

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000189/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/03/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013334/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.000538/2016-15
DATA DO PROTOCOLO: 17/03/2016

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 Secretário Geral, Sr(a). OLAVO DOURADO BOA SORTE FILHO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS, CNPJ n. 03.488.947/0001-81, neste ato seu Presidente, Sr(a). JOAO FLAVIO BARBOSA SALES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho 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 2016 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **COMERCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE**, com abrangência territorial em **Cuiabá/MT**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALÁRIO NORMATIVO**

O SALÁRIO NORMATIVO (PISO) dos trabalhadores abrangidos por esta convenção é de **R\$ 950,00 (Novecentos e cinquenta reais)** a partir de **01/01/2016**, data Base da categoria.

§1º – O salário normativo dos trabalhadores que exerçam a função de pacoteiro é o equivalente a 1 (um) salário normativo acrescido de R\$ 15(quinze reais).

§2º - Para os empregados que cumprem jornada inferior a 8 (oito) horas/dia, o Salário Normativo poderá ser proporcional à hora trabalhada.

§3º – Para as empresas que adotam jornada de trabalho de 06 horas, o salário normativo não poderá ser proporcional à hora trabalhada.

§4º - Fica estabelecido que não haverá desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços e exerçam idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço, conforme estabelece o Artigo 157 da Constituição Federal.

§5º HORÁRIO PARCIAL - Os empregados que forem contratados para trabalhar em regime parcial de horas poderão ser contratados proporcionalmente ao número de horas trabalhadas. Não estão incluídos os trabalhadores contratados no regime de horas parciais.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados no COMÉRCIO de CUIABÁ e VÁRZEA GRANDE, que percebem acima do PISO categoria, receberão **100%** (cem por cento) da variação do INPC, ocorrida no período de **1º de JANEIRO de 2015**, a título de **reajuste salarial**, totalizando o percentual de **11,28%** (onzevirgula vinte oito por cento).

§1º - O percentual de reajuste será aplicado nos salários vigentes em **01/JANEIRO/2015** e seu resultado valerá ficando, desta forma, compensada as antecipações e abonos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedido período compreendido, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de aprendizagem.

§2º - Para os empregados admitidos após **01/01/2016**, o reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados no período igual ou superior a 15 dias.

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 **3%** mensal, por dia de atraso, em favor do empregado prejudicado.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA SEXTA - COMISSIONISTAS

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

§1º - Assegura-se garantia salarial mínima (PISO NORMATIVO), conforme cláusula quarta, aos empregados recebendo comissão, ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões. Essa garantia mínima será devida no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, se o salário realizado ou comissão produzida. No valor de garantia mínima ora fixada considera-se incluída a remuneração semanal;

§2º - Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de Janeiro; no caso de indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses do período de gozo; para o pagamento dos dias de afastamento para tratamento de saúde, a cargo do empregado, correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

§3º - Caso a inflação apurada nos períodos indicados nos itens acima, medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice de 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indeniz

serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença maternidade, serão atualizadas com base no INP ou não divulgação do referido índice, será adotado o índice que substituir o INPC.

§4º - Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença maternidade, fica ajustado que as comissões, prevista no item acima, se houver aceitação pelo INSS.

§5º - É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49), comissão; o cálculo do valor de repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados de

§6º - 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 das comissões auferidas nos 12 (doze) meses antecedentes, sobre o qual se calculará o percentual de acréscimo, resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula quarta.

§7º- ANOTAÇÃO DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES:As empresas que remuneram seus empregados à base de comissões, ficam obrigadas a anotar na CTPS dos mesmos ou em contrato individual, o percentual que será aplicado para o cálculo das horas extras. As empresas não poderão reduzir os percentuais aplicados para cálculo das comissões, em qualquer mês do ano.

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 requerem, no momento do recebimento do aviso de férias. Este pagamento será 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 **60%** (sessenta por cento).

§1º - Para pagamento das verbas trabalhistas, o cálculo da média de horas extras, levará em conta os últimos 12 meses de trabalho, devendo-se efetuar a soma dos valores pagos, mês a mês, dividindo-se pelo total de meses em que foram efetuadas horas extras extraordinárias.

§2º- Para os empregados com menos de 12 (doze) meses de serviço, a apuração da média das horas extras levará em conta os meses em que foram efetuadas.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Os comerciários que prestarem serviços no período das 22H00 às 05H00 farão jus a um adicional noturno de 10% sobre o valor do salário hora diurno, por hora de trabalho noturno que prestarem, conforme previsto na CLT.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - DA QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exercerem função de caixa receberão mensalmente, além do salário devido, o valor correto (até 10% por cento) do valor do salário normativo em vigor, a verba indenizatória título de “quebra de caixa”, ficando assim o empregado que eventualmente substituir o titular da função de caixa, a gratificação acima mencionada, proporcionalmente aos dias trabalhados nesta função.

§1º – A conferência dos valores em caixa, será realizada na presença do operador responsável. Quando este for o empregador de acompanhar a conferência, o caixa ou assemelhado ficará isento de responsabilidade por erro.

§2º - As horas despendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, serão consideradas extraordinárias, com a aplicação do percentual estabelecido nesta Convenção. A empresa que firmar acordo deverá compensar essas horas em conformidade com o acordo.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE-REFEIÇÃO

É facultado a todos os estabelecimentos onde tenham cozinha própria, fornecer gratuitamente, refeição a cada um de seus trabalhadores dentro do cardápio oferecido pela empresa, sendo que tal fornecimento não caracteriza salário.

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 os deslocamentos independentes do fornecimento aos deslocamentos no percurso residência-trabalho e vice-versa no período de expediente, conforme decisão do TRT da 23ª Região.

§1º - As empresas deverão fornecer integralmente até o último dia útil da primeira e segunda quinzena do mês o Vale-Transporte, que os empregados irão usar na quinzena subsequente.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADE DE CONTRATO E PRAZO DE AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 ao trabalho de 30 (trinta) dias, acrescidos da proporção estabelecida na Lei nº 12.506/2011. Fica estabelecido que os dias acrescidos referida Lei poderão ser indenizados, uma vez que a mesma não impôs às partes a obrigação de que os referidos dias fossem efetivamente trabalhados.

§1º - No documento de dispensa constará a data da comunicação, a assinatura das partes, a modalidade do aviso prévio e a desoneração de seu cumprimento e, quando for dado pelo empregador ao empregado, a opção do empregado de trabalhar diário de trabalho em 02 (duas) horas ou pela folga de 07 dias corridos quando o aviso for de 30 dias, nos termos da Lei nº 12.506/2011.

§2º – No Aviso Prévio dado pela empresa ao empregado com mais de 01 ano de serviço deverá constar, por escrito, a homologação assim que agendada a mesma.

DA DISPENSA

§3º - O empregado que, no ato da notificação, início ou durante o cumprimento do AVISO PRÉVIO dado pelo empregador, solicitar por escrito a dispensa dos demais dias por ter conseguido novo emprego, mediante comprovação, terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo apenas os dias trabalhados no curso de Aviso, e o empregado dos dias restantes.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

A empresa que contratar estagiários, nos termos da lei 11.788/2008, fica obrigada a respeitar o limite previsto na referida lei, na mesma função.

§1º - Os estagiários não poderão exercer atividades diferentes dos cursos que efetivamente estão estudando, administração – função telefonista, (repcionista e outros).

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO PAGAMENTO E HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE

O pagamento e a homologação das parcelas constante do instrumento de rescisão contratual ou recibo de quitação nos seguintes prazos, inclusive nos contratos de aprendizagem:

§1º - Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, inclusive no contrato de aprendiz; ou

§2º - Até o décimo dia subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência do aviso prévio dispensa do seu cumprimento.

§3º – Se o prazo previsto cair em feriado, sábado ou domingo, será prorrogado para o primeiro dia útil seguinte.

§4º – Na ausência de aviso-prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento, a contagem inicia-se a partir da notificação, independente do dia seguinte ser útil ou não, de ser comunicado no começo, meio ou término do mês e inclui o dia do vencimento (TST, Súmula no 380).

§5º – A inobservância do disposto nesta cláusula fica a empresa obrigada a indenizar o trabalhador no valor equivalente à remuneração;

§6º – Para a assistência sindical, é obrigatória a apresentação de todos os documentos constantes do art. 22 c/c da SRT N° 15, de 14 de julho de 2010;

7º – São circunstâncias impeditivas da homologação as constantes do art. 12 da Instrução Normativa SRT Nº 2010;

8º - Desde que haja concordância expressa e por escrito do empregado, a incorreção de parcelas ou valores não impede a homologação da rescisão, devendo o assistente consignar as devidas ressalvas (art. 10, § 3º e 11 da SRT Nº 15, de 14 de julho de 2010);

§9º - Não havendo disponibilidade de horário pelo Sindicato Laboral para a homologação contratual no prazo, o empregado deverá imprimir comprovante da “web site” do Sindicato e deverá comparecer na SRTE, antiga DRT, para fazer a homologação;

§10º – Na hipótese de não ser possível a homologação da rescisão contratual, por erro ou desacordo nas verbais do Sindicato laboral deverá fornecer documento apontando as causas da não homologação.

§11º – A assistência na rescisão é gratuita, sendo vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação dos serviços;

§12º – É vedada a homologação da rescisão de contrato antes do cumprimento do aviso prévio e término do contrato, ou ausência do aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento, respeitará o prazo do Item §2º.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO BANCO DE HORAS

A empresa que assim desejar, ficará permitida a criação do BANCO DE HORAS, em conformidade com o ART. 157 da CLT mediante as condições a seguir:

A - A empresa fará a comunicação prévia à entidade laboral, enviando a Relação Nominal dos empregados em conformidade com o ART. 157 da CLT;

B - Após receber a comunicação, o Sindicato Obreiro terá o prazo máximo de 15 (quinze) dias para a implantação do Banco de Horas;

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

D - A compensação dar-se-á no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, na proporção de 1:00 (um) por 1:30 (uma e meia) horas;

E - 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.

F – A empresa deverá constar nos recibos/holerites de pagamento mensais, o crédito de horas a serem compensadas;

G – Após cada período, os documentos ficarão a disposição das entidades para conferência e ou fiscalização em conformidade com as normas estabelecidas;

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

I– Fica proibido o Banco de Horas para os menores de 18 anos, mulheres gestantes até 05 (cinco) meses após o parto;

J- Fica proibido o Banco de Horas para os domingos e feriados visto que ambos têm regulamentação na lei 6042/66;

K – O saldo negativo não poderá ser descontado do empregado em caso de rescisão de contrato de trabalho.

L- Prazo para entrega do documento é de 15 dias após o protocolo, ficando sujeito ao arquivo caso a empresa não o faça.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas poderão instituir intervalo superior à 2 (duas) horas, consoante permissão contida no caput do Ar

§1º - Os empregados com jornada superior à 6 horas até 8 horas diárias, o intervalo será de no mínimo 1 (um) hora, estendido até 3 (três) horas sendo estas a seu pedido ou em plena concordância entre as partes, e estas horas consideradas como extra e nem será considerada dupla jornada de trabalho.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores ficam autorizados, na forma da Portaria nº 1.510 e nº 373 MTE, adotarem o sistema alternativo de trabalho mediante esta Convenção Coletiva de Trabalho:

§1º – Nas unidades da empregadora onde houver **até** 10 funcionários, fica autorizado a adoção do registro eletrônico e/ou manual de registro de ponto dos seus funcionários;

§2º- Nas unidades de empregadora onde haver **mais** de 10 funcionários, fica autorizado a pré- assinalação nos períodos de repouso nos intervalos, intra-jornadas, nos termos do Art.74 §2º da CLT (Redação dada pela Lei nº

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA - MATERNIDADE

Fica estabelecido o abono de 02 (duas) faltas da mãe comerciária, no caso de necessidade de consulta médica, internação hospitalar de filho com até 12 anos de idade, ou inválido, mediante comprovação por atestado médico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA - VESTIBULAR

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS/JUSTIFICAÇÃO

Para justificação de ausência do empregado ao serviço por motivo de doença, serão aceitos como válidos, os atestados emitidos pelos profissionais da Previdência Social, da entidade sindical dos empregados, das empresas ou organizações sindicais ou, na ausência destes, por médicos particulares, que serão entregues contra-recibo dos empregadores em até 30 (trinta) dias da sua emissão ou da alta médica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FALTA JUSTIFICADA DO EMPREGADO COMISSIONISTA

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EM FERIADOS E DOMINGOS

Na forma da Lei 11.603, de 05 de dezembro de 2007, as empresas abrangidas por este instrumento normativo trabalho de seus empregados nos feriados nacionais, estaduais e municipais, à exceção daqueles previstos na cláusula.

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

§2º - O empregado que laborar no dia de feriado, além da remuneração normal do dia, fará jus à folga comper próximos 30 (trinta) dias, a contar do feriado laborado, conforme escala divulgada até 7 (sete) dias corridos após em caso de mais de um feriado no mês fará jus a folga compensatória a ser gozada nos próximos 60 dias, a contar. Essa folga compensatória poderá ser revertida em verbas indenizatórias em horas de 100% nos termos da Lei transcorrido o prazo mencionado.

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

§4º - O empregado que trabalhar no dia 1º de maio, além da remuneração normal do dia, ao recebimento da inden 3,3% (três vírgula três por cento) fará jus a 1 (uma) folga compensatória a ser gozada nos próximos 20 dias, a laborado, conforme escala elaborada e divulgada até 7 dias corridos após o feriado.

§5º - O trabalho nos domingos é permitido conforme Lei 11.603, de 05/12/2007, garantido ao empregado o des remunerado no domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas.

§6º - Na ocasião que o Feriado coincidir com o Descanso Semanal Remunerado, o empregado que não esteve não fará jus a outro dia de folga e a qualquer outro tipo de indenização, com exceção da Remuneração do Des

§7º - Em caso de não cumprimento desta cláusula e seus itens, as empresas pagarão multa equivalente ao va normativo da categoria, por empregado, que será revertida para o sindicato obreiro.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA ÉPOCA DE CONCESSÃO DAS FÉRIAS

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

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

De acordo com o art. 578 e seguintes da CLT, a contribuição sindical é devida por todos aqueles que participar categoria econômica em favor do Sindicato representativo da mesma categoria econômica. Essa contribuição : pelas empresas, de uma só vez, no ultimo dia útil do mês de Janeiro em que requeiram as repartições o registro exercício da respectiva atividade.

§1º – A contribuição sindical dos empregadores consistirá numa importância proporcional ao capital social da f registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas confc fornecida pela entidade patronal, juntamente com a respectiva guia de recolhimento.

§2º – As grandes e médias empresas que optarem ter um registro do capital social da empresa simbólico, tanto tendo os mesmos incompatível com o movimento econômico e financeiro são obrigadas para efeito de calcul obrigatória de acordo e convencionado na presente convenção a apresentação da movimentação financeira preceitua o Art. 580, parágrafo 5º CLT.

§3º - É facultada a empresa voluntariamente comparecer no sindicato patronal para fazer uma negociação e (capital a ser aplicado) até 30 (trinta) dias antes do vencimento. Caso seja recolhida a menor pelo [site da Caixa](#) no site do Sindicato, um valor que não corresponde à movimentação financeira da empresa, esta ficará sujeito complementar do saldo devedor apurado no exercício após a data limite de pagamento indica na GRCS e acr 10,00% (dez por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias, com adicional de 2,00% (dois inteiros por cento) por mês ou fração; juros de mora de 1,00 (hum inteiro por cento) ao mês ou fração de acordo preceitua o art.600 da CL

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VIOLAÇÃO DAS CLÁUSULAS

A violação de qualquer das cláusulas deste instrumento, sujeitará ao infrator multa equivalente ao valor igual à NORMATIVO da categoria, por empregado, destinando o valor à entidade prejudicada, seja a patronal ou obre

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO RECEBIMENTO DE CHEQUES E CARTÕES

As empresas deverão estabelecer normas para recebimento de cheques e cartões de crédito, por seus empreg

comunicá-los por escrito, recebendo o ciente de cada um deles.

§1º - Obedecidas às normas estabelecidas pela empresa, não será permitido o desconto de cheques ou cartões pelos empregados que forem devolvidos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - OBRIGAÇÃO DAS EMPRESAS:

São Obrigações das empresas:

§1º - Fornecimento de água gelada aos seus funcionários em quantidade suficiente para atender suas necessi

§2º - Manter instalações sanitárias com boas condições de higiene;

§3º - Conservar o local de trabalho com boa ventilação, utilizando para tanto ventiladores e/ou ar condicionado

§4º - Descanso mínimo de 15 minutos em cada turno de trabalho aos empregados que exercerem a função de

§5º - Fornecer lanches gratuitamente aos empregados, quando estes estiverem em regime de trabalho extraor acima de 01 hora extra;

§6º - Fornecer uniforme aos seus empregados, quando sua utilização for exigida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário por dia de atraso, pela retenção profissional (em caso de rescisão) após o prazo de 48 quarenta e oito horas da sua entrega ao empregador. PRTST 098.

Parágrafo Único - Em caso de contratação a empresa terá até 10 dias para a devolução da CTPS do empreg

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RENEGOCIAÇÃO

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

**OLAVO DOURADO BOA SORTE FILHO
SECRETÁRIO GERAL
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CUIABA**

**JOAO FLAVIO BARBOSA SALES
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**



Sindicato dos Empregados no Comércio de

Representa: Empregados no Comércio Varejista e Atacadista e
Base Territorial - Cuiabá e Várzea Grande

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINARIA PARA APROVAÇÃO PAUTA DE REIVINDICAÇÕES À SINDICATOS DO COMERCIO VAREJIS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE.

No dia vinte e sete (27) do mês de Dezembro do ano de dois mil e quinze (2015) reuniram-se, em assembleia geral extraordinária, na sede do Sindicato dos Empregados no Comércio de Cuiabá – SECC, situado no endereço Avenida Agrícola Paes de Barros, nº 1625, bairro Verdão, nesta capital, os trabalhadores do comércio varejista de gêneros alimentícios de Cuiabá e Várzea Grande, para deliberar sobre a seguinte ordem do dia, conforme edital de convocação: a) votação, em escrutínio secreto, para concessão de poderes à diretoria do sindicato para negociação de convenção coletiva de trabalho 2016, com o Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de Cuiabá - SINCONVAGA/MT, visando aumento salarial e outras condições de trabalho para os empregados representados pelo sindicato; b) votar, por escrutínio secreto, a concessão de poderes para a diretoria instaurar dissídio coletivo, nos termos legais, caso forem baldados os entendimentos para a celebração da convenção coletiva. Às nove (09) horas, o presidente do Sindicato, Sr. Olavo Dourado Boa Sorte Filho conferiu o *quorum* estatutário para início da assembleia e constando a inexistência deste determinou que se aguardasse por mais uma (1) hora para nova contagem dos presentes. Às dez (10) horas, o presidente do Sindicato, Sr. Olavo Dourado Boa Sorte Filho, em segunda convocação, deu início a assembleia colocando em votação o primeiro item da ordem do dia. Após os debates e ponderações feitas pelo presidente, foi aprovada, por unanimidade, a pauta de reivindicações, que segue em anexo à presente ata, dela fazendo parte integral para todos os efeitos legais, bem como foi concedido poderes à diretoria para negociação de convenção coletiva 2015 com o sindicato patronal. Passando ao segundo ponto da pauta, a assembleia aprovou, por unanimidade, os poderes para a diretoria instaurar dissídio coletivo, caso sejam malfadadas as negociações para a celebração da convenção coletiva. O presidente do sindicato passou ainda a palavra para os presentes para dela fazerem uso e como nada mais foi dito, deu-se por encerrada a presente assembleia, cuja ata vai por mim assinada, Antonio Martins Borges, secretário *ad hoc*, e pelos demais presentes. Também estiveram presentes os advogados do sindicato Adriano Gonçalves da Silva, Carlos Ricardi de Souza Pizzari e Marcelle Domingues Tinoco Saad. Cuiabá, 27 de Dezembro de 2015.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE CUIABÁ

Olavo Dourado Boa Sorte Filho Presidente

SIND. DOS EMP. NO COM. DE CUIABÁ

Antonio M. Borges - Assessor
Antonio Martins Borges – Secretário *ad hoc*

Adriano Gonçalves da
Silva OAB/MT 48.123

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na <http://www.mte.gov.br>.