

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

Por este instrumento, de um lado, representando os empregados, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE - SECC**, por seu Presidente, Sr. OLAVO DOURADO BOA SORTE FILHO e do outro lado, representando os empregadores, o **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE CUIABÁ - SINCOVAGA**, representando o comércio varejista de gêneros alimentícios de Cuiabá, por seu Presidente Sr. Kassio Rodrigo Catena – Presidente e a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO - FECOMÉRCIO/MT**, por seu Presidente, Sr. José Wenceslau de Souza Júnior, representando, neste ato, o comércio varejista de gêneros alimentícios do município de Várzea Grande, tem justo e acertado firmar a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, regida pelas seguintes condições:

### CLÁUSULA PRIMEIRA – DA VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 02 DE JANEIRO DE 2025 a 01 de JANEIRO DE 2027 e a data base em 1º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA – DA ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá os Empregados e as Empresas do Comércio Varejista dos Gêneros Alimentícios dos municípios de Cuiabá e Várzea Grande/MT.

### CLÁUSULA TERCEIRA – DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados no COMÉRCIO VAREJISTA DO GÊNERO ALIMENTÍCIO de CUIABÁ e VÁRZEA GRANDE, que percebem acima do PISO NORMATIVO da categoria, receberão reajuste de 100% (cem por cento) da variação do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor, acrescido de 1,23% (um inteiro e vinte e três centésimos por cento), totalizando 6% (seis por cento), que será concedido no salário de janeiro/2025.

3.1 - O percentual de reajuste será aplicado nos salários vigentes em JANEIRO/2024 e seu resultado valerá a partir do mês de JANEIRO/2025, ficando, desta forma, compensadas as antecipações e abonos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

3.2 – Considerando a vigência de dois anos desta Convenção Coletiva de Trabalho, as partes estabelecem que o piso normativo do ano de 2026, o reajuste salarial do respectivo período e as contribuições sindicais deverão ser fixados através de Termo Aditivo a ser celebrado no início do referido ano.

#### **CLÁUSULA QUARTA – DO SALÁRIO NORMATIVO**

O SALÁRIO NORMATIVO (PISO) dos trabalhadores abrangidos por esta convenção será de R\$ 1.615,00 (um mil, seiscentos e quinze reais), a partir do mês de JANEIRO de 2025.

**4.1** – O salário normativo dos trabalhadores que exerçam a função de pacoteiro é o equivalente a 1 (um) salário mínimo vigente, acrescido de R\$ 30,00 (trinta reais).

**4.2** - Para os empregados que cumprem jornada inferior a 8 (oito) horas/dia, o Salário Normativo poderá ser proporcional à carga horária trabalhada.

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

**4.4** - Não haverá desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e perfeição técnica, conforme art. 461 da CLT.

**4.5** - Os empregados que forem contratados para trabalhar em regime parcial de horas poderão receber proporcionalmente ao número de horas trabalhadas. Não estão incluídos os trabalhadores contratados no regime de 180 horas.

#### **CLÁUSULA QUINTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

As empresas concederão mensalmente o prêmio assiduidade de pelo menos R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) a todos os empregados que não tenham faltas, sejam injustificadas, justificadas ou declaração de comparecimento, mesmo que parcial. Portanto aos empregados que não apresentarem faltas injustificadas ou justificadas nos meses de vigência da presente convenção coletiva de trabalho.

**5.1** - O prêmio constitui verba indenizatória, não integrando, portanto, para todos os efeitos legais, a remuneração do empregado.

**5.2** - Em caso de desligamento, será devido ao trabalhador o prêmio assiduidade proporcional aos dias trabalhados no mês, tendo este, cumprido os requisitos satisfatórios do benefício;

**5.3** – O prêmio assiduidade deverá ser discriminado no comprovante de pagamento do empregado.

**5.4** – As empresas, por liberalidade, poderão pagar valores maiores para a premiação, inclusive diferenciando os pagamentos por função ou setor.

#### **CLÁUSULA SEXTA – DA QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exercerem função de caixa receberão mensalmente, além do salário devido, o correspondente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo em vigor, a título de “quebra de caixa”, ficando assegurado, também, ao empregado que

eventualmente substituir o titular da função de caixa, o adicional acima mencionado, proporcionalmente aos dias trabalhados nesta função.

**6.1** – A verba acima possui natureza indenizatória, não integrando, portanto, a remuneração do empregado para qualquer fim, seja trabalhista, previdenciário ou fiscal.

**6.2** – A conferência dos valores em caixa, será realizada na presença do operador responsável. Quando a conferência não for acompanhada pelo operador, este ficará isento de responsabilidade pela diferença eventualmente verificada.

**6.3** - As horas despendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, serão pagas ou compensadas como extraordinárias, com a aplicação do percentual estabelecido nesta Convenção.

### **CLÁUSULA SÉTIMA – DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão acrescidas do adicional de **60%** (sessenta por cento).

**7.1** - 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.

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

### **CLÁUSULA OITAVA – DOS COMISSIONISTAS**

Aos empregados que recebam comissões, será fornecido mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e do repouso semanal remunerado.

**8.1** - Assegura-se garantia salarial mínima (PISO NORMATIVO), conforme cláusula quarta, aos empregados remunerados mediante comissão. Essa garantia mínima será devida caso o empregado não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior ao piso normativo, incluindo-se o salário mais a remuneração do repouso semanal.

**8.2** - Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões 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 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 em lei.

**8.3** - 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 calculo 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.

**8.4** - 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.

**8.5** - 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.

**8.6 - REMUNERAÇÃO 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, de conformidade com o disposto na cláusula quarta.

**8.7- 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 comissões. As empresas não poderão reduzir os percentuais aplicados para cálculo das comissões, em qualquer mês do ano.

#### **CLÁUSULA NONA – DO RECEBIMENTO DE CHEQUES, CARTÕES E OUTRAS FORMAS DE PAGAMENTO**

As empresas deverão estabelecer normas para recebimento de cheques, cartões de débito/crédito, cartão alimentação, PIX e outras formas de pagamento, devendo comunicá-las por escrito aos seus empregados, fornecendo-lhes uma via e recebendo o ciente de cada um deles.

**9.1** - Obedecidas as normas estabelecidas pela empresa, não será permitido o desconto de cheques ou cartões de crédito recebidos pelos empregados que forem devolvidos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – DA AUSENCIA JUSTIFICADA - MÃE E PAI COMERCIÁRIOS**

Serão abonadas 02 (duas) faltas por ano da mãe ou pai empregado(a), no caso de necessidade de consulta médica ou internação do filho(a) com idade até 12 (doze) anos, ou portador de necessidades especiais, mediante atestado médico.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA AUSENCIA JUSTIFICADA VESTIBULAR/ENEM**

O empregado que prestar exame vestibular para ingresso no ensino superior, terá sua ausência abonada, mediante comprovação de presença ao certame, desde que não coincida com seu dia de folga.

**11.1.** O empregado deverá comunicar o empregador com no mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência, mediante comprovante de inscrição, sob pena de não ter o dia remunerado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA FALTA JUSTIFICADA – 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DA JUSTIFICAÇÃO DAS AUSÊNCIAS**

Para justificação de ausência do empregado ao serviço por motivo de doença, será aceito o atestado médico ou comprovante de comparecimento fornecido pelos profissionais da Previdência Social, do Serviço Social do Comércio, das empresas ou organizações por elas contratadas, ou, na impossibilidade de atendimento por estes, poderá o atestado ser fornecido por médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública ou ainda por médico particular.

**13.1** - O atestado deve ser entregue contra-recibo do empregador em até 48 (quarenta e oito) horas da sua emissão, ou da alta médica quando houver internação.

**13.2** – Independentemente do prazo acima, o atestado médico deverá ser enviado por meio eletrônico reconhecido pela empresa (ex: whatsapp), em até 24 (vinte quatro) horas após a sua emissão.

**13.3** – Para sua validação, o atestado médico fornecido por médico a serviço de representação estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública ou ainda por médico particular deverá ser homologado por médico do trabalho ou clínica contratada pela empresa, devendo qualquer contestação ao atestado original ser devidamente fundamentada.

**13.4** - As empresas que não contratarem médicos ou clínicas, aceitarão o atestado sem a necessidade de homologação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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 o 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 da 23ª Região.

**14.1** - 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.

**14.2.** Caso a empresa não forneça injustificadamente o vale-transporte ao empregado, fica vedado o desconto por falta ao serviço.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DO INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas poderão instituir intervalo superior a 2 (duas) horas e inferior a 1 (uma) hora, consoante permissão contida no caput do artigo 71 da CLT.

**15.1** - Para empregados com jornada superior a 6 horas, o intervalo poderá ser de no mínimo 30 (trinta) minutos, podendo ser estendido até 3 (três) horas, sendo estas a seu pedido ou em plena concordância entre as partes de forma escrita.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – 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 primeiro dia útil da semana.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS**

A empresa que contratar estagiários, nos termos da lei 11.788/2008, fica obrigada a respeitar o limite previsto no art. 17 parágrafos 1º da referida lei, na mesma função.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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% (três por cento) do salário mensal, por dia de atraso, em favor do empregado prejudicado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DAS OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS**

São obrigações das empresas:

- a)- Fornecimento de água potável gelada aos seus funcionários em quantidade suficiente para atender suas necessidades;
- b)- Manter instalações sanitárias com boas condições de higiene;
- c)- Conservar o local de trabalho com boa ventilação, utilizando para tanto ventiladores e/ou ar condicionado;

d)- Fornecer uniforme aos seus empregados, quando sua utilização for exigida.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – DA 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 antes do recebimento das férias. Este pagamento será efetuado junto com o pagamento das férias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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 trabalhador será de no mínimo 30 (trinta) dias, acrescidos da proporção estabelecida na Lei nº 12.506/2011. Fica estabelecido que os dias acrescidos por força da referida Lei poderão ser indenizados, uma vez que a mesma não impôs às partes a obrigação de que os referidos dias devam ser efetivamente trabalhados.

**21.1 -** No documento de dispensa dado pelo empregador constará a data da comunicação, a assinatura das partes, a modalidade do aviso, eventual dispensa de seu cumprimento e a opção do empregado pela redução da jornada diária de trabalho, nos primeiros 30 (trinta) dias, em 02 (duas) horas, ou pela folga de 07 (sete) dias corridos, e **a informação sobre o direito do empregado de optar que sua rescisão possa ser homologada no sindicato laboral.**

**21.2 –** Considerando a proporcionalidade estabelecida pela Lei nº 12.506/2011, no caso do aviso prévio concedido pelo empregador e integralmente trabalhado pelo empregado, que tiver acima de 17 (dezessete) anos de serviço e que optar pela folga prevista no art. 488 da CLT (procura de novo emprego), terá direito a 10 (dez) dias de folga.

**21.3 -** No caso de dispensa sem justa causa, o direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor do saldo de salário. Somente será dispensado do aviso prévio nos termos desse item, o empregado que obter novo emprego, devendo o mesmo comprovar por meio de carta assinada por ele ou pela empresa contratante, confirmando sua contratação, neste caso, a liberação será obrigatória e a baixa na CTPS do empregado será no último dia trabalhado, não sendo devida a indenização do período restante do aviso-prévio.

**21.4 –** A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

**21.5 -** O empregador poderá liberar o empregado demissionário de cumprir do aviso prévio, total ou parcialmente, nos seguintes casos:

a) se a dispensa do cumprimento do aviso ocorrer pelo fato do empregador não ter interesse da prestação de serviços, o trabalhador terá direito ao recebimento da indenização dos dias que faltarem para o término do aviso;

b) se a dispensa do cumprimento do aviso ocorrer por vontade mútua, não será devido qualquer indenização, de parte a parte.

**21.6** - No caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, a empresa informará ao empregado, por escrito, **a opção de que a sua rescisão possa ser homologada no sindicato laboral.** Em caso de recusa do empregado em assinar o referido termo de informação, a empresa poderá valer-se de duas testemunhas para aperfeiçoar o ato.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO PAGAMENTO E HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

A homologação do instrumento de rescisão contratual poderá ser realizada a pedido do empregado ou do empregador, no sindicato da categoria profissional, até o 10º (décimo) dia corrido após o término do contrato, inclusive no caso do empregado aprendiz.

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

**22.2** – Para a assistência sindical, é obrigatória a apresentação dos seguintes documentos:

- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT;
- Comprovante de comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, salvo no caso de CTPS digital;
- Livro ou Ficha de Registro de Empregados;
- Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- Guia de recolhimento do FGTS e da Contribuição Social;
- Comprovante de pagamento da taxa de homologação para o trabalhador, se for sua opção pela homologação, que não tiver recolhido a contribuição negocial para o seu respectivo sindicato;
- Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa; e
- Prova bancária de quitação, quando o pagamento for efetuado antes da assistência.

**22.3** – Desde que haja concordância expressa e por escrito do empregado, a incorreção de parcelas ou valores lançados no TRCT não impede a homologação da rescisão, devendo o assistente consignar as devidas ressalvas;

**22.4** - Não havendo disponibilidade de horário pelo Sindicato Laboral para a homologação contratual no prazo, a empresa empregadora deverá imprimir comprovante da “web site” do sindicato e agendar a homologação no prazo disponível. Nesta hipótese, deverá ser observado o prazo de dez dias para o pagamento das verbas rescisórias, por meio de uma das modalidades legais.

**22.5** - Fica entendido que o sindicato laboral tem o dever de prestar orientação jurídica ao trabalhador comerciário, associado ou não, pessoalmente, por telefone ou por qualquer outro meio legal, nos assuntos de seu interesse, uma vez que ao sindicato compete a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria, nos termos do artigo 8º, inciso III, da Carta da República.

**22.6** – Na hipótese de não ser possível a homologação da rescisão contratual, por erro ou falta de documentação necessária, o Sindicato laboral deverá fornecer ao empregador ou a seu preposto, documento apontando as causas da não homologação, devendo, ainda, ser marcada, de imediato, a data de retorno para a devida homologação.

**22.7** - É vedada a homologação da rescisão de contrato antes do término do mesmo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DAS FORMAS DE PAGAMENTOS DA RESCISÃO**

O pagamento das parcelas constante do instrumento de rescisão contratual deverá ser efetuado nas seguintes formas:

**23.1** No ato da homologação da rescisão de contrato de trabalho, em dinheiro, depósito/transferência em conta corrente ou poupança, devidamente comprovado, em nome do empregado ou cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro ou depósito bancário.

**23.2** Qualquer compensação no pagamento de que trata esta cláusula não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DO BANCO DE HORAS**

**24.1.** É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. Poderão ser compensadas a jornada extraordinária no prazo máximo de 6 (seis) meses, sendo o BANCO DE HORAS pactuado por acordo individual escrito.

**24.2.** As empresas que desejarem compensar a jornada extraordinária por mais de 6 (seis) meses e até no máximo de 12 (doze) meses, deverão fazê-lo através de Acordo Coletivo de Trabalho de Banco de Horas, obedecendo, dentre outras que poderão ser criadas, as condições a seguir:

A - A empresa fará a comunicação prévia à entidade laboral, enviando a Relação Nominal dos empregados envolvidos;

B - Após receber a comunicação, o Sindicato Obreiro terá o prazo máximo de 15 (quinze) dias para a análise do pedido, bem como elaborar os termos do respectivo Acordo Coletivo de Trabalho;

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

D – A compensação dar-se-á no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias. Para cada hora trabalhada, será compensado o equivalente a 72 (setenta e dois) minutos (ou seja, 20% a mais).

E - Findo o prazo de 120 (cento e vinte) dias para a compensação, sem que esta ocorra e havendo saldo positivo de horas em favor do empregado, estas serão pagas como extraordinárias, com o acréscimo previsto na Cláusula Sexta.

- F- A empresa deverá constar nos controles de ponto mensais, o crédito de horas a serem compensadas, ou poderá fornecer individualmente aos empregados relatórios mensais com controle dos créditos, débitos e saldo das horas excedentes;
- G – Após cada período, os documentos ficarão à disposição das entidades sindicais para conferência e ou fiscalização do cumprimento das normas estabelecidas;
- H - 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;
- I – Para elastecer a carga horária de trabalho, o empregado deverá ser comunicado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, salvo necessidade emergencial;
- J – Fica proibido o Banco de Horas para os menores de 18 anos, bem como para os empregados que estiverem cumprindo o aviso prévio.
- K – Fica proibido o Banco de Horas para os domingos e feriados visto que estes dias têm regulamentação própria.
- L – O prazo para a empresa assinar e retirar a via física do Acordo Coletivo de Trabalho no Sindicato Laboral é de 15 (quinze) dias, após o prazo previsto no item “B” acima, sendo o mesmo desconsiderado caso a empresa não compareça para buscá-lo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DO ADICIONAL NOTURNO**

Os comerciários que prestarem serviços no período das 22h00 às 05h00 farão jus a um adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre o valor do salário hora diurno, por hora de trabalho noturno que prestarem, sendo que eventual labor após esse horário será considerado como trabalho diurno.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA– DO REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO**

Os empregadores ficam autorizados a adotarem o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho mediante esta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme Portaria nº 373/2011.

**26.1** – Nas unidades da empregadora onde houver até 10 (dez) empregados, fica autorizado a adoção do registro através do sistema mecânico e/ou manual de registro de ponto;

**26.2-** Nas unidades da empregadora onde houver mais de 10 (dez) empregados, fica autorizado a pré-assinalação nos registros de pontos dos períodos de repouso nos intervalos intrajornada, nos termos do art.74, §2º, da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DA RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO**

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

**27.1** - Em caso de contratação, a empresa terá até 10 (dez) dias para a devolução da CTPS do empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DO SEGURO DE VIDA E DO PLANO DE SAÚDE EM GRUPO**

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

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

**28.2** – Quando o empregado retornar ao serviço após afastamento para tratamento de saúde, a sua quota de participação no plano de saúde, se não quitada durante o afastamento, poderá ser descontada parceladamente, assegurando-se ao mesmo o recebimento de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) de seu salário mensal.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DA 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONDIÇÕES ESPECIAIS DA TRABALHADORA GESTANTE OU ESTABILIDADE GESTANTE**

A empregada que após ser demitida, identificar estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora 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.

**30.1** - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DA GARANTIA DE ESTABILIDADE AO FUTURO APOSENTADO**

Salvo os casos de justa causa, gozará de estabilidade de emprego o empregado que estiver a 12 (doze) meses imediatamente anteriores de aposentadoria, desde que tenha pelo menos 3 (três) anos de serviço no atual emprego.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DO ALCANCE DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Todos os empregados, independentemente do valor do salário percebido, estarão abarcados por esta Convenção Coletiva, não podendo ser excluídos das condições fixadas, ficando afastado o dispositivo previsto no parágrafo único do art. 444 da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – DO TRABALHO EM FERIADOS E DOMINGOS**

Na forma da Lei nº 605/49, Decreto nº 10.854/2021 e Portaria/MTP nº 671/2021, às empresas abrangidas por este instrumento normativo fica permitido o trabalho de seus empregados nos feriados nacionais, estaduais e municipais, à exceção daqueles previstos no item 33.1, desta cláusula.

**33.1** - Fica expressamente vedado o trabalho nos feriados dos dias **25 de dezembro e 1º de janeiro de cada ano, bem como a utilização de terceiros (parentes, amigos etc), empresas terceirizadas ou qualquer outra forma de mão de obra, em substituição aos empregados nestes dias, por caracterizar fraude à legislação trabalhista, bem como concorrência desleal, exceto os trabalhadores das atividades de segurança orgânica, manutenção e TI.**

**33.2** – O empregado que laborar no dia de feriado, sua remuneração será pago em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

**33.3** - A folga compensatória referida no item anterior deverá ser gozada nos próximos 30 (trinta) dias, a contar do feriado laborado, conforme escala divulgada até 7 (sete) dias corridos após o feriado, sendo que em caso de mais de um feriado no mês fará jus a folga compensatória a ser gozada nos próximos 60 dias, a contar do feriado laborado.

**33.4** - O trabalho nos domingos é permitido conforme as Leis nº 11.603/2007 e a nº 10.101/2000 garantido ao(s) empregado(as) o descanso semanal remunerado no domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas.

**33.5** - Na ocasião que o Feriado coincidir com o Descanso Semanal Remunerado, o empregado que não estiver em labor no referido dia, não fará jus a outro dia de folga e a qualquer outro tipo de indenização, com exceção da Remuneração do Descanso Semanal.

**33.6** - Em caso de não cumprimento do item 33.1, a empresa infratora que tiver até 400 m<sup>2</sup> (quatrocentos metros quadrados) pagará multa equivalente a 30 salários normativos da categoria, a empresa infratora que tiver de 401 m<sup>2</sup> (quatrocentos e um metro metros quadrados) a 1.000 m<sup>2</sup> (um mil metros quadrados) pagará multa equivalente a 50 salários normativos da categoria e a empresa infratora que tiver acima de 1.001 m<sup>2</sup> (um mil e um metros quadrados) pagará R\$ 100,00 por m<sup>2</sup> do estabelecimento comercial da empresa infratora. Para aplicação desta multa será utilizado o Alvará de Funcionamento emitido pela Prefeitura. Esta multa será revertida para o sindicato obreiro.

**33.7** - A empresa que descumprir o item 33.1 além da multa estipulada no item 33.6 pagará para o funcionário que laborar nos referidos dias, o valor de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

De acordo com o art. 578 e seguintes da CLT, a contribuição sindical poderá ser devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica em favor do Sindicato representativo da mesma categoria econômica. Essa contribuição sindical será recolhida pelas empresas, de uma só vez, no último dia útil do mês de Janeiro em que requerirem as repartições o registro ou licença para o exercício da respectiva atividade.

**34.1** – A contribuição sindical dos empregadores consistirá numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas conforme Tabela progressiva fornecida pela entidade patronal, juntamente com a respectiva guia de recolhimento.

**34.2** – As grandes e médias empresas que optarem ter um registro do capital social da empresa simbólico, tanto a matriz e das filiais tendo os mesmos incompatível com o movimento econômico e financeiro são obrigadas para efeito de cálculo da contribuição sindical obrigatória de acordo e convencionado na presente convenção a apresentação da movimentação financeira do ano anterior de acordo preceitua o Art. 580, parágrafo 5º CLT.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – DA 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, por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Patronal, objetivando garantir os recursos financeiros necessários à manutenção, prestação de serviços e demais atividades da respectiva entidade, todas as empresas do Estado de Mato Grosso, integrantes das categorias do comércio e prestação de serviços, abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher a presente contribuição ao respectivo Sindicato Patronal.

**35.1** – O valor da Contribuição Assistencial Patronal será de R\$ 0,85 (oitenta e cinco centavos) por metro quadrado de área de venda.

**35.2** - O recolhimento do valor da guia da Contribuição Assistencial deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, com vencimento em 30 de abril de cada ano, em nome do Sindicato Patronal que representa a categoria da empresa.

**35.3** - A referida Contribuição Patronal é devida pelas Empresas, sendo obrigação da mesma encaminhar a metragem da área de venda devidamente comprovada ao Sindicato Patronal, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para o cálculo da devida contribuição.

**35.4** - As empresas que não enviarem a metragem da área de venda, devidamente comprovada até a data que refere-se o item anterior, lhe serão arbitrada o valor de pelo menos R\$ 1.700,00 (um mil e setecentos reais), o equivalente a 2.000 m<sup>2</sup> (dois mil metros quadrados) de área de venda.

**35.5** - O Sindicato Patronal poderá arbitrar um valor maior se houver comprovação que a metragem da área de venda seja superior a 2.000 m<sup>2</sup> (dois mil metros quadrados).

**35.6** - O valor mínimo dessa contribuição será de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), independentemente do tamanho a área de venda da empresa.

**35.7** - As empresas lhe serão assistido o direito de oposição, as mesmas deverão protocolizar até o dia 30/03 de cada ano, na sede do Sindicato Patronal na Avenida Manoel José Arruda (Avenida Beira Rio), Nº 220, Bairro Porto, Sala 02, Cuiabá – MT, CEP: 78.025-190, de forma presencial, pelo seu representante legal, devidamente comprovado, a Carta de Oposição a Contribuição Assistencial Patronal.

**35.8** - 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, corrigidos monetariamente

**35.9** - O comprovante de recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal será documento obrigatório no ato da homologação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL**

I. Considerando que a Assembleia Geral da categoria, independentemente e autônoma, deliberou sobre os itens de pauta e reivindicações delegando poderes para a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho - CCT;

II. Considerando que a Assembleia Geral da categoria deliberou que seria estipulada taxa negocial em favor da entidade sindical, uma vez que todos os empregados são amparados pela Convenção Coletiva;

III. Considerando o que dispõe o Art. 8º, III, da Constituição Federal, o Art. 513, “e” da CLT, que obrigam o Sindicato a promover assistência e defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda a categoria e não somente de associados, fica estipulado o pagamento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL a todos os integrantes da categoria, associados ou não ao SECC na forma prevista nos itens a seguir:

**36.1** - As empresas efetuarão o desconto da contribuição negocial laboral no valor equivalente a **01 (um) dia de trabalho** do trabalhador, a incidir sobre o salário do mês de março de 2025 e o repassará ao Sindicato Laboral até o dia 30.04.2025.

**36.2** - O valor decorrente da contribuição acima estipulada será recolhido, mediante guia própria a ser retirada no site [www.secc.com.br](http://www.secc.com.br) ou será enviada, mediante solicitação, pelo Sindicato Profissional para a empresa.

**36.3** - As empresas promoverão o desconto da Contribuição Negocial de todos os empregados, inclusive daqueles admitidos após a assinatura deste instrumento, procedendo, neste último caso, ao recolhimento dos valores descontados no mês seguinte ao da admissão do empregado.

**36.4** – Condiciona-se o desconto da Contribuição à não oposição do empregado, manifestada pessoal (escrita) e individualmente perante o Sindicato Laboral. Essa oposição deverá ser exercida até o dia 20.03.2025. O empregado deverá, também, entregar uma via da carta ao empregador, a fim de que o desconto não seja lançado em sua folha de pagamento.

**36.5** - Para os empregados admitidos após a assinatura desta Convenção, e ultrapassadas as datas supra, o direito de oposição deverá ser exercido até 10 dias após a formalização de sua contratação.

**36.6** - O repasse efetuado pela empresa ao Sindicato Laboral após a data mencionada no item 36.1 será acrescido de:

A - Multa de 10% (dez por cento);

B - Juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**36.7** – Em caso de condenação judicial da empresa, transitada em julgado, determinando a devolução da contribuição acima referida ao trabalhador, o Sindicato Laboral se compromete a devolver o valor à empresa no prazo de 60 dias após a solicitação. Não havendo a devolução nesse prazo, será aplicada a mesma multa prevista no item 36.6.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DOS ENCARGOS ADMINISTRATIVOS**

**37.1** - Para cada Acordo Coletivo de Trabalho celebrado pelo Sindicato Laboral com a empresa interessada será cobrado da empresa o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado, mediante depósito prévio a ser recolhido na conta corrente do sindicato, informada no seu “site”, ou emissão de guia de pagamento no mesmo “site”. Para o cálculo dessa taxa, a empresa interessada apresentará a última GFIP transmitida. Se o ACT tiver validade de 02 (dois) anos, o valor da taxa será dobrado.

**37.2** – Para cada homologação feita no Sindicato Laboral, será cobrado o valor de R\$ 70,00 (setenta reais) da parte que optar pela homologação. Fica isento o empregado que comprovar o recolhimento da contribuição negocial ou Sindical do ano da rescisão contratual. Esta taxa será gerada e recolhida pelo “web site” ou na sede do SECC. A taxa de homologação será gerada no “web site” do sindicato obreiro, ou depositada diretamente na conta do sindicato, ou ainda, paga diretamente no ato da homologação.

**37.3** - Para cada Termo de Quitação Anual feito no Sindicato Laboral, será cobrado o valor de R\$ 100,00 (cem reais) da empresa, em favor do Sindicato Laboral. O

comprovante deverá ser apresentado no ato da celebração do Termo, sendo gerada a guia no “web site” do sindicato obreiro, ou depositada diretamente na sua conta, ou ainda, pago diretamente no ato.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DA RENEGOCIAÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – DA VIOLAÇÃO DAS CLÁUSULAS**

Com exceção das cláusulas que já possuem penalidades próprias, a violação de qualquer das demais cláusulas deste instrumento, sujeitará o infrator a multa equivalente ao valor de 01 (um) SALÁRIO NORMATIVO da categoria, por empregado, destinada ao trabalhador prejudicado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DA NULIDADE DAS CLÁUSULAS**

Em caso de declaração de nulidade de qualquer Cláusula deste instrumento coletivo, não acarretará a nulidade do restante das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

E por estarem firmes e acordos, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos da legislação em vigor.

Cuiabá-MT, 20 de janeiro de 2025.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CUIABÁ E  
VÁRZEA GRANDE - SECC**  
Olavo Dourado Boa Sorte Filho - Presidente

**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS  
ALIMENTÍCIOS DE CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE - SINCOVAGA**  
Kassio Rodrigo Catena – Presidente

**FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO  
ESTADO DE MATO GROSSO – FECOMÉRCIO/MT**  
José Wenceslau de Souza Júnior - Presidente