

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000319/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/05/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024285/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.000787/2017-91
DATA DO PROTOCOLO: 15/05/2017

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO EST MT, CNPJ n. 26.566.471/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILSON MOREIRA BARBOSA;

E

FED NAC TRAB SERV ASSEIO CONS LIMP URB AMB AREAS VERDES, CNPJ n. 01.522.289/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROBERTO SANTIAGO 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 01º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional de empregados em empresas de limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, colocação de contêineres nas vias públicas, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros públicos, bocas de lobo, e ramais de ligação, centrais de tratamento; destinação final de resíduos em usinas de compostagem e reciclagem, limpa fossa, operadores de máquinas especializadas de limpeza pública (vassourões), no serviço de separação e classificação do lixo urbano e, ainda, no processo de industrialização para transformação de lixo em insumos e sucatas, através de máquinas de compactação ou transformação nos serviços de aterramento sanitário, recuperadora de arenas degradadas, implantadoras e mantenedoras de aterros sanitários, com abrangência territorial em Acorizal/MT, Água Boa/MT, Alto Boa Vista/MT, Alto Paraguai/MT, Araputanga/MT, Arenápolis/MT, Aripuanã/MT, Barão De Melgaço/MT, Barra Do Bugres/MT, Bom Jesus Do Araguaia/MT, Brasnorte/MT, Cáceres/MT, Campinápolis/MT, Campo Novo Do Parecis/MT, Campos De Júlio/MT, Canabrava Do Norte/MT, Canarana/MT, Castanheira/MT, Chapada Dos Guimarães/MT, Cocalinho/MT, Colniza/MT, Comodoro/MT, Confresa/MT, Conquista D'Oeste/MT, Cotriguaçu/MT, Cuiabá/MT, Curvelândia/MT, Denise/MT, Figueirópolis D'Oeste/MT, Gaúcha Do Norte/MT, Glória D'Oeste/MT, Indiavaí/MT, Jangada/MT, Jauru/MT, Juara/MT, Juína/MT, Juruena/MT, Lambari D'Oeste/MT, Luciara/MT, Mirassol D'Oeste/MT, Nobres/MT, Nortelândia/MT, Nossa Senhora Do Livramento/MT, Nova Lacerda/MT, Nova Marilândia/MT, Nova Monte Verde/MT, Nova Nazaré/MT, Nova Olímpia/MT, Nova Xavantina/MT, Novo Horizonte Do Norte/MT, Novo Santo Antônio/MT, Poconé/MT, Pontes E Lacerda/MT, Porto Alegre Do Norte/MT, Porto Dos Gaúchos/MT, Porto Esperidião/MT, Porto Estrela/MT, Querência/MT, Reserva Do Cabaçal/MT, Ribeirão Cascalheira/MT, Rio Branco/MT, Rondolândia/MT, Rosário Oeste/MT, Salto Do Céu/MT, Santa Cruz Do Xingu/MT, Santa Terezinha/MT, Santo Afonso/MT, Santo Antônio Do Leverger/MT, São Félix Do Araguaia/MT, São José Do Xingu/MT, São José Dos Quatro Marcos/MT, Sapezal/MT, Serra Nova Dourada/MT, Tabaporã/MT, Tangará Da Serra/MT, Vale De São Domingos/MT, Várzea Grande/MT, Vila Bela Da Santíssima Trindade/MT e Vila Rica/MT.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

Salário normativo é de **1.067,13** (Hum mil, sessenta e sete reais, treze centavos) acrescidos de todos os benefícios previstos nesta CCT é o mínimo a ser concedido aos trabalhadores para jornada diária de 7:20 (Sete e vinte) horas, de segunda a sexta-feira e de 04 (quatro) horas aos sábados ou de 40 (quarenta) horas semanais, perfazendo um total de 220 horas mensais, podendo as empresas celebrarem acordos de compensação de horas de trabalho com seus empregados, desde que não infrinjam as normas legais vigentes excluídos os menores aprendizes, na forma da Lei.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO DA CATEGORIA – Em 1º de Janeiro de 2017, todos os empregados de segmento de limpeza urbana do Estado de Mato Grosso, abrangido pelo instrumento coletivo, terão seus salários normativos reajustados em **6,57% (Seis virgula cinquenta e sete por cento) a assiduidade e todos os benefícios previstos nesta negociação coletiva devem ser estendidos a todos os empregados da categoria sem exceções** sob pena de aplicação das multas previstas nesta CCT e legislação laboral pertinente.

FAIXA ESPECIAL 1ª – Limpeza Urbana: (Gari) Varredor de vias e Logradouros Públicos, Parque público, Gari Fluvial, Servente de Usina de tratamento de lixo e transbordo Agente de Limpeza Urbana, Servente de Limpeza Urbana, Auxiliar de Pintura de Guia ou Meio Fio, Limpador de Boca de Lobo. Salário mensal **R\$ 1.067,13** + 40% de insalubridade + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL 2ª – Limpeza Urbana: Coletor de Lixo, Coletor Fluvial, Agente de Coleta Seletiva Registrada, Coletor de Lixo Orgânico, Residencial, Servente de Aterro Sanitário, Auxiliar de Desentupimento, Coletor de Lixos em Hospitais, Clinicas e Laboratórios, Clinicas Veterinária, Drogarias e Farmácias consultórios Odontológicos, Policlínicas e afins: Salário mensal **R\$ 1.067,13** + 40% insalubridade + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 3ª – Funções básicas – Operacional 1: Borracheiro, Mecânico Jr. Soldador, Eletricista Jr. Técnico em desentupimento, Lubrificador Sr.: Salário mensal **R\$1.568,78** + 30% Periculosidade + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 4º - funções básicas - operacional 2: lubrificador jr. De veículos, lubrificador jr. De veículos automotores, lubrificador jr. de lubrificadores: Salário mensal **R\$ 1.167,16**+ 30% periculosidade + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta

Básica + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 5º - funções básicas – operacionais 3 abastecer de combustível: Salário mensal **R\$ 1.229,91** + 30%, periculosidade + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 6º - funções básicas operacional 4: Auxiliar de almoxarifado, Auxiliar administrativo: Salário mensal **R\$ 1.229,91** + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica+ benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 7º - funções básicas – operacional 5: Auxiliar de trafego: Salário mensal **R\$ 1.151,14** + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 8º - funções básicas – operacional 6: coordenador de aterro sanitário jr. Coordenador de suprimentos. Supervisor de limpeza publica. Encarregado de limpeza Urbana. Supervisor hospitalar para serviços de limpeza e Gestor Ambiental: Salário mensal **R\$ 2.501,74**+ Tiquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + 20% no mínimo de insalubridade + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + benefícios prevista nesta CCT.

FAIXA 9º - Funções básica - operacionais 7 **ATERRO SANITARIO** - operador de maquinajr. Tratorista em manutenção de áreas verde. operador de pá carregadeira, operador de varredeira motorizada: Salário mensal **R\$ 1.362,23** + 40% no mínimo de insalubridade + Tiquete - Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica mais os benefícios previstos nesta CCT;

FAIXA 10º - funções básicas – operacional 9: Assistente Administrativo pessoal PI. Gerente de recursos humanos, Encarregado Departamento de pessoal: Salário mensal **R\$ 2.498,75** + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 11º - funções básicas – operacional 10. Assistente Técnico PI: Salário mensal **R\$ 1.450,62** + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 12º - funções básicas – operacional 11 assistente de compras jr.: Salário mensal **R\$ 1.707,35** + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 13º - funções básicas – operacional 13 – coordenador de manutenção jr.: Salário mensal **R\$ 3.609,57** + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 14º - funções básicas - operacional 13 – coordenador administrativo: Salário mensal **R\$ 4.059,84** + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 15º - funções básicas – operacional 13 – mecânico PI, eletricitista PI: Salário mensal **R\$ 2.297,77** + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 16º - funções básicas – operacional 13 - coordenador de coleta Sr.: Salário mensal **R\$ 4.141,21** + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 17º – funções básicas – operacional 13 – engenheiro operacional jr. Gerente operacional Sr.: Salário mensal **R\$ 7.766,87** + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 18º - funções básicas – operacional 13 – Encarregado de logística, Assistente de RH, Assistente de departamento pessoal.: Salário mensal **R\$ 1.678,48** + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 19º - funções básicas – operacional 13 – coordenador de coleta jr: Salário mensal **R\$ 2.229,26** + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + insalubridade + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 20º - funções básicas, fiscal de limpeza urbana, fiscal de varrição: Salário mensal **R\$ 2.323,92** + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + insalubridade no mínimo de 20% conforme art. 7o, inciso XXII, CF/88 + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 21º Controlador de praga, Aplicador de inseticida, agrotóxicos, domissanitarios aplicador de bactericida: Salário mensal **R\$ 1.071,95** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica +Tíquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 22º Operador de prensa fardos de material reciclados: Salário mensal **R\$ 1.231,03**+ Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 23º Operador de caldeira, abastecedor de caldeira, Caldeirista, Controlador de caldeira, Operador de caldeira a vapor: Salário mensal **R\$ 1.278,32** + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + 40% de insalubridade para caldeira a lenha + Gratificação Assiduidade + Cesta básica conforme legislação vigente + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 24º Operador de varredeira motorizadas e vácuo: Salário mensal **R\$ 1.377,90** Tíquete-Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta Básica + 40% de insalubridade + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 25º Trabalhadores em Coleta Seletiva de Lixo, Catador de Papel e Papelão, Separador de Papel e Papelão: Salário mensal **R\$ 1.067,13**+ Tíquete Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta básica + 40% de insalubridade + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 26º Jardineiro: Salário mensal **R\$ 1.149,89** + Tíquete Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta básica + 40% de insalubridade + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 27º Assistente de logística, Auxiliar financeiro **R\$ 1.217,03** + Tíquete Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta básica + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 28º Supervisor administrativo **R\$ 1.790,38** + Tíquete Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta básica + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 29º Analista financeiro **R\$ 1.454,68** + Tíquete Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta básica + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 30º Assistente financeiro, Assistente de licitação **R\$ 1.342,78** + Tíquete Refeição mensal **R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta básica + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 31º Auxiliar de licitação, Auxiliar de RH, Auxiliar departamento comercial **R\$ 1.158,41**+ Tíquete Refeição mensal **R\$ R\$ 430,81** + Gratificação Assiduidade + Cesta básica + benefícios previsto nesta CCT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Todos os trabalhadores pertencente a esta CCT que exerça a função Jr após 12 (doze) meses de trabalho passaram automaticamente receber salário Sr.

ALTERAÇÃO GRATIFICAÇÃO DE ASSIDUIDADE

Fica acordado nesta CCT - 2017 que, aos trabalhadores que não tiverem nenhuma falta injustificada, farão este jus a uma cesta básica obrigatória contendo os itens básicos abaixo:

Itens	Quantidade	Unidade	Descrição
01	10	kg	Arroz Tipo 1
02	04	kg	Feijão Tipo 1
03	04	Litro	Óleo de Soja 900 ml
04	02	kg	Açúcar
05	02	kg	Farinha de Trigo especial
06	01	kg	Farinha de mandioca
07	02	Pacote	Macarrão 500 Gr
08	02	Pacote	Café a vácuo 500 Gr
09	02	Lata	Extrato de tomate 235 GR
10	500	grama	Charque

Kit de Limpeza e Higiene

Itens	Quantidade	Unidade	Descrição
01	01	kg	Sabão em pó
02	01	Pacote	Sabão em barra 1x5
03	02	Unidade	Creme dental
04	02	Unidade	Sabonete de 90 Gr
05	02	Pacote	Palha de aço
06	02	Pacote	Papel higiênico 1x4
07	02	vidro	Detergente liquido

§ PRIMEIRO - Para efeito do "caput", o trabalhador somente terá direito ao prêmio, desde que não tenha nenhuma ausência no trabalho durante o mês de referência.

§ SEGUNDO – A data prevista para entrega da Cesta Básica, deverá ser o dia 10º (Dez) dia de cada mês, ficando vedado a mudanças dos itens acima relacionados.

§ TERCEIRO – No caso NÃO entrega ou atraso da Cesta Básica fica estipulado á multa de 02 (dois) dias de salário por dia de atraso.

§ QUARTO - O empregado que for afastado em decorrência de auxílio doença ou por acidente de trabalho terá direito a até 03 (três) cestas, uma a cada mês, a partir da data do requerimento do benefício junto a Previdência social.

§ QUINTO - Para retirada da cesta fica acordado, um prazo máximo de 03 (três) dias e os trabalhadores serão previamente avisados através de informativo dando-lhe ciência dos dias em que serão entregues as referidas cestas.

§ SEXTO - Em complementação ao programa de apoio a alimentação ao trabalhador, as empresas concederão a todos os empregados, 01 (um) vale gás, a cada 60 (sessenta) dias apartir 01/01/2017, com a seguinte programação:

De 01/01/2017 à 01/03/2017 a empresa fornecerá o vale gás até o dia 12/03/2017;

De 01/03/2017 à 01/05/2017 a empresa fornecerá o vale gás até o dia 12/05/2017;

De 01/05/2017 á 01/07/20167 a empresa fornecerá o vale gás até o dia 12/07/2017;

De 01/07/20167 à 01/09/2017 a empresa fornecerá o vale gás até o dia 12/09/2017;

De 01/09/2017 à 01/11/2017 a empresa fornecerá o vale gás até o dia 12/11/2017;

De 01/11/2017 à 01/01/2017 a empresa fornecerá o vale gás até o dia 12/01/2018.

§ SÉTIMO - Todo trabalhador que no final de 12 meses não tiver nenhuma falta terá direito a uma cesta de natal com os itens a baixo relacionado (é o mínimo de itens a conter na cesta):

01 Peru

01 Panetone

01 Cidra

01 Vinho

01 Biscoito

01 Caixa de bombom

01 Pacote de Macarão - 500 gr

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO – MULTA

Na ocorrência de atraso no pagamento de salários fora do prazo estipulado em lei, as empresas incorrerão em multa correspondente a 01 dia de salário por dia de atraso, para cada empregado envolvido, sendo revertido estes valores aos mesmos, sem prejuízo de outras cláusulas penais contidas nesta Convenção Coletiva.

§ 1º - Ocorrendo atrasos de pagamento de serviços devidamente orçados, licitados, contratados, empenhados e executados, por TRABALHADORES DESSE SEGMENTO, que causem ou ameacem causar, a insolvência empresarial, não pagamento de salários, não recolhimento de encargos sociais, greve, desemprego e, sobretudo, o inadimplemento das disposições aqui CONVENCIONADAS e, ainda, com base o enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a entidade patronal, com base nos artigos 7º, XXVI e 8º III, poderá pleitear, junto aos poderes públicos competentes, ações de obrigação de fazer, que impliquem no dever de RECONHECIMENTO dos acordos e convenções coletivas do trabalho, bem como seus efeitos contratuais, incluindo, multas (cláusulas 9ª, 38ª e 57ª), reclamações trabalhistas, condenações subsidiárias na Justiça do Trabalho, inadimplementos fiscais e demais fatores que resultem em prejuízos para empregados, empregadores e erário público, requerendo a manutenção pontual dos pagamentos de serviços já prestados, juros e correções, manutenção das condições efetivas das propostas, bem como a responsabilização cível e penal do agente público causador de danos a empregados, empregadores e fazenda pública.

§ 2º Justifica-se, o presente pacto, uma vez que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços (União, Estados, Municípios e pessoas jurídicas de direito privado) quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

§ 3º Justifica-se também, segundo os termos do enunciado 331 do TST, no fato de que os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item anterior, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993.

CONTA BANCÁRIA PARA CRÉDITO DOS SALÁRIOS

Os créditos salariais serão efetuados em conta bancária isenta de taxas bancárias para os empregados, observando-se as seguintes condições:

- a) Os saques bancários, nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado, ficam limitados a quatro por mês. Saques adicionais ou fora destas especificações serão debitadas aos empregados.
- b) As contas não incluirão a utilização de cheques.

c) Os empregados que pretenderem condições diferentes ou manterem as contas bancárias atuais, assumirão as taxas correspondentes. Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA SEXTA - DA HORA EXTRA

As horas extras serão remuneradas na forma abaixo:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre a segunda-feira e sábados, inclusive, até o limite de 02 (duas) horas diárias.
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado ao repouso semanal.
- c) A jornada máxima de trabalho, incluindo as horas extras, não poderá ultrapassar a soma de 10 (dez) horas por dia, de acordo com a Lei vigente.

DA HORA EXTRA NOTURNA – a hora extra noturna se difere da hora extra diurna, primeiro pelo horário que é realizada, se o empregado realizar extras durante o período das 22h00min às 05h00min da manhã, a hora extra é noturna, fora deste horário é diurna, segundo pelo acréscimo se for hora extra diurna o adicional é de até 50%, se for hora extra noturna o adicional é de 50% mais 20% de adicional noturno.

§ ÚNICO – o valor da hora extra, sobre referido valor acrescer os 20% do adicional noturno. (ex: hora normal: $1,36 + 50\% = 2,04 + 20\% = 2,45$ ou $1,36 \times 150\% \times 120\% = 2,45$).

Adicional Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - DO ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, qual seja, aquele executado entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 05 (cinco) horas do dia seguinte, será remunerada com o adicional noturno observado os seguintes critérios legais:

- a) 20% (vinte por cento) da hora diurna, quando à hora for computada como sendo de 52'30" (cinquenta e dois minutos e 30 segundos);

§ ÚNICO – na hipótese do empregado receber adicional de periculosidade e/ou estar executando hora extra, o respectivo adicional noturno (20% ou 37,14%) incidirá sobre o valor

da hora diurna acrescida dos respectivos adicionais de periculosidade e HORA EXTRA, quando for o caso.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Será para os trabalhadores da manutenção, transbordo, lavação dos caminhões, demais funções de acordo com laudos periciais.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - DO LANCHE MATUTINO E NOTURNO

Fica pactuado que a partir desta convenção o benefício CAFÉ DA MANHA, LANCHE NOTURNO para todos os trabalhadores desta categoria, o valor do benefício NÃO acarretará ônus ao empregado.

§ ÚNICO - Itens a serem servidos: Café, Leite e Pão com Margarina

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO OU TICKT REFEIÇÃO

As empresas ficarão OBRIGADAS a fornecer ticket alimentação a todos os empregados da categoria limpeza publica no valor correspondente à **R\$ 430,81** (Quatrocentos e trinta reais e oitenta e um Centavos) por mês.

§ PRIMEIRO – a entrega do ticket alimentação será no dia 30 de cada mês, quando este cair no domingo ou feriado a empresa devera antecipar.

§ SEGUNDO – no caso da entrega do ticket' s refeição ou vale alimentação, fica pactuado que a cada dia de atraso serão pagos (02) dois dias de ticket' s e vale alimentação deverão ser repassados ao trabalhador. Desde que a falha seja comprovadamente atribuída ao empregador.

§ TERCEIRO - para as empresas cadastradas no PAT, ajusta que eventual ticket's, vale alimentação, auxilio alimentação, auxilio lanche ou mesmo a alimentação fornecida por espécie, no valor da alimentação, não tem natureza salarial e não tem caráter de salário in-natura, portanto não irradia reflexos para efeito de pagamento de verbas contratuais, previdenciárias e rescisória.

§ QUARTO A empresa não deve reduzir o benefício-alimentação concedido ao trabalhador, por meio do PAT, nos dias em que, porventura, não trabalhar.. De acordo com o espírito da lei que rege o Programa, a interpretação é de que o referido benefício deve corresponder aos dias úteis da empresa e não àqueles efetivamente trabalhados, de modo a garantir a saúde do trabalhador.

§ QUINTO Nas faltas atestadas por doença, limitado a 90 dias;

§ SEXTO as faltas atestadas por acidente do trabalho, bem como durante o período de afastamento dos empregados em gozo de licença maternidade, limitado a 90 dias;

§ SETIMO As empresas descontarão dos trabalhadores 5% (cinco) á titulo do PAT para os associados do SINDILIMP-MT, os demais trabalhadores as empresas descontarão o limite permitido pela legislação.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE ALTERNATIVO

Àqueles empregados que, por livre vontade, optarem pelo transporte alternativo, aqui instituído, será fornecida uma bicicleta e uma bonificação mensal no valor de R\$ **55,00** (Cinquenta e cinco reais) para a sua manutenção.

§ primeiro – Ocorrendo, por parte do empregado, total adesão a esta cláusula, após um ano de efetivo trabalho na empresa, sem qualquer tipo de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, exceto gozo de férias, o empregado passará a ser proprietário do bem via Termo de Doação a ser entregue pelo empregador.

§ segundo – Caso o empregado, por qualquer motivo, deixe o emprego antes de decorridos um ano de trabalho, deverá restituir a bicicleta em boas condições de uso. Em não ocorrendo efetiva devolução, o valor atualizado do bem, será descontado na sua rescisão contratual de trabalho.

§ terceiro – Para os empregados que optarem por este tipo de transporte, não será devido vale transporte, via de consequência, também não se procederá o desconto de 6% (seis por cento) em seu salário.

§ quarto - O bem aqui pactuado deverá ficar na posse do empregado durante todo o contrato de trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE AOS TRABALHADORES

As empresas se obrigam a fornecer o vale transporte de acordo com as leis n.º.7.418/85 e 7.619/87, contra recibo, desde que o empregado comprove a necessidade do mesmo. E nas

idades onde não há transporte coletivo fica as empresas obrigadas a fornecer o transporte alternativo. O Vale-Transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Entende-se como deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho. Não existe determinação legal de distância mínima para que seja obrigatório o fornecimento do Vale-Transporte, então, o empregado utilizando-se de transporte coletivo por mínima que seja a distância, o empregador é obrigado a fornecê-los.

UTILIZAÇÃO

O Vale-Transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente. Excluem-se das formas de transporte mencionadas os serviços seletivos e os especiais.

§ Único – os empregados que fizerem uso indevido dos vales transporte será demitido por justa causa nos, termos da lei.

EMPREGADOR – DESOBRIGAÇÃO

O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência-trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores, está desobrigado do Vale-Transporte.

REQUISITOS PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO DE RECEBER

O empregado para passar a receber o Vale-Transporte deverá informar ao empregador, por escrito:

- a) seu endereço residencial;
- b) os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.
- c) número de vezes utilizados no dia para o deslocamento residência/trabalho/residência.

CUSTEIO

O Vale-Transporte será custeado:

- a) pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;
- b) pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL EM CASO DE MORTE OU INV

Ocorrendo morte do empregado, por qualquer motivo, sua família (leia-se mulher e filhos, se houver) deverá receber, às expensas dos respectivos empregadores, mediante contratação de seguro de vida, sem prejuízo de outros seguros previstos nesta CCT, os seguintes valores, assistência e auxílio.

Morte: pagamento de R\$ **5.000,00**.

Invalidez total ou parcial, Pagamento de R\$ **5.000,00**.

Auxílio-funeral: reembolso de despesas do funeral ao beneficiário ou a quem realizar os gastos, mediante apresentação dos comprovantes de pagamentos limitados a R\$ **2.500,00**

Auxílio-alimentação: Entrega de três cestas básicas, no valor de R\$ **200,00** reais cada uma.

§ primeiro – Por esta cláusula fica convencionado que as empresas contratarão seguro de vida em favor de todos os seus empregados.

§ segundo – As empresas terão prazo de 30 (trinta) dias, a contar da assinatura da Presente Convenção Coletiva de Trabalho, para enviar aos sindicatos convenientes cópia autenticada da apólice que garanta estes exatos benefícios aos trabalhadores na qual deve ser parte integrante de suas condições especiais a íntegra das condições da presente cláusula de seguro de vida, e respectivo comprovante de pagamento do prêmio mensal.

§ terceiro – É de responsabilidade da empresa, enviar para a seguradora toda documentação necessária para efetivação da apólice dos funcionários, bem como a atualização do banco de dados no sistema.

§ Quarto - A inadimplência por parte do empregador, importará no seu dever de indenizar ao trabalhador em dobro para sua família ou herdeiro legal, toda a cobertura acima relacionada.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÕES POR ASSIDUIDADE

A partir de 01 de janeiro de 2017, fica assegurado, aos empregados que não faltarem injustificadamente, durante o mês, gratificação por assiduidade, somado ao salário, nos seguintes termos:

I - Ficam estabelecidos os pisos salariais e respectivas gratificações por assiduidade por função e nos respectivos valores.

II - Pactua-se, que a gratificação por assiduidade não servirá de base, juntamente com o salário da faixa (função), para o cálculo de todas as verbas rescisórias e trabalhistas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIOS ADICIONAIS

As empresas que já proporcionavam, a seus empregados, benefícios econômicos ou Sociais, anteriormente a formalização desta Convenção, em condição mais vantajosa do que a estabelecida nesta norma coletiva, manterão a concessão de tais benefícios, exclusivamente aos empregados das localidades que já eram contempladas, conforme os valores e critérios específicos a de cada localidade, contudo sem que essas concessões, outrora praticada, signifiquem direito de extensão a outras localidades ou ainda a outros grupos de empregados, salvo se, por negociação espontânea entre a categoria econômica ou empresas e a categoria profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANUÊNIO

Será de 1% (Um) por cento para cada ano trabalhado, ao trabalhador que completar 01 ano a partir de 01/01/2017.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS DA EMPRESA SUBSTITUÍDA

As empresas que assumirem novos contratos de limpeza urbana, oriundos de processos licitatórios ou concessão, em substituição às empresas que operam nesta base territorial, além do cumprimento integral das cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, garantirão o cumprimento das mesmas condições salariais e benefícios, à exceção das vantagens pessoais adquiridas em função de tempo de serviço ou requisito que dependesse exclusivamente da pessoa e não do gênero da função; sendo exemplos: Adicional por tempo de serviço, ajudas de custo, ou ainda plano de benefício, além do elementarmente exigido pela convenção, dos trabalhadores de nível, exclusivamente, operacional, assim considerados: coletoras de lixo, gari, varredores de logradouros, praças, área verde, mão de obra e serviços temporários, lavanderia, recicladores, paisagista, operador de máquina, servente de aterro praticados pela empresa substituída e abrangidos por essa categoria, a exceção de categorias diferenciadas e exercentes de cargo de confiança.

EMPRÉSTIMOS

DO EMPRESTIMO CONSIGNADO (LEI 10.820/2003) – os sindicatos convenientes, bem como as empresas do segmento, quando solicitados por seus empregados, poderão disponibilizar a estes convenio para empréstimos pessoais com desconto em folha.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

As empresas se obrigam, em caso de dispensa por justa causa, a fornecerem por escrito aos empregados a causa e o enquadramento do motivo na C.L.T., sob pena de, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada.

A INDENIZAÇÃO DO EMPREGADO ARTIGO 9º LEI 7.238/84 O empregador, que dispensar o empregado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data base (rescisão efetivada no sindicato nos trinta dias anteriores à data base, indenizará o valor adicional equivalente um salário correspondente ao da sua função.

§ único - Considerando as peculiaridades da terceirização de serviços no segmento limpeza urbana, fundamentado na decisão proferida pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST (Processo nº ROAA-7.877-2002-000-04-00-0) e, ainda, visando à manutenção e continuidade do emprego fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública, novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar todos os empregados da empresa anterior sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que as empresas que perderem o contrato comunicarão o fato ao Sindicato Laboral, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo, e ficarão também obrigadas a dispensar os empregados sem justa causa, mediante as seguintes condições:

I) O Termo de Rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará “sem justa causa” e deverá constar obrigatoriamente no ato da homologação.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviço admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá a garantia de emprego de 180 (cento e oitenta) dias, sendo vedada à celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

III) No período da estabilidade (180 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado;

IV) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviço fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis 7.238/84 e 6.708/79, obrigando-se, entretanto a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (artigo 9º Decreto 99.684/90), será calculada no percentual de 20% do FGTS devido ao empregado.

V) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o décimo dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base para cálculos das verbas rescisórias é o correspondente ao do último dia do mês anterior.

VI) Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador nos serviços, devidamente justificada perante os dois sindicatos convenientes, este trabalhador terá direito à indenização normal no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS, e demais

verbas rescisórias.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS

As empresas poderão contratar mão de obra de empresas de trabalho temporário ou de empresas que se dediquem a execução de atividades correlatas à limpeza urbana para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. É de responsabilidade da empresa contratante a exigência do cumprimento por parte da empresa contratada das condições básicas de trabalho, especialmente:

- a) regular registro na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- b) fornecimento de uniformes completos;
- c) fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequado à atividade exercida;
- d) fornecimento de transporte adequado à segurança dos empregados, inclusive atendendo as exigências do Código Brasileiro de Trânsito;
- e) fornecimento de alojamento com vestiários, quando a quantidade de empregados for relevante e a situação exigir.
- f) Recolhimento das contribuições estabelecidas na norma coletiva.

§ PRIMEIRO: Fica expressamente proibida a contratação de mão de obra de terceiros através de cooperativas;

§ SEGUNDO: As empresas, responsáveis pelos contratos com a União, Estados e Municípios, assumirão a responsabilidade solidária no caso de descumprimento dos direitos trabalhistas, constantes desta convenção.

§ TERCEIRO: A eventual inadimplência, por parte das sub-contratadas, sujeitará a contratante solidariamente.

TRABALHO TEMPORÁRIO

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, e está regulamentado pela Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974 e pelo Decreto 73.841, de 13 de março de 1974. A mesma lei condiciona o funcionamento da empresa de trabalho temporário ao prévio registro no Ministério do Trabalho e Emprego. O registro é feito conforme a Instrução Normativa nº 14, de 17 de novembro de 2009, pela Secretaria de Relações do Trabalho, por meio do Sistema de Registro de Empresas de Trabalho Temporário – SIRETT. Após registrada, a empresa encontra-se em condições de

atuar na colocação de pessoal especializado para atender às necessidades transitórias da empresa tomadora dos serviços nos estados onde possuir filial, agência ou escritório. Há possibilidade de a empresa de trabalho temporário atuar nos locais onde não possua filial, agência ou escritório. Basta inserir, no SIRETT, os dados do contrato de trabalho temporário celebrado nesses locais.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

A entrega de qualquer documento ou sua devolução a empresa ou ao empregado, deverá ser formalizado com recibo em duas vias assinadas pelo empregador e pelo empregado cabendo uma cópia a cada parte.

§ ÚNICO - leiam-se documentos: holerite, aviso prévio, contrato de trabalho, espelho de horas extras e outros.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS

Ultrapassados 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da Rescisão Contratual, as empresas descumpridoras responderão pelo pagamento de multa equivalente ao salário diário percebido pelos empregados, por dia de atraso, paga diretamente aos mesmos, até a efetiva quitação das verbas rescisórias. A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

1 - As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado, a data e local para quitação da rescisão, fornecendo-lhe cópia da mesma.

2 - Fica estipulada a multa de 1 (hum) dia de salário por cada empregado, paga diretamente ao mesmo, toda vez que a empresa marcar a homologação com o mesmo e sem motivo justificado deixar de comparecer ao local designado para a homologação.

3 - As empresas darão preferência a efetuar as homologações das rescisões contratuais de trabalho no SINDILIMP-MT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA

Será fornecida carta de referência aos empregados dispensados sem justa causa, desde que não tenham ocorrido fatos desabonadores no período de trabalho na empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SALDO SALARIAL NA RESCISÃO CONTRATUAL

O saldo salarial anterior ao aviso prévio será quitado na mesma ocasião do pagamento dos demais empregados ou juntamente com a homologação quando esta ocorrer antes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA

As empresas fornecerão aos empregados, a documentação exigida pelo INSS e órgãos competentes, no prazo de 10 (dez) dias do solicitado. Para os demissionários quando solicitado pelos mesmos, a empresa fornecerá a Relação dos Salários de Contribuição, bem como outros documentos necessários para o ingresso no INSS.

PPP - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO O fornecimento do PPP será feito em acordo com disposto na . Instrução Normativa vigente, obedecendo-se ao que for determinado por eventuais instruções que venham a esta substituir.

§PRIMEIRO - O prazo de entrega do PPP é de 5 (cinco) dias úteis contados a partir do protocolo (obrigatório) feito pelo empregado na empresa.

§ SEGUNDO - A multa pelo descumprimento desta cláusula é de um salário nominal do requerente, valor a ele revertido.

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso. As empresas se obrigam a efetuar o pagamento das despesas com condução, antecipadamente, até o primeiro pagamento, em razão da transferência de local, caso sejam necessárias conduções excedentes.

Assédio Moral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Com o objetivo de prevenção, os empregadores do segmento, promoverão palestras, cursos sobre o **ASSEDIO MORALE SEXUAL**, a todos os seus encarregados supervisores, cargos de chefia e outros supervisores, informando a existência do **NUCLEO DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE PORTUNIDADE E DE COMBATE A DESCRIMINAÇÃO NO TRABALHO - NUPROI/MT.**

§ ÚNICO - Em relação ao trabalho da mulher, a empresa observará, além das disposições já inseridas neste instrumento, as seguintes normas:

- a)** Não fará a empresa qualquer restrição à contratação de mulher, levando-se em consideração tão-somente a sua aptidão para cargo;
- b)** Será considerada falta grave, assédio sexual, entendido como tal, toda e qualquer manifestação com o objetivo de consecução de pratica de ato libidinoso ou conjunção carnal, que para a obtenção da concordância utiliza-se de ameaça ou coação.
- c)** A empregada gestante, desde o inicio da gravidez até seis meses após o parto, não poderá ser dispensada, exceto se cometer falta grave, devidamente comprovada em inquérito judicial.
- d)** Assegura-se à empregada gestante o imediato remanejamento para outra instalação da empresa, quando no seu local de trabalho esteja exposta a qualquer agente nocivo, insalubre ou perigoso a saúde.
- f)** É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestações de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º, do artigo 389 da CLT.
- g)** As empregadas gestantes que trabalham internamente na empresa, encerrarão o turno de trabalho 10 (dez) minutos antes dos demais empregados.
- h)** - Na ocorrência de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico é assegurada a estabilidade no emprego por um período de 120 (cento e vinte) dias da data

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

Será garantido aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional a permanência, na empresa sem prejuízo dos salários, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:

- A)** Que apresentem redução definitiva da capacidade laboral em relação a função que vinham exercendo, comprovado pelo órgão previdenciário;
- B)** Que tenham se tornado incapaz de exercer a função que vinham exercendo;
- C)** Que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com a sua

capacidade laboral após o acidente;

1 - Tanto as condições supras do acidente do trabalho quanto a doença profissional deverão sempre que exigidas serem reconhecidas pelo INSS;

2 - Esta garantia abrange os já acidentados e os que se acidentarem;

3 - Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

4 - Os empregados garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação as novas funções indicadas pela empresa. Tais processos quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro profissional do INSS;

5 - As empresas poderão promover rescisões dos contratos desses empregados, todavia concederão as seguintes vantagens pelo período de 3 (três) meses após a rescisão,

a) Fornecimento do tíquete-refeição e do vale-alimentação (vale cesta) no mesmo valor consignado na convenção coletiva.

b) Fornecimento de vale-alimentação adicional(vale cesta) correspondente a 30% (trinta por cento) do salário base do empregado;

c) Manutenção da cobertura do convênio médico desde que o empregado já seja anteriormente participante optante do sistema.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Para o bom desempenho de suas funções, os empregadores deverão proporcionar todas as condições de trabalho aos seus empregados como segue abaixo:

Todos os EPI' s necessários para a função;

Coleta de lixo deverá ser 03 (três) coletores por Caminhão para coleta manual ensacada;

Coleta de Lixo deverá ser 02 (dois) coletores por caminhão para coleta conteneirizada;

O tanque de combustível dentro da empresa deverá ficar fora do alcance dos demais trabalhadores;

Todas as empresas deverão manter um numero suficiente de reservas para substituir os coletores afastados (acidentado, LTS, ou força maior);

As empresas do segmento de limpeza pública, deverão oferecer aos empregados: refeitório, vestiário,armário individual de apoio;

A empresa se obriga a fornecer cópias do espelho das horas extras dos empregados em caso de dúvidas;

As empresas através do seu técnico de segurança do trabalho realizarão palestras preventivas aos seus empregados mensalmente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

As empresas deverão INCAMINHAR ao sindicato laboral, mensalmente, a relação de nomes dos funcionários associados os quais foram efetuados os descontos da CONTRIBUIÇÃO SOCIAL MENSAL, bem como seus respectivos valores.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

A) Gestante As empregadas gestantes até 60 (sessenta) dias após retorno da licença compulsória estabelecida na Constituição Federal. Nesse período não poderá ser concedido aviso prévio, e, no caso de férias, somente a pedido da empregada. Na hipótese de acordo para a rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do **SINDILIMP-MT**, independentemente do tempo de serviço.

B) Serviço Militar Aos empregados em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu. Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do **SINDILIMP-MT**.

C) Auxílio Doença Aos empregados afastados do serviço por doença e cujo afastamento seja igualou maior que 15 (quinze) dias, será garantido emprego ou salário por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica concedida pelo órgão previdenciário competente.

D) Acidente do Trabalho Aos empregados afastados do serviço por acidente do trabalho será concedida estabilidade prevista em lei (Lei nº 8.213/91 - Artigo 118: "O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente")

E) Aposentadoria Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 1 (um) ano da aquisição do direito de Aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade, e ao empregado que contar com 5 (cinco) anos ou mais na empresa e estiver a 2 (dois) anos da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO/FALTA/ MÉDICO

Havendo necessidade de levar ao médico o filho menor de 14 (quatorze) anos ou INVÁLIDO, o empregado poderá faltar ao serviço por 01 (um) dia; sem prejuízo salarial, desde que, o atestado esteja em nome do filho enfermo.

A)Empregados Estudantes dos empregados estudantes para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

B)Recebimento do P.I.S. uma vez ao ano para fins de recebimento do P.I.S. (Plano de Integração Social), comprovadamente, exceto para os empregados abrangidos pelo sistema de pagamento do pis, através de convênios praticados pela empresa e a entidade gestora dos pagamentos, atualmente a Caixa Econômica Federal.

C)Atestado em caso de internação e, mediante a apresentação do referido atestado, o pai ou mãe, poderão faltar por 02 (dois) dias, sem prejuízo do salário, desde que o atestado esteja em nome do filho enfermo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E INTERVALOS

Considerando que a impossibilidade de paralisação em um dia com o recomeço no dia seguinte decorre da própria natureza dos serviços executados, que são inadiáveis ou cuja inexecução acarreta prejuízos manifestos e também as prescrições sobre tratamento diferenciado (Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, n.ºs 120 e 148), e ainda o teor do Precedente Administrativo nº 31, do M T E, Ato nº 04/02, como o art. 61, § 2º, da CLT que permite a jornada de até 12 horas diárias em atividade inadiável, e especialmente o art. 7º, incisos XIII e XXVI da Constituição, sobre a compensação de horário negociada, em CCT e o direito do trabalhador ao seu respeito, bem como implantação do Banco de Horas, conforme estabelece o parágrafo 2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, com sua nova redação dada pela Lei nº 9.601/98., fica pactuado no presente instrumento normativo, atendendo a negociação coletiva com aprovação nas respectivas assembleias, o seguinte:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado poderá cumprir jornada de 12 horas de trabalho, com o intervalo de 1 hora gozado de acordo com as necessidades do serviço, com assinalação ou não, e, havendo impossibilidade do gozo, a empresa fica obrigada a pagar o período com acréscimo de 50% sobre a hora normal, como indenização (art. 71, parágrafo 4º da CLT), ou então a dar folga compensatória (art. 7º, XIII/CF - autoriza ampliação de horário para compensar);

PARÁGRAFO SEGUNDO: - Para a compensação referida no item anterior, das horas excedentes e do horário de intervalo, se for o caso, a empresa se obriga a conceder folga para descanso, de 36 horas contínuas, iniciando no dia seguinte. Conforme deliberação unânime dos trabalhadores em assembleia geral, esse longo descanso é o suficiente para recompor

possível desgaste, já que cada 1 hora trabalhada corresponderá a 3 horas de descanso;

PARÁGRAFO TERCEIRO: - O Sindicato profissional, declarando que a sua categoria entende ser vantajoso o regime que trata esta cláusula, assume por si e seus advogados contratados, o compromisso de não ingressar com ação trabalhista, dar assistência ou patrocinar, cujo objetivo implique em desrespeito ao pactuado, sujeitando-se à penalidade desta avença, no caso de descumprimento.

PARÁGRAFO QUARTO: - Conforme art. 7º, incisos XIII e XXVI da constituição, que reconhece como direito dos trabalhadores as convenções coletivas e que permite a ampliação de Jornada com posterior compensação com redução, e o parágrafo 2º do art. 59 da CLT, que via compensação coletiva dispensa de acréscimo ao salário o excesso de hora em um dia se compensado em outro com diminuição da jornada, e demais dispositivos legais, os empregados serão contratados com a obrigação de cumprirem jornada na mesma forma que os demais trabalhadores, mas podendo haver ampliação em um dia com redução em outro, observando-se a jornada mensal de 192 (cento e noventa e duas) horas, nesta já incluindo o descanso semanal remunerado, sendo consideradas extraordinárias as horas, por conseguinte, as que excederem o limite de 192 (cento e noventa e duas) horas efetivamente trabalhadas.

PARÁGRAFO QUINTO: - As demais jornadas diárias de trabalho poderão ser prorrogadas quando o local em que o empregado estiver lotado não funcionar aos sábados, devendo a jornada semanal ser redistribuída de segunda à sexta-feira a fim de compensar as horas não trabalhadas nesse dia. Ficando, contudo, respeitado o limite de 192 horas mensais efetivamente trabalhadas e 220 (duzentos e vinte) horas, mensais em face do repouso semanal remunerado, bem como sua utilização no mesmo posto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

Em consequência das escalas de serviço adotadas, fica expressamente autorizada à prorrogação e compensação da jornada de trabalho, sendo certo que já estará computado na jornada diária, o intervalo que trata o Art. 71 da C.L.T., nos casos em que o empregado não anote esse intervalo no seu registro de frequência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam autorizadas as empresas de alongar a jornada de trabalho em até 02 (duas) horas, havendo necessidade de serviço, independente do horário trabalhado, sendo certo que essas horas serão remuneradas como horas extras.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica acordado que as empresas poderão alongar o intervalo que trata o *caput*, do art. 71, da **Consolidação das Leis do Trabalho**, havendo necessidade em até 03(três) horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de viagens, o empregado registrará em seu cartão de ponto o horário efetivamente trabalhado, podendo, com fundamento no art. 61 da C.L.T. a sua jornada exceder ao limite legal.

PARÁGRAFO QUARTO: As demais jornadas diárias de trabalho poderão ser prorrogadas

quando o local em que o empregado estiver lotado não funcionar aos sábados, devendo a jornada semanal ser redistribuída de segunda à sexta-feira a fim de compensar as horas não trabalhadas nesse dia. Ficando, contudo, respeitado o limite de 192 horas mensais efetivamente trabalhadas e 220 (duzentos e vinte) horas mensais em face do repouso semanal remunerado, bem como sua utilização no mesmo posto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Fica instituído Banco de Horas, de modo que poderá ser dispensado o acréscimo de salário, se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: O excesso de horas que dispõe o *caput* não poderá, no período máximo de um ano, exceder a soma das jornadas semanais de trabalho previstas no mesmo período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO RELÓGIO DE PONTO

Todos os empregados dos segmentos deverão bater o pontos na sede da empresa.

§ 1º - caso o **TRABALHO FORA DO ESTABELECIMENTO** - se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constatará, explicitamente de ficha ou papeleta em seu poder.

§ 2º - os trabalhadores deverão cumprir até 01 (uma) hora de intervalo, para descanso entre 04 horas laboradas, os intervalos para descansos são horários destinados ao trabalhador para que este se desligue de qualquer atividade laboral, tanto física como psicológica.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS FALTAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo no salário pelos seguintes motivos:

I – até 4 (quatro) dias consecutivos, em caso de falecimento do conjugue, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declara em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III – por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos de lei respectiva:

§ 1º - As faltas justificadas, assim atendidas aquelas que a lei prevê, não poderão ser descontadas no salário do empregado.

§ 2º - Quando o empregado for arrolado ou convocado para comparecer a justiça, como testemunha, poderão faltar as horas que forem necessárias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados equipamentos de segurança e sinalização (EPI'S, cones, colete refletivo, bandeiras de sinalização, iluminação de alerta) quando necessários.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - USO DO PROTETOR SOLAR

Considerando que as partes convenientes, com base em estudo pertinente, com a inclusa referência dos produtos e recomendações de fabricantes, debateram e analisaram pontos essenciais ao uso do protetor solar, fica estabelecido que:

§1º - Fica desobrigada do fornecimento do protetor solar as empresas que fornecerem aos seus funcionários em exposição ao sol camisas de manga comprida e boné árabe.

§2º- As empresas disponibilizarão o produto, denominado PROTETOR OU FILTRO SOLAR, para uso dos empregados que desenvolvam suas funções nas condições aqui mencionadas , de longa exposição a céu aberto e sob ação do sol, tendo para fazê-lo o prazo de 120 (cento e vinte) dias.

§ 3º - Considerando-se a característica do tipo de pele dos trabalhadores do setor, em comparação aos dados do estudo e recomendações dos fabricantes, em condição menos

desfavorável à exposição solar, a disponibilidade do produto deverá levar em conta que:

§ 4º - O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze).

§ 5º - O produto será disponibilizado nos locais das instalações das empresas, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual.

§ 6º - Os empregados terão livre escolha para uso ou não do protetor solar, cabendo-lhes exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar disponibilizado pela empresa.

§ 7º - As empresas proporcionarão, previamente, divulgação instrutiva aos empregados, no sentido de lhes prestar esclarecimentos sobre a adequada forma de utilização do protetor solar, seja na forma de áudio, vídeo ou impressa.

§ 8º - As partes acompanharão as condições da dinâmica do tema de forma a atualizar as adaptações eventualmente necessárias.

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes à todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso, fica assegurado ao empregado o fornecimento do crachá e uniforme, gratuitamente, mediante recibo e em consignação por um período de 06 (seis) meses, após este período o empregado não terá obrigatoriedade de seu ressarcimento, porém o empregado utilizará o mesmo uniforme enquanto apresentar condições de uso, e ainda, o mesmo só será substituído mediante a entrega ou apresentação do uniforme velho.

a) - 1 (hum) uniforme básico, sendo 1 (uma) calça, 1 (uma) camisa e 1 (hum) par de calçado, luva e EPI's e 1 (hum) boné com aba, conforme a necessidade das funções operacionais, na admissão;

b) - 1 (hum) uniforme até 30 (trinta) dias após a sua admissão;

c) Todos os EPI's necessários para a execução de sua função;

d) A coleta de lixo deverá ser 03 (três) coletores por caminhão;

e) O tanque de combustível dentro da empresa deverá ficar fora do alcance dos demais trabalhadores;

f) Todas as empresas deverão manter um numero suficiente de reservas para substituir os coletores afastados (acidentado, LTS, ou força maior);

g) A empresa se obriga a fornecer copias do espelho das horas extras dos empregados em

caso de duvidas.

h) As empresas através do seu técnico de segurança do trabalho realizarão palestras preventivas aos seus empregados mensalmente.

i) Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

j) Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do art. 462 da C.L.T.;

l) Fica assegurado às empresas o direito de desconto do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente ao empregado, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, na ocasião da quitação das verbas rescisórias.

m) Se o empregador exigir tipo e/ou cor de calçado o mesmo passa a integrar o uniforme.

n) A utilização de uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso possível de punição.

o) Ocorrendo descaracterização do uniforme, provocada pelo empregado, este deverá ressarcir a empresa o valor do uniforme.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOS UNIFORMES DOS COLETORES DIURNOS E NOTURNOS

Os coletores diurnos e noturnos terão de acordo com o seu turno de trabalho, conforme segue abaixo:

COLETOR DIURNO – calça, camiseta (manga comprida ou curta) malha fria, sapato e boné com abas, mascaras e luvas emborrachadas.

COLETOR NOTURNO – calça, camiseta com faixa luminosa ou refletida (manga comprida ou curta), malha fria, sapato anti-impacto, boné sem abas, mascaras e luvas.

CINTURÃO ABDOMINAL LOMBAR FLUORECENTE COM SUSPENSÓRIO

Este suporte é indicado para qualquer atividade física onde haverá movimentos de flexão, levantamento de peso, carregamento, enfim serviços pesados e movimentos intensos da coluna. Possui refletivo e fluorescente que facilita a visualização a distância. características: O Cinturão AdvanceSupport foi elaborado com finalidade de proteger a coluna de esforços intensos. Fabricado em tecido resistente 100% algodão na parte de dentro e tecido fluorescente amarelo na parte externa, detalhes com tiras refletiva na parte traseira e frontal do cinturão, estruturados com barbatanas em nylon flexível e uma placa de borracha semi-flexível (E.V.A) na parte traseira para proteção e sustentação da região lombar. Composição: Corpo 100% algodão interno, tecido sintético fluorescente na parte externa, suporte 77% poliéster / 23% elastodieno tiras refletivas Cinturão Abdominal Lombar Fluorescente com Suspensório.

Legislação: Cinturão Abdominal, dispensado de CERTIFICADO DE APROVAÇÃO - "CA" para Equipamentos de Proteção Individual. Conforme parecer do MT - SSST de 29/04/98, e o que disciplina o item 6.1 da Norma Regulamentadora nº 6, aprovada pela Portaria DNSST / SNT nº 6 de 19 de Agosto de 1.992. Publicada no DOU de 20 de Agosto de 1.992.

§ 1º - se o empregador exigir tipo e/ou cor de calçado o mesmo passa a integrar o uniforme.

§ 2º - a utilização de uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso possível de punição.

§ 3º - ocorrendo descaracterização do uniforme, provocada pelo empregado, este deverá ressarcir a empresa o valor do uniforme.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA

O sindicato da categoria profissional poderá acompanhar o processo eleitoral da CIPA nas empresas, sempre observando as disposições das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CAPACITAÇÃO DO TRABALHADOR

Quando a empresa fizer a capacitação do trabalhador e o mesmo sair da empresa antes de completar 06(seis) meses, a empresa poderá fazer a dedução desse valor proporcionalmente na rescisão.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DOS EXAMES E TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BÁSICOS PREVENTIVOS

Os empregadores deverão fornecer aos seus empregados, gratuitamente, assistência odontológica básica: **Limpeza, Extração, Aplicação de flúor e Restauração.**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOS EXAMES OCUPACIONAIS

As empresas ficam obrigadas a realizar os seguintes exames ocupacionais:

- a) Exame Adicional Obrigatório
- b) Exame Demissional Obrigatório
- c) Exame Periódico Obrigatório
- d) Exame Mudança de Função
- e) Exame Retorno ao Trabalho
- f) Avaliação bucal.

§ PRIMEIRO – considerando o grande número de atestados médicos fraudulentos, os exames que justifiquem faltas ao trabalho, poderão, a critério do empregador, serem encaminhados ao médico. Contratado especialmente para a verificação e homologação destes documentos, bem como para a investigação de sua procedência e autenticidade.

§ Segundo - A avaliação Bucal deverá ser realizada juntamente com o Exame Admissional.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DAS JUSTIFICATIVAS DA AUSÊNCIA

será aceita pelas empresas, justificativas a ausência no serviço, por motivo de doença. Os atestados médico e odontológicos, fornecidos pelos profissionais, médicos e dentistas do sindicato dos empregados, SESC serviço social do comércio, SESI, previdência social e pelos médicos contratados ou indicados pela própria empresa, além de médicos particulares, desde que, conste no atestado o CRM, a assinatura e o carimbo do médico que o atendeu. As faltas por motivo de doença são justificadas por intermédio de atestados, porém, existe uma ordem preferencial a seguir:

- a) Médico da empresa ou do convênio;
- b) Médico do SESI ou SESC;
- c) Médico a serviço da repartição federal, estadual ou municipal;
- d) Médico de serviço sindical;

§ 1º - os atestados incompletos ou duvidosos serão submetidos à análise do médico contratado pelo sindicato empregador, que, inclusive, examinará o empregado que o tenha apresentado. Neste caso prevalecerá o atestado emitido pelo médico de SEAC/MT.

§ 2º - não serão aceitos, para efeito de justificativa de ausência, atestados de consulta.

§ 3º - nos termos do parágrafo único do capítulo IX, art. 105, do código de ética médica, o CID somente será inserido no atestado médico se o empregado solicitar expressamente.

§ 4º - As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço, emitidos pelo Plano de saúde, INSS/SUS e seus conveniados, bem como dos emitidos pelo serviço médico e odontológico do sindicato do empregados e seus conveniados.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRIMEIROS SOCORROS

Nos locais de serviços em que laborarem cinco ou mais empregados, a empresa deverá manter estojos com materiais necessários para o atendimento dos primeiros socorros, caso o tomador de serviços não os tenha no local, onde os serviços são prestados. (nos termos do termo de ajustamento de conduta 0168/2004 PGT 23ª Região).

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GINASTICA LABORAL

As empresas, que contarem com mais de 90 (Noventa) empregados, na somatória total de seus quadros funcionais, disporão de um (a) profissional. **Ginástica laboral** duas vezes por semana, que é o conjunto de práticas de exercícios físicos realizados no ambiente de trabalho, com a finalidade de colocar previamente cada pessoa e todos da equipe ou grupo de trabalho bem preparadas para o exercício do labor diário. Usualmente baseia-se em técnicas de **alongamento**, distribuídas pelas várias partes do corpo, dos membros, passando pelo tronco, à cabeça, sendo, de ordinário, orientada ou supervisionada por um especialista no assunto treinado (que pode ser um fisioterapeuta ou educador físico).

FISIOTERAPEUTICA fica assegurado que a partir do mês de Janeiro as empresa fornecerão também uma massa terapêutica duas vezes por semana

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

As empresas implantarão o **PCMSO**, devendo o médico responsável, responder pela implantação, coordenação, manutenção e responsabilidade civil e criminal deste programa exigido em Lei.

§ PRIMEIRO - aos associados ou não ao sindicato patronal que por livre e espontânea vontade, aderirem á forma coletiva para o adimplemento dos benefícios: **SEGURO DE VIDA, DOS EXAMES OCUPACIONAIS, DOS TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BÁSICOS, DO PCMSO** desta CCT, visando a efetiva redução dos custos, estipula-se o valor de **R\$ 22,70**, por empregado a ser repassado ao sindicato, o qual negociará diretamente com os prestadores dos serviços exigidos nesta Convenção em favor dos associados.

§ SEGUNDO - As empresas enviarão ao Sindicato Patronal, mensalmente, a relação de CAGED.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO

Todos os empregados do segmento de limpeza pública no estado de Mato Grosso, é obrigado a manter um técnico de segurança no trabalho constantemente e devidamente habilitado pela superintendência do trabalho dentro da empresa, para coordenar, orientar, prevenir contra acidentes de trabalho do segmento.

§ ÚNICO - os empregadores deverão manter os profissionais de segurança no trabalho de acordo com os turnos de trabalhos dos coletores de lixo, em cumprimento a portaria nº. 3.275 de 21/09/89 da Superintendência do trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DAS MEDIDAS RELATIVAS A ENGENHARIA, SEGURANÇA DO TRABALHO, PREVENÇÃO DE ACI

Todas as empresas do segmento deverão implantar, coordenar e manter as seguintes normas regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho (lei 6.514/77):

NORMA REGULAMENTADORA Nº 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho: Estabelece a obrigatoriedade das empresas públicas e privadas, que possuam empregados regidos pela CLT, de organizarem e manterem em funcionamento, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 162 da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA: Estabelece a obrigatoriedade das empresas públicas e privadas organizarem e manterem em funcionamento, por estabelecimento, uma comissão constituída exclusivamente por empregados com o objetivo de prevenir infortúnios laborais, através da apresentação de sugestões e recomendações ao empregador para que melhore as condições de trabalho, eliminando as possíveis causas de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 163 a 165 da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 06 - Equipamentos de Proteção Individual - EPI: Estabelece e define os tipos de EPI's a que as empresas estão obrigadas a fornecer a seus empregados, sempre que as condições de trabalho o exigirem, a fim de resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 166 e 167 da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais: Estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 175 a 178 da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 10 - Instalações e Serviços em Eletricidade: Estabelece as condições mínimas exigíveis para garantir a segurança dos empregados que trabalham em instalações elétricas, em suas diversas etapas, incluindo elaboração de projetos, execução, operação, manutenção, reforma e ampliação, assim como a segurança de usuários e de terceiros, em quaisquer das fases de geração, transmissão, distribuição e consumo de energia elétrica, observando-se, para tanto, as normas técnicas oficiais vigentes e, na falta destas, as normas técnicas internacionais. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 179 a 181 da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais: Estabelece os requisitos de segurança a serem observados nos locais de trabalho, no que se refere ao transporte, à movimentação, à armazenagem e ao manuseio de materiais, tanto de forma mecânica quanto manual, objetivando a prevenção de infortúnios laborais. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 182 e 183 da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 - Atividades e Operações Insalubres: Descreve as atividades, operações e agentes insalubres, inclusive seus limites de tolerância, definindo, assim, as situações que, quando vivenciadas nos ambientes de trabalho pelos trabalhadores, ensejam a caracterização do exercício insalubre, e também os meios de proteger os trabalhadores de tais exposições nocivas à sua saúde. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 189 e 192 da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 16 - Atividades e Operações Perigosas: Regulamenta as atividades e as operações legalmente consideradas perigosas, estipulando as recomendações prevencionistas correspondentes. Especificamente no que diz respeito ao Anexo nº 01: Atividades e Operações Perigosas com Explosivos, e ao anexo nº 02: Atividades e Operações Perigosas com Inflamáveis, tem a sua existência jurídica assegurada através dos artigos 193 a 197 da CLT. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à caracterização da energia elétrica como sendo o 3º agente perigoso é a Lei nº 7.369 de 22 de setembro de 1985, que institui o adicional de periculosidade para os profissionais da área de eletricidade. A portaria MTb nº 3.393 de 17 de dezembro de 1987, numa atitude casuística e decorrente do famoso acidente com o Césio 137 em Goiânia, veio a enquadrar as radiações ionizantes, que já eram insalubres de grau máximo, como o 4º agente perigoso, sendo

controvertido legalmente tal enquadramento, na medida em que não existe lei autorizadora para tal.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 17 - Ergonomia: Visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 198 e 199 da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 21 - Trabalho a Céu Aberto: Tipifica as medidas preventivas relacionadas com a prevenção de acidentes nas atividades desenvolvidas a céu aberto, tais como, em minas ao ar livre e em pedreiras. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso IV da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 23 - Proteção Contra Incêndios: Estabelece as medidas de proteção contra Incêndios, estabelece as medidas de proteção contra incêndio que devem dispor os locais de trabalho, visando à prevenção da saúde e da integridade física dos trabalhadores. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso IV da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho: Disciplina os preceitos de higiene e de conforto a serem observados nos locais de trabalho, especialmente no que se refere a: banheiros, vestiários, refeitórios, cozinhas, alojamentos e água potável, visando a higiene dos locais de trabalho e a proteção à saúde dos trabalhadores. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso VII da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 25 - Resíduos Industriais: Estabelece as medidas preventivas a serem observadas, pelas empresas, no destino final a ser dado aos resíduos industriais resultantes dos ambientes de trabalho de modo a proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso VII da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 26 - Sinalização de Segurança: Estabelece a padronização das cores a serem utilizadas como sinalização de segurança nos ambientes de trabalho, de modo a proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso VIII da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde: Tem por finalidade estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados: Tem como objetivo estabelecer os requisitos mínimos para identificação de espaços confinados e o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde dos trabalhadores que interagem direta ou indiretamente nestes espaços.

§ PRIMEIRO – A implantação, coordenação e manutenção das normas regulamentadoras, acima elencadas, deverão ser comprovadas, através de documentos hábeis e idôneos, junto aos sindicatos signatários deste instrumento coletivo de trabalho, trimestralmente, sob pena da incidência das penalidades contidas na cláusula 66ª desta CCT.

§ SEGUNDO - A partir desta CCT as empresas fica obrigada a apresentar aos sindicatos convenentes o LTCAT (laudo técnico ambiente de trabalhado)

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO DE ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os representantes dos sindicatos laboral terá acesso aos locais de trabalho os empregados, para desempenhar suas atividades sindicais, quando se fizer necessário.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO ABONO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

As respectivas empresas que tiverem dirigentes sindicais em seu quadro de funcionário, junto ao Sindicato laboral, ficam estas obrigadas a efetuar todo 5º (quinto) dia útil o valor correspondente a 02 pisos da categoria por dirigente a título de abono e o devido recolhimento do Décimo Terceiro salário. Limitado a 01 empregado por empresa, sendo que os remanescentes não estão abrangidos pela presente cláusula.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea, “e”, da CLT, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2017, a importância equivalente a 1% (Um por cento) do salário base de cada empregado sindicalizado, devidamente corrigido a título de Contribuição Assistencial Negocial á FENASCON através de guias próprias fornecidas pela entidade.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas á FENASCON em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 20% (vinte por cento) do valor devido,

acrescido de juros e correções legais. A FENASCON, declara o direito de oposição deste desconto que deve ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho na sede do sindicato. Ficando sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial de responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse à FENASCON fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

A FENASCON federação da categoria profissional assume, desde já, toda e quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive, sobre a sua destinação, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeito de direito. Eventual questionamento deverá ser feito diretamente pelo empregado à entidade sindical obreira, restando isenta as empresas de todo e qualquer eventual ônus, cabendo, ainda, as mesmas serem reparadas de ocasionais despesas decorrentes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL

Conforme a decisão do STF, n.º 21.758, os sindicatos convenientes cobrarão da categoria econômica, **INDEPENDENTE DA FILIAÇÃO SINDICAL**, a Contribuição Sindical, prevista nos artigos 578 a 580 da CLT, cobrando das empresas da categoria econômica o valor fixado em percentuais sobre o capital social da empresa, nos moldes do Inciso III, do art. 580 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

Conforme a decisão do STF, n.º 21.758, os sindicatos convenientes cobrarão da categoria econômica, **INDEPENDENTE DA FILIAÇÃO SINDICAL**, a Contribuição Sindical, prevista nos artigos 578 a 580 da CLT, cobrando das empresas da categoria econômica o valor fixado em percentuais sobre o capital social da empresa, nos moldes do Inciso III, do art. 580 da CLT.

§ Primeiro –A Contribuição Assistencial Patronal, 01 piso da categoria, será cobrada trinta dias após a efetivação da Convenção Coletiva. Para a contagem do prazo considera-se a data de sua assinatura.

§ Segundo –A Contribuição Confederativa Patronal, 01 piso da categoria, será cobrada no mês de outubro de cada ano.

§Terceiro; A Contribuição ASSOCIATIVA PATRONAL corresponderá a 02 (dois) por cento do valor bruto da folha de pagamento da empresa associada. (nos termos do Termo de Ajustamento de conduta 0168/ 2004 PGT 23ª Região).

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MUDANÇA DE ENDEREÇO / RAZÃO SOCIAL

As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer mudança de endereço ou razão social à Entidade Sindical profissional e patronal, no prazo de 15 (quinze) dias após a efetivação da mudança.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (GPS)

As empresas se obrigam a encaminhar para a Entidade Sindical profissional cópia das Guias da Previdência Social (GPS) até 15 (quinze) dias após o recolhimento da competência anterior.

GFIP DO FGTS

Obriga-se a empresa a remeter à Entidade Sindical profissional cópia da GFIP do FGTS, por qualquer meio de correspondência, até 05 (cinco) dias após a data do pagamento de cada parcela, afim de comprovar os valores pagos e o número de empregados.

a) Fica assegurado que a Entidade Sindical profissional participará na fiscalização do FGTS, em especial cumprimento da Resolução CC/FGTS 48/91, no que tange ao controle de depósito nas contas vinculadas de seus representados, exercitando a faculdade que o Artigo 72 do Decreto nº 99.684/90 lhe assegura.

CÓPIAS DA RAIS

Obriga-se a empresa a remeter à Entidade Sindical profissional, quando solicitado, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

RECOLHIMENTO DO INSS / ATRASO

A empresa que estiver em atraso com os recolhimentos referentes ao INSS e que como consequência venha a prejudicar o empregado pelo mesmo não ter direito aos benefícios, tais como: auxílio-doença, auxílio-natalidade e outros, obriga-se a arcar com os prováveis prejuízos financeiros causados ao empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO COMPROVANTE DE REGULARIDADE CONVENCIONAL

Fica instituído, por este instrumento, o comprovante de regularidade convencional, o qual será emitido somente aquelas empresas que estiverem com suas obrigações convencionais (relativas ao segmento) em situação regular. A certidão que trata esta cláusula

INDEPENDENTE de filiação ou não esta sujeita a pagamento de qualquer taxa, custo ou emolumento. (nos termos de ajustamento de conduta 0168/2004 PGT 23ª região).

§ PRIMEIRO – fica criado o **SELO** de **REGULARIDADE CONVENCIONAL**.

§ SEGUNDO – fica expressamente determinado que: a solicitação de requerido comprovante de regularidade deverá ser **REQUERIDO** por escrito e ao fim **RETIRADO**, no sindicato laboral, ficando sua emissão sujeita ao prazo de até 2 dias úteis para entrega, terá validade de 60 dias, será expedido **GRATUITAMENTE** independente de filiação e deverá conter **OBRIGATORIAMENTE**, a assinatura dos representantes do sindicato laboral e patronal sob pena de invalidade.

§ TERCEIRO – havendo irregularidade, tanto na esfera laboral quanto na patronal, será expedido o **COMPROVANTE DE IRREGULARIDADE**, a qual apontará todas as irregularidades apuradas.

§ QUARTO – **DOS ACORDOS COLETIVOS**- O Sindicato laboral, para a efetivação de acordos coletivos, requisitará, à empresa interessada, a apresentação do **COMPROVANTE** de **REGULARIDADE CONVENCIONAL**.

§ QUINTO – para a emissão do comprovante de regularidade, prevista nesta cláusula, os empregadores comprovaram o cumprimento de todas as cláusulas desta CCT, como também apresentar aos sindicatos convenentes os seguintes documentos:

- a) Relação dos empregados da empresa, relacionados por setor;
- b) CAGEDS
- c) Comprovante de quitação do FGTS do 60 dias (guia de recolhimento);
- d) Certidão negativa de débito INSS (receita federal do Brasil);
- e) Comprovante de quitação das contribuições laboral e patronal prevista em lei (art. 578 da CLT) e na presente CCT.
- f) Comprovante do cumprimento das normas regulamentadoras;
- g) Comprovante da efetivação dos seguros previsto nesta CCT; (Apólice)
- h) Comprovante da efetivação do tratamento básico odontológico gratuito previsto nesta CCT; (Contrato)

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

LEI 9.958/2000 Por este instrumento de negociação coletiva, os sindicatos convenientes instituem EXPRESSAMENTE A COMISSAO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, a qual se regerá pelos termos de condições que se seguem:

§ 1º - a comissão de conciliação prévia será composta por 01 (um) representante do sindicato laboral, 01 (um) do patronal e um escrivão(secretária executiva do sindicato patronal), os quais deverão estar presentes a todas as audiências, a exceção do escrivão, sob pena de nulidade absoluta desta.

§ 2º - o sindicato laboral será representado por seu presidente ou por quem esse indicar através de procuração específica.

§ 3º - o sindicato patronal será representado por seu presidente ou por quem este indicar através de procuração específica.

§ 4º - a comissão funcionará de segundas as sextas-feiras das 08:30 as 12:00 e 14:00 as 17:00 na sede do sindicato patronal, devendo as partes interessadas solicitar junto ao sindicato com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas a audiência. Para esta convocação bastará que a empresa ou empregado, encaminhe, por qualquer meio, solicitação para a sua realização.

§ 5º - as audiências conciliatórias obedecerão á ordem cronológica das solicitações podendo, quando necessário, serem realizadas audiências extraordinárias visando o descongestionamento de eventuais acúmulos de solicitações.

INCISO I – na hipótese de ser provocada a comissão por iniciativa da empresa a esta não comparecer RIGOROSAMENTE na data e horário marcado, será cobrada uma multa de 10% (dez por cento) do piso da categoria que será revertida para as despesas administrativas da comissão. Desde que a empresa faltante não justifique o não comparecimento até 03 horas antes do horário combinado, por escrito.

INCISO II – fica expressamente proibido aos membros da comissão e as pessoas que estiverem participando da audiência, usem aparelhos celulares, sob pena da aplicação de multa no valor de 10% no piso da categoria.

§ 6º - a empresa será representada, nas audiências conciliatórias, através do preposto devidamente acompanhado da carta de preposição e contrato social da empresa.

§ 7º - os empregados deverão apresentar-se para as audiências com a carteira de trabalho e estar devidamente acompanhado do representante da categoria laboral.

§ 8º - toda e qualquer controvérsia de natureza trabalhista será submetida à comissão de conciliação prévia se, na localidade da prestação de serviço, houver sido criada, se a comissão puder se deslocar até o local da prestação do serviço ou ainda, se o empregador pagar, ao empregado, todas as despesas para o seu deslocamento até a comissão.

§ 9º - não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada (ATA DE AUDIENCIA CONSILIATORIA NEGATIVA), firmada pelos membros da comissão, que DEVERA ser juntada a eventual reclamação trabalhista conforme determinação da lei 9.958/2000.

§ 10º - Em caso de motivo relevante que impossibilite a observação do procedimento previsto nesta convenção coletiva, será a circunstância declarada na petição de ação intentada perante a justiça de trabalho.

§ 11º - Aceita a conciliação, será lavrada ATA DE CONCILIAÇÃO PREVIA assinada pelo empregado pelo empregador, ou seja, preposto pelos membros da comissão, fornecendo-se copia as partes.

§ 12º - o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

§ 13º - considerando todo o aparato estrutural NESCESARIO para o bom funcionamento da comissão, local apropriado, qualificação pessoal, mão-de-obra mobilizada, tempo, equipamentos, arquivos e todas as responsabilidades, advinda da atividade aqui pactuada, as EMPRESAS, que conciliarem, recolherá pra a comissão, o percentual de 70% do piso da categoria.

INSISO I – as empresas associadas ao sindicato e que estiverem rigorosamente em dia com suas obrigações e contribuições sindicais, receberão descontos arcando apenas com 40% do valor do piso.

INSISO II – os valores aqui estabelecidos, quando inadimplidos, poderão ser pleiteados judicialmente.

§ 14º - os valores arrecadados serão renteados no termino da conciliação e lavrado em ATA. Na proporção de 17% para despesas da própria comissão (aluguel, luz, água, telefone, pessoal, equipamentos, papeis, copias, cartuchos de impressoras, limpeza, etc.) 41.5% para os representantes conciliadores da classe laboral e 41.5% para os representantes conciliadores da classe patronal.

§ 15º - A comissão de conciliação previa terá prazo de dez dias para a realização de sessão de tentativa de conciliação a partir da regular provocação do interessado.

§ 16º - esgotado o prazo sem realização da sessão, será fornecida, no ultimo dia de prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625- D da lei 9.58 de 12 de janeiro de 2000.

§ 17º - o prazo predicional será suspenso a partir da provocação da comissão de conciliação previa, recomeçando a fruir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo aqui previsto.

§ 18º - Aplica-se a comissão de conciliação previa trabalhista, criada nesta convenção, no que couberem, as disposições previstas na CLT, jurisprudência, e doutrina trabalhista, especialmente aquelas previstas para o INADIPLEMENTO das obrigações oriundas de conciliações e acordos, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.

§ 19º - os acordos, quando não cumpridos, firmados perante a comissão de conciliação previa, serão EXECUTADOS pela forma estabelecida no capitulo V da CLT.

§ 20º - É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juízo que tem competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.

§ 21º - Esta comissão de conciliação previa vinculado o seu período de funcionamento, para todo e qualquer efeito, ao período de funcionamento da justiça de trabalho, assim, entendidos recessos forenses, feriados e datas comemorativas em que a justiça laboral não funcione. Ficam ressalvados os casos de consensos entre os sindicatos que poderão, a qualquer tempo, realizar sessões extraordinárias, no local da prestação de serviço, a pedido das partes interessadas.

INSISO I – fica cristalinamente pactuado que, ocorrendo dissídio coletivo de qualquer tipo de atraso nas futuras negociações, a comissão perdurará até que sobrevenha nova convenção coletiva.

§ 22º - Objetivando a diminuição dos cursos operacionais, fica EXPRESAMENTE acordado, neste instrumento, que esta comissão de Conciliação Prévia, poderá funcionar juntamente com outras, de categorias diversas, já existentes ou que eventualmente venham a serem criadas.

§ 23º – fica RESGUARDA porem a autonomia da comissão no que se refere à representatividade da categoria e a paridade nas conciliações.

§ 24º - Esta clausula servira também como regimento interno da comissão instituída.

§ 25º - farão parte dos processos de conciliações os seguintes documentos, sem prejuízos de outros necessários para o bom andamento das negociações.

DO EMPREGADOR: copia do contrato social e carta de preposição, quando necessária. Solicitação, de audiência de conciliação.

DO EMPREGADO: carteira de trabalho. Solicitação da audiência (quando efetiva pelo empregado)

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA CCT/OBRIGATORIEDADE / DIVULGAÇÃO

As empresas obrigatoriamente deverão levar o conhecimento dos tomadores de serviços o intero teor do presente CCT, bem como as variações salariais ocorridas durante o período de vigência do instrumento normativo.

§ ÚNICO – os empresários que não possuem a CCT//2013, após 30 dias de sua homologação deverão retirar suas copias com os custeios das mesmas na sede do sindicato patronal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que

compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender as condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA

Objetivando resguardar os interesses coletivos e individuais da categoria como um todo, e por força deste instrumento, e conhecido no art. 7º, inciso XXVI DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL e, ainda, a EMENDA CONSTITUCIONAL 45/04, fica pactuado, que AS AÇÕES DE CUMPRIMENTO que objetivaram o recebimento da multa, prevista nesta cláusula, PODERÃO ser propostas por qualquer das entidades signatárias ou na forma de LITISCONSÓRCIO ATIVO FACULTATIVO no qual figurará, na polaridade ativa, o sindicato laboral e o patronal conjuntamente. Poderá servir de base, para a propositura da ação, o comprovante de que trata a cláusula 29ª desta CCT, ficando estipulada a multa de 02 pisos da categoria, previstos na faixa 01, por trabalhador lesado, sendo rateada na seguinte proporção: 40% ao empregado, 40% ao sindicato e 20% ao fundo de amparo ao trabalho – FAT.

§ 1º - no caso de entidade pública federal, estadual ou municipal que, sem a efetivação e concurso público ou terceirização dos serviços, contratarem empregados ligados aos setores abrangidos por esta convenção coletiva indenizará coletivamente, os eventuais danos morais e matérias portadas por todos os trabalhadores lesados no importe 02 (dois) pisos da categoria por mês de trabalho irregular prestado, sem prejuízo das demais multas e benefícios sociais previstos neste instrumento de negociação coletiva. (ART. XXVI DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL).

§ 2º - no caso de entidade pública federal, estadual municipal que, sem a efetivação de concurso público ou terceirização dos serviços, contratar empregados ligados aos setores abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA, indenizarão coletivamente, os eventuais danos morais e matérias suportados por todos os trabalhadores no importe de 02(dois) pisos da categoria por meio de trabalho irregular testado, sem prejuízos das demais multas e benefícios sociais previstos neste instrumento de negociação coletiva. (ART. XXVI DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL).

§ 3º - é facultada, aos pactuantes, para efeito da tentativa de conciliação ou propositura da ação de cumprimento, a notificação dos respectivos tomadores de serviços.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DO CONVÊNIO DE SAÚDE

Todos os empregadores do segmento de limpeza pública, disponibilizarão, para os empregados expressamente interessados, atendimento médico em co-participação do trabalhador na ordem de 25% (vinte e cinco) por cento, através de convênio de saúde ou

convênio em hospitais particulares, clínicas especializadas, que atendam as necessidades dos mesmos.

§ ÚNICO. – o convênio de saúde ou convênio médico deverá constar as seguintes condições: consultas, exames, internações (enfermaria), pequenas cirurgias, (clínico geral, ginecologista, ortopedista, cardiologista, oftalmologista, pediatria, dermatologista, neurologista e outros).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DA RELAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS SETORES DE SERVIÇOS

Os empregadores do segmento se obrigam, por este instrumento, a enviar aos sindicatos convenientes, trimestralmente, a relação de todos os trabalhadores, do segmento abrangido por esta CCT, acompanhada dos CAGED's dos meses anteriores, bem como os seus respectivos locais de prestação de serviços (nos termos do Termo de Ajustamento de conduta 0168/2004 PGT 23ª Região).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA DOCUMENTAÇÃO PARA LICITAÇÃO PÚBLICA

As empresas que participarem de licitações pública, realizadas em território do estado de Mato Grosso, obrigatoriamente, deverá juntar aos documentos solicitados no edital, uma cópia da presente convenção coletiva.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DAS FEIRAS PÚBLICAS AOS DOMINGOS E FERIADOS

Aos coletores e varredores escalados e convocados a Trabalhar para executar o recolhimento dos entulhos ou sobras de feiras públicas, deverá este receber 100% (cem por cento) de hora extra sobre a hora normal.

§ ÚNICO – aos convocados ou escalados que executem esse serviço previsto neste capítulo, fica o empregador obrigado a fornecer vale transporte e alimentação, uma vez que, a empresa NÃO fornece vale transporte ou alimentação para os dias não úteis.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DA CONFRATERNIZAÇÃO DO SEGMENTO

Fica instituída o dia 16 de maio de cada ano, como dia do trabalhador em empresas limpeza

urbana ESTADO DE MATO GROSSO.

§ PRIMEIRO - todas as empresas do segmento deverão contribuir com o valor de 01 piso (previsto na faixa 01) da categoria para a realização de confraternização.

§ SEGUNDO - o sindicato laboral promovera a cobrança com antecedência de 90 (noventa) dias antes da realização do evento aqui referido.

§ TERCEIRO - o valor levantado fará parte do auxílio para custear parte dos brindes, comidas, bebidas e outros, o sindicato laboral fará um relatório ou prestação de contas ao sindicalizados, no tocante a confraternização aqueles que solicitarem.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES FINAIS

DO JUÍZO COMPETENTE – as dúvidas e divergência surgidas quanto ao cumprimento da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO serão dirimidas, se possível, pelos sindicatos convenientes amigavelmente e, na sua impossibilidade, de justiça de trabalho, NO ESTADO DE MATO GROSSO.

Assim, por estarem justas e contratadas, as partes assinam à presente convenção coletiva de trabalho, em 02(duas) vias, de igual teor e forma.

NILSON MOREIRA BARBOSA
Presidente
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO EST MT

JOSE ROBERTO SANTIAGO GOMES
Presidente
FED NAC TRAB SERV ASSEIO CONS LIMP URB AMB AREAS VERDES

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - PARÂMETROS PARA COTAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.