

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2015

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MT000224/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/04/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR016542/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46210.000650/2013-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/04/2013

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CUIABA, CNPJ n. 03.534.336/0001-22, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). OLAVO DOURADO BOA SORTE FILHO;

E

SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDOR DO ESTADO DE MATO GROSSO - SINCAD - MT, CNPJ n. 08.401.015/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO JOSE GOMES;

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 fevereiro de 2013 a 31 de janeiro de 2015 e a data-base da categoria em 1º de fevereiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Comercio, Atacadista e Distribuidoras**, com abrangência territorial em **Cuiabá/MT e Várzea Grande/MT**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE SALARIAL E VIGÊNCIA

Os salários dos empregados no comércio atacadista e distribuidoras de Cuiabá e Várzea Grande, serão reajustados no dia 01/02/2013, data base da categoria, em 5,85% (cinco vírgula oitenta e cinco por cento), sendo 100% (cem por cento) da variação do INPC de 1º de maio de 2012 a 31 de janeiro de 2013, acrescido de mais 0,50 (zero vírgula cinquenta por cento), a título de ganho real.

3.1 - O presente Acordo Coletivo terá a duração de 02 (dois) anos, exceto as cláusulas econômicas, quais sejam, terceira, quarta e seus itens, terão validade de 01 ano, vigorando a partir de 1º de fevereiro de 2013 a 31 de janeiro de 2014.

## **CLÁUSULA QUARTA - DO SALÁRIO NORMATIVO**

O salário normativo dos comerciários, a partir do início da vigência dessa convenção coletiva será de R\$767,00 (setecentos e sessenta e sete reais).

4.1 – Os empregados que forem contratados para trabalharem em regime parcial de horas, deverão receber proporcionalmente ao número de horas trabalhadas.

4.2 – Para as empresas que adotam jornada de trabalho de 06 horas, o salário normativo não poderá ser proporcional.

4.3 – Fica estabelecido que não pode haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço, conforme estabelece o Artigo 461 da CLT.

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

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

Os salários deverão ser pagos até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa de 5% (cinco por cento) do salário mensal, por mês de atraso, em favor do empregado prejudicado.

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

## **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

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

6.2 – Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

6.3 – Se o prazo previsto cair no sábado, domingos ou feriado, será prorrogado para o primeiro dia útil.

6.4 – O aviso prévio será contado a partir do dia seguinte da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito e com o ciente trabalhador.

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

**6.6 – DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO.**

A homologação da rescisão de contrato de trabalho deverá ser feita no Sindicato obreiro na Superintendência Regional do Trabalho, nos seguintes prazos:

6.7 – Aviso Prévio Trabalhado – até o décimo dia do término do contrato;

6.8 – Aviso Prévio Indenizado – até o vigésimo dia do término do contrato;

6.9 – Se o prazo previsto cair no sábado, domingo ou feriado, será prorrogado para o primeiro dia útil.

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

6.11 – Não havendo disponibilidade do Sindicato Laboral para a homologação contratual dentro do prazo, a Empresa deverá imprimir comprovante da “ web site” do Sindicato e deverá comparecer na SRTE (DRT) para fazer a homologação.

6.12 – São vedadas a cobrança de qualquer taxa, encargo ou apresentação de guias de qualquer tipo de contribuição, pela prestação da assistência a Rescisão.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

As empresas serão obrigadas a pagar 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, aos empregados que o requeiram, até cinco dias após o recebimento do aviso de férias. Esta antecipação será paga junto com o pagamento das férias.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento).

8.1 – Para pagamento das verbas trabalhistas, o cálculo da média de horas extras, levará em conta os últimos 12 (doze) meses, devendo-se efetuar a soma dos valores pagos, mês a mês, dividindo-se pelo total de meses em que foram efetuadas as horas extraordinárias.

8.2 – Para os empregados com menos de 12 (doze) meses de serviço, a apuração da média das horas extras, levarão em conta apenas os meses em que foram efetuadas.

#### **Comissões**

#### **CLÁUSULA NONA - COMMISSIONISTAS**

Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado.

9.1 – Assegura-se à garantia salarial mínima, conforme cláusula quarta, aos empregados remunerados mediante comissão, ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões. Essa garantia mínima será devida caso o empregado não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior aquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor de garantia mínima ora fixada considera-se incluída a remuneração do repouso semanal;

9.2 – Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das condições pagas no ano a contar de Janeiro; no caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das doze comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo; 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, observados os critérios e limites previstos na lei.

9.3 – Caso a inflação apurada nos períodos indicados nos itens acima, medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença maternidade, serão atualizadas com base no INPC. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice, será adotado o índice que substituir o INPC.

9.4 – Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no item acima, se houver aceitação pelo INSS.

9.5 – 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.

#### **9.6 – REMUNERAÇÕES DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS:**

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 12 (doze) meses antecedentes, sobre o qual se calculará o percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, em conformidade com o disposto na cláusula oitava.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DO VALE TRANSPORTE**

As empresas que não fornecerem Vale-Refeição aos seus empregados ou refeição no local de trabalho, deverão fornecer Vale-Transporte suficiente para os mesmos se deslocarem até suas residências ou local de refeição, bem como para retorno, independente do fornecimento aos deslocamentos no percurso residência-trabalho e vice-versa no período de início e final do expediente, conforme decisão do TRT 23º Região.

10.1 – As empresas deverão fornecer integralmente até o último dia útil da primeira e segunda quinzena do mês a quantidade de vale-transporte, que os empregados irão usar na quinzena subsequente.”

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO/ DISPENSA DE TRABALHO NO PERÍODO**

O empregado que, em cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador ou a pedido, que provar a obtenção de novo emprego, terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias.

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

#### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA CONTRATAÇÃO DE ESTÁGIÁRIOS**

A empresa que contratar estagiários, no termo da lei 11.788/2008, fica obrigada a respeitar o limite previsto no Art. 17, parágrafo 1º. da referida Lei, na mesma função.

12.1 – Os estagiários não poderão exercer atividades diferentes dos cursos que efetivamente estão estudando, como exemplo: curso de administração – função telefonista, (receptionista e outros).

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

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DIÁRIAS**

Fica acordado que quando forem pagas diárias (reembolso de despesas de viagem – refeições e pernoites), estas são de natureza indenizatória, desde que sujeitas a efetiva prestação de contas, nos termos do artigo 457, § 2º da CLT, devendo a Empresa fazer o adiantamento necessário.

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO BANCO DE HORAS**

Fica permitida a criação de banco de horas, em conformidade com o artigo 59, § 2º e 3º da CLT, mediante as condições seguintes:

14.1 - As empresas que pretendem adotar o banco de horas entrarão em contato com o Sindicato Obreiro visando negociar sua implementação, o qual terá um prazo de 15 dias para oferecer resposta.

14.2 - Caso seja firmado acordo de banco de horas, a compensação dar-se-á no prazo de máximo de 180 (cento e oitenta) dias, na proporção de 1,00 (um) por 1,20 (um e vinte), ou seja, em cada hora excedente será acrescentado, somente para efeito de compensação, 20% (vinte por cento) de tempo. Findo o prazo de 180 dias para a compensação sem que esta ocorra, as horas excedentes serão pagas como extraordinárias, nos percentuais constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO**

Os empregadores ficam autorizados, na forma da Portaria nº 1510 e nº 373 do Ministério do Trabalho e Emprego, a adotarem sistema alternativo de controle de jornada de trabalho.

15.1 - Nas unidades da empregadora onde houver até dez funcionários, fica autorizada a adoção do sistema mecânico e/ou manual do registro de ponto dos seus funcionários.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FALTA JUSTIFICADA DO EMPREGADO COMISSIONISTA**

O empregado comissionista, justificando nos termos previstos em lei seu não comparecimento ao trabalho, terá direito ao pagamento do dia respectivo, calculado segundo os mesmos critérios de apuração do repouso semanal remunerado.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA DA MATERNIDADE**

Fica estabelecido o abono de faltas da mãe comerciária, no caso de necessidade de consulta médica ou acompanhamento de internação hospitalar de filho com até 12 anos de idade, ou inválido, mediante comprovação por atestado médico.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA - VESTIBULAR**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO EM FERIADOS**

Na forma da Lei 11.603, de 05 de dezembro de 2007, para as empresas abrangidas por este instrumento normativo ficam permitidas o trabalho de seus empregados nos feriados nacionais, estaduais e municipais, à exceção daqueles previstos no item 1, desta cláusula.

19.1 - Fica expressamente vedado o trabalho nos feriados dos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro de cada ano.

19.2 - O empregado que laborar no dia de feriado, além da remuneração normal do dia, fará jus à folga compensatória a ser gozada nos próximos 30 dias, a contar do feriado laborado, conforme escala elaborada e divulgada até 7 dias corridos após o feriado.

19.3 - Para cada feriado trabalhado, sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, o empregado fará jus ao recebimento da importância equivalente a 3,3% (três vírgula três por cento) de seu salário mensal, valor este a ser pago a título verba indenizatória, exceto cargo de confiança nos termos da lei.

19.4 - O empregado que trabalhar no dia 1º de maio de 2013 e 1º de maio de 2014, além da remuneração normal do dia, ao recebimento da importância equivalente a 3,3% (três vírgula três por cento) fará jus a 2 (duas) folgas compensatórias a serem gozadas nos próximos 30 dias, a contar do feriado laborado, conforme escala elaborada e divulgada até 7 dias corridos após o feriado.

### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA ÉPOCA DE CONCESSÃO DAS FÉRIAS**

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

### **Disposições Gerais**

## **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo terá a duração de 02 (dois) anos, exceto as cláusulas econômicas, quais sejam, terceira, quarta e seus itens, terão validade de 01 ano, vigorando a partir de 1º de fevereiro de 2013 a 31 de janeiro de 2014.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO RECEBIMENTO DE CHEQUES E CARTÕES**

As empresas deverão estabelecer normas para recebimento de cheques e cartões de crédito, por seus empregados e deverão comunicá-los por escrito, recebendo o ciente de cada um deles.

22.1 – Obedecendo às normas estabelecidas pela empresa, não será permitido o desconto de cheques ou cartões de crédito recebidos pelos empregados que forem devolvidos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - OBRIGAÇÃO DAS EMPRESAS**

23.1 – Fornecimento de água gelada a seus funcionários em quantidade suficiente para atender suas necessidades;

23.2 – Manter instalações sanitárias com boas condições de higiene;

23.3 – Conservar o local de trabalho com boa ventilação, utilizando para tanto ventiladores e/ou ar condicionado;

23.4 – Fornecer lanches gratuitamente aos empregados, quando estes estiverem em regime de trabalho extraordinário ou banco de horas acima de 01 hora extra;

23.5 – Fornecer uniforme a seus empregados, quando estes por estas forem exigidos;

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA MULTA**

Se violada qualquer Cláusula deste acordo, ficará o infrator obrigado a multa igual a um salário normativo da categoria, por empregado, que será revertido para a Entidade obreira.

OLAVO DOURADO BOA SORTE FILHO



Secretário Geral  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CUIABA

SERGIO JOSE GOMES  
Presidente  
SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDOR DO ESTADO DE MATO  
GROSSO - SINCAD - MT