas respectivas administradoras:

- Dodia01 a08, até as 20:00 horas;
- Do dia 09 a 23, até as 22:00 horas;
- Dia 24, até as 20:00 horas;
- Dia26 a30, até as 20:00 horas e
- D 31, até as 18:00 horas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

Fica criado o BANCO DE HORAS, em conformidade com o ARTIGO 59, § 2º e 3º a CLT, mediante as condições a seguir:

**A** - As jornadas não poderão exceder a DUAS HORAS/DIA;

**B** - A compensação dar-se-á no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, na proporção de 1,00 (um) por 1,20 (um e vinte).

**C** - Findo o prazo de 180 dias para a compensação sem que esta ocorra e havendo saldo positivo de horas em favor do empregado, estas serão pagas como extraordinárias.

**D** - A empresa deverá constar nos recibos/holerites de pagamento mensais, o crédito de horas a serem compensadas;

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

**F** - Para a fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho, a empresa deverá elaborar mensalmente a escala dos horários e nomes dos empregados que irão trabalhar em horário extraordinário, bem como, o período e horário da compensação;

**G** - Para elastecer a carga horária de trabalho, o empregado deverá ser comunicado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas;

**H** - Fica proibido o Banco de Horas para os menores de 18 anos, mulheres gestantes até 05 (cinco) meses após o parto.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS/JUSTIFICAÇÃO**

Para justificação de ausência do empregado ao serviço por motivo de doença, serão aceitos como válidos, além dos atestados estabelecidos por lei, os fornecidos pelo SESC, serviço próprio da EMPRESA ou CONVENIADO pelas entidades patronais.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO**

Os intervalos para amamentação previstos no art. 396 da CLT poderão ser acumulados em único intervalo da jornada, a critério da empregada-mãe, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho. Uma vez fixado o horário, o mesmo somente poderá ser alterado por acordo entre empregado e empregador.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EXAME VESTIBULAR/ABONO**

O empregado que se submeter ao exame vestibular para ingresso em Universidade, devidamente comprovado, terá a falta abonada nos dias de exames.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO NOS DOMINGOS**

**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**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BALANÇO**

Quando a empresa realizar balanços, balancetes e inventários deverão fazê-lo dentro do horário normal de trabalho. Quando realizadas fora do horário normal, as horas correspondentes deverão ser pagas com o adicional previsto nesta Convenção.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA EPOCA DA CONCESSÃO DAS FÉRIAS**

*O início das férias individuais, semicoletivas ou coletivas, não poderá coincidir com o descanso semanal remunerado ou feriado, devendo coincidir preferencialmente com o primeiro dia útil da semana.*

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - USO DE ASSENTOS**

Aos trabalhadores em geral será assegurado pela empresa, para momentos de descanso, o direito ao uso de assento no local de trabalho.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO USO DE UNIFORME/CRACHA**



Quando exigido pelo empregador o uso de uniforme e crachá, o fornecimento do mesmo deverá ser gratuito, com a obrigatoriedade de devolução quando do seu desligamento. As empresas adotarão as normas necessárias para uso dos mesmos.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIA DA MÃE COMERCIÁRIA/ABONO**

Fica estabelecido o abono da ausência ao trabalho da mãe comerciária, no caso de necessidade de consulta médica do filho com idade até 12 (doze) anos, ou inválido, mediante comprovação por Atestado Médico.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

**As empresas que assim desejarem, poderão fazer estudos para implantação de seguro de vida em grupo, facultativo para seus empregados, devendo, entretanto, os mesmos manifestarem formalmente sua adesão ao Plano, autorizando o desconto na folha de pagamento.**

**Tal benefício não se incorporará ao salário do empregado beneficiário para qualquer efeito**

#### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL**

AS EMPRESAS DO COMÉRCIO, AS PRESTADORAS DE SERVIÇOS E AS DEMAIS INTEGRANTES DA CATEGORIA ECONÔMICA DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO, DEVERÃO RECOLHER A CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA (ARTIGO 8º, INCISO IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL), COM VENCIMENTO EM 31 DE JANEIRO E A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL COM VENCIMENTO EM 31 DE MAIO, CONFORME ABAIXO.

#### **VALOR DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL DO ANO DE 2012-2013**

<b>NUMERO DE EMPREGADOS</b>	<b>VALOR</b>
DE 00 à 05	R\$ 194,66
DE 06 à 15	R\$ 333,05
DE 16 à 30	R\$ 473,57
DE 31 à 70	R\$

	904,75
DE 71 à 100	R\$ 1.624,76
ACIMA DE 100	R\$ 2.269,72
<b>PESSOA FÍSICA</b>	R\$ 175,39

As referidas Contribuições são devidas pelas Empresas e não poderão ser descontadas dos empregados.

#### CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

O recolhimento do valor da guia da **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA** deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, **ATÉ 31 DE JANEIRO DE CADA ANO**, em nome da **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO – FECOMÉRICO/MT**, e/ou **SINDICATOS FILIADOS**.

#### CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

O recolhimento do valor da guia da **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, **ATÉ 31 DE MAIO DE CADA ANO**, em nome da **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO – FECOMÉRICO/MT**, e/ou dos **SINDICATOS FILIADOS**.

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.

#### Disposições Gerais

#### Regras para a Negociação

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### Descumprimento do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VIOLAÇÃO DAS CLÁUSULAS

A violação de qualquer das cláusulas deste instrumento, com exceção da cláusula 31.6 sujeitará ao infrator multa equivalente ao valor igual à 01 (um) SALÁRIO NORMATIVO da categoria, por empregado, destinando o valor à entidade prejudicada, seja a patronal ou obreira, quando for o caso

VALDEMAR MANRICH  
Tesoureiro  
FEDERACAO DOS EMPR NOS GRUPOS DO COM O EST DE M GROSSO

HERMES MARTINS DA CUNHA  
Vice-Presidente  
FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO  
GROSSO