

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000542/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/08/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026009/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.001818/2017-21  
DATA DO PROTOCOLO: 07/08/2017

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) **TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO**, com abrangência territorial Região 02, com abrangência territorial em Alta Floresta/MT, Alto Araguaia/MT, Alto Garças/MT, Alto Taquari/MT, Apicás/MT, Araguaiana/MT, Araguinha/MT, Barra Do Garças/MT, Campo Verde/MT, Carlinda/MT, Cláudia/MT, Colíder/MT, Diamantino/MT, Dom Aquino/MT, Feliz Natal/MT, General Carneiro/MT, Guarantã Do Norte/MT, Guiratinga/MT, Ipiranga Do Norte/MT, Itanhangá/MT, Itaúba/MT, Itiquira/MT, Jaciara/MT, Juscimeira/MT, Lucas Do Rio Verde/MT, Marcelândia/MT, Matupá/MT, Nova Bandeirantes/MT, Nova Brasilândia/MT, Nova Canaã Do Norte/MT, Nova Guarita/MT, Nova Maringá/MT, Nova Mutum/MT, Nova Santa Helena/MT, Nova Uiratã/MT, Novo Mundo/MT, Novo São Joaquim/MT, Paranaíta/MT, Paranatinga/MT, Pedra Preta/MT, Peixoto De Azevedo/MT, Planalto Da Serra/MT, Pontal Do Araguaia/MT, Ponte Branca/MT, Poxoréu/MT, Primavera Do Leste/MT, Ribeirãozinho/MT, Rondonópolis/MT, Santa Carmem/MT, Santa Rita Do Trivelato/MT, Santo Antônio Do Leste/MT, São José Do Povo/MT, São José Do Rio Claro/MT, São Pedro Da Cipa/MT, Sinop/MT, Sorriso/MT, Tapurah/MT, Terra Nova Do Norte/MT, Tesouro/MT, Torixoréu/MT, União Do Sul/MT e Vera/MT.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

Salário normativo é de **1.062,54** (Hum mil, sessenta dois reais, cinquenta quatro 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 **10% (Dez 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.

**FAIXA 1ª** – Limpeza Pública: Coletor de Lixo, Coletor Fluvial, Coletor de Lixo Orgânico, Residencial, Servente de Aterro Sanitário, Lavador de Veículos, Salário **R\$ 1.062,54** + 40% insalubridade + Vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade, **R\$ 159,11** ou cesta básica, Totalizando **R\$ 1.727,93** mais benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA 2ª** – Limpeza Pública: (Gari) Varredor de vias e Logradouros Públicos, Parque público, Gari Fluvial, Auxiliar de Pintura de Guia ou Meio Fio. Salário **R\$ 1.135,86** + 40% insalubridade + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, Totalizando **R\$ 1.801,25** mais os benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA 3ª** – Mecânico Jr. Soldador, Borracheiro, Eletricista Jr. Técnico em Desentupimento Galeria e Boca de Lobo, Lubrificador Salário **R\$ 1.670,72** + 20% insalubridade + Vale Alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, **Totalizando R\$ 2.336,11** mais benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 4º** - Lubrificador jr. de veículos automotores, **R\$ 1.242,92** + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, Totalizando **R\$ 1.908,31** mais benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 5º** - Abastecer de combustível. Salário **R\$ 1.309,93** +vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, Totalizando **R\$ 1.975,32**, benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 6º**- Auxiliar de almoxarifado. Salário **R\$ 1.309,93** + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, Totalizando **R\$ 1.975,32** benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 7º** - Auxiliar de tráfego, assist. Salário **R\$ 1.225,99** + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, Totalizando **R\$ 1.891,38** benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 8º** - Coordenador de aterro sanitário jr. Coordenador de suprimentos. Supervisor de limpeza pública. Encarregado de limpeza pública. Salário **R\$ 2.664,46** + 20% insalubridade + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, totalizando **R\$ 3.329,85** benefícios prevista nesta CCT.

**Faixa 9º** - **ATERRO SANITARIO** - operador de máquina jr. Tratorista em manutenção de áreas verde. operador de pá carregadeira, Tratorista, operador de varredeira motorizada e vácuo. Salário **R\$ 1.451,86** + 20% insalubridade + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11**, ou cesta básica, totalizando **R\$ 2.117,25**, benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 10º** - Assistente Administrativo pessoal PI. Gerente de recursos humanos, enc. departamento de pessoal. Salário **R\$ 2.661,30** + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, totalizando **R\$ 3.326,69**+ benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 11º** - Assistente Técnico PI, auxiliar administrativo pessoal, auxiliar de departamento de pessoal, auxiliar de recursos humanos. Salário **R\$ 1.544,97** + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, **totalizando R\$ 2.210,36** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 12º** - Assistente de compras jr. Salário **R\$ 1.818,48** + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, totalizando **R\$ 2.483,87** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 13º** - Coordenador de manutenção jr. Salário **R\$ 3.844,39** + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, totalizando **R\$ 4.509,78** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 14º** - Coordenador administrativo Salário **R\$ 4.323,97** + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, totalizando **R\$ 4.989,36** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 15º** - Mecânico PI, eletricista PI, Salário **R\$ 2.447,23** + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, totalizando **R\$ 3112,62** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 16º** - Coordenador de coleta Sr. Salário **R\$ 4.409,84** + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, totalizando **R\$ 5.075,23** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 17º** – Gerente operacional. Salário **R\$ 8.287,60** + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11**, ou cesta básica, **totalizando R\$ 8.952,99** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 18º** - Assistente financeiro jr. Salário **R\$ 2.039,32** + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11**, ou cesta básica, totalizando **R\$ 2.704,71** benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 19º** - Coordenador de coleta jr. Salário **R\$ 2.402,76** + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, + 40% insalubridade Totalizando **R\$**

**3.068,15** + benefícios previsto nesta CCT. e legislação laboral pertinente.

**FAIXA 20º** - Fiscal de limpeza urbana, fiscal de varrição: Salário mensal **R\$ 2.398,71** + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou Cesta Básica Totalizando **R\$ 3.064,10** + 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\$ 1.106,45** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou Cesta Básica +Tiquete-Refeição mensal **R\$ 506,28** Totalizando **R\$ 1.771,84** + mais insalubridade + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 22º** Operador de prensa fardos de material reciclados: Salário mensal **R\$ 1.270,65**+ Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou Cesta Básica + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 506,28** Totalizando **R\$ 1.936,04** + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 23º** Auxiliar em Desentupimento de galerias e boca de lobo: Salário **R\$ 1.078,35** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou Cesta Básica + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 506,28** Totalizando **R\$ 1.743,74** + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 24º** Trabalhadores em Coleta Seletiva de Lixo, Catador de Papel e Papelão, Separador de Papel e Papelão: Salário mensal **R\$ 1.101,47**+ Tiquete Refeição mensal **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou Cesta básica Totalizando **R\$ 1.766,86** + 40% de insalubridade + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 25º** Jardineiro, Paisagista, Operador de Roçadeira Manual, Operador de Motosserra, Salário mensal **R\$ 1.186,90** + Tiquete Refeição mensal **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou Cesta básica Totalizando **R\$ 1.852,29** + 40% de insalubridade + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 26º** Assistente de logística, Auxiliar financeiro **R\$ 1.256,20** + Tiquete Refeição mensal **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou Cesta básica Totalizando **R\$ 1.921,59** + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 27º** Supervisor administrativo **R\$ 1.848,00** + Tiquete Refeição mensal **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou Cesta básica Totalizando **R\$ 2.513,39** + benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA 28º** Analista financeiro **R\$ 1.501,50** + Tiquete Refeição mensal **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou Cesta básica Totalizando **R\$ 2.166,89** + benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA 29º** Auxiliar de licitação, Auxiliar de RH, Auxiliar departamento comercial **R\$ 1.575,70**+ Tiquete Refeição mensal **R\$ R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou Cesta básica Totalizando **R\$ 2.241,09** + benefícios previsto nesta CCT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A Gratificação Assiduidade quando optada pelo valor de **R\$ 159,11 (cento Cinquenta Nove Reais Onze centavos)** será creditado no cartão Ticket Alimentação ou cesta básica desde que acordada entre os trabalhadores, empresa e Sindicato. Essa gratificação 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.

## **FAIXA ESPECIAL COLETA E TRATAMENTO DE RESÍDUOS INSALUBRE E INDUSTRIAL**

Para as empresas atuantes no ramo de atividade de gerenciamento de resíduos perigosos (coleta, transporte, armazenamento, tratamento e disposição final), serão aplicadas as seguintes faixas salariais:

**FAIXA 1º** - Coletor de Lixos em Hospitais, Coletor de Resíduos de Saúde, Clínicas e Laboratórios, Clínicas Veterinária, Drogarias e Farmácias Consultórios Odontológicos, Policlínicas e afins (Coletor de Lixo Hospitalar) Salário **R\$ 1.062,54** + insalubridade 40% salário Mínimo + Vale alimentação **R\$ 264,00** + Gratificação Assiduidade, **R\$ 80,00**, Totalizando **R\$1.781,34** mais benefícios previstos nesta CCT

**FAIXA 2º** - Motorista de caminhão de limpeza hospitalar, **R\$ 1.613,02** + insalubridade 40% salário Mínimo + vale alimentação **R\$ 264,00** + Gratificação Assiduidade **R\$ 80,00**, totalizando **R\$ 2.331,82** benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA 3º** - Operador de caldeira, abastecedor de caldeira, Caldeirista, Controlador de caldeira, Operador de caldeira a vapor: Salário mensal **R\$ 1.319,46** + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 264,00** + Gratificação Assiduidade **R\$ 80,00** Totalizando **R\$ 1.663,46** + insalubridade 40% salário Mínimo para caldeira a lenha conforme legislação vigente + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 4º** - Assistente de Operador de Autoclave, Controlador: Salário mensal **R\$ 1.319,46** + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 264,00** + Gratificação Assiduidade **R\$ 80,00** Totalizando **R\$ 2.038,46** + insalubridade 40% salário Mínimo conforme legislação vigente + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 5º - Trabalhador de Pátio-** *Manobram veículos ferroviários e estacionam trens acoplam e desacoplam vagões e carros, operam aparelho de mudança de via, revisam veículos ferroviários e controlam pátio de manobras. Preenchem registros burocráticos com informações técnicas e operacionais das atividades realizadas. Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e preservação ambiental.*

**Nível 01-Auxiliar Pátio** - Salário Mensal 1.200,00 + insalubridade 20% salário Mínimo + Tíquete-Refeição mensal R\$ 264,00 + Gratificação Assiduidade R\$ 80,00 **Totalizando R\$ 1.731,40;**

**Nível 02- Assistente Pátio** - Salário Mensal 1.800,00 + insalubridade 20% salário Mínimo + Tíquete-Refeição mensal R\$ 264,00 + Gratificação Assiduidade R\$ 80,00 **Totalizando R\$ 2.331,40;**

**Nível 03- Coordenador de Pátio** - Salário Mensal 1.800,00 + 20% de Gratificação de Função + insalubridade 20% salário Mínimo + Tíquete-Refeição mensal R\$ 264,00 + Gratificação Assiduidade R\$ 80,00 **Totalizando R\$ 3.051,40**

## **FAIXA 6º - ADMINISTRATIVO**

**Nível 01 - Enquadramento para função de auxiliar Sem experiência**

- **Auxiliar Escritório**
- **Emissão Certificado**

- **Auxiliar Faturamento**
- **Auxiliar Financeiro**
- **Auxiliar Depto Pessoal**

**Piso salarial** - Salário Mensal 1.100,00 + Tíquete-Refeição mensal R\$ 264,00 + Gratificação Assiduidade R\$ 80,00 **Totalizando R\$ 1.444,00**

**Nível 02 - Enquadramento para função de ASSISTENTE**- (*Executam serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atendem fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos. Atuam na concessão de microcrédito a microempresários, atendendo clientes em campo e nas agências, prospectando clientes nas comunidades*) **Domínio na função do mínimo 18 meses comprovado em CTPS.**

#### **Assistente Depto Pessoal**

- **Assistente Financeiro**
- **Assistente de Faturamento**

**Piso salarial** - Salário Mensal 1.600,00 + Tíquete-Refeição mensal R\$ 264,00 + Gratificação Assiduidade R\$ 80,00 **Totalizando R\$ 1.944,00**

**Nível 03 – Enquadramento para a função de COORDENADOR – ( Coordenador é o profissional que coordena as rotinas administrativas, o planejamento estratégico e a gestão dos recursos organizacionais, sejam estes: materiais, patrimoniais, financeiros, tecnológicos ou humanos) domínio na função do mínimo 30 meses comprovado em CTPS**

- **Coordenador Depto Pessoal**
- **Coordenador Financeiro**
- **Coordenador Compras**
- **Coordenador Faturamento**

**Piso salarial** - Salário Mensal 1.600,00 + Gratificação de Função de 40%+ Tíquete-Refeição mensal R\$ 264,00 + Gratificação Assiduidade R\$ 80,00 **Totalizando R\$ 2.584,00.**

#### **FAIXA 7ª – Supervisor Hospitalar para serviços de limpeza.**

Salário **R\$ 2.664,46** + 20% insalubridade + vale alimentação **R\$ 506,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 159,11** ou cesta básica, totalizando **R\$ 3.329,85** benefícios prevista nesta CCT.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** os trabalhadores pertencente a Faixa Especial no caso de viagem receberão a quantia de **R\$ 28,00 (vinte Oito Reais)** com diárias.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Todos os trabalhadores pertencente a esta CCT que exerça a função de Jr após 12 meses de trabalha passaram automaticamente a receber salário Sr.

#### **GRATIFICAÇÃO DE ASSIDUIDADE**

Fica acordado nesta CCT de 2017 que aos trabalhadores que tiverem no máximo 01 (um)

atestado médico com no máximo 02 (dois) dias, farão este jus a Gratificação Assiduidade pelo valor de **R\$ 159,11 (cento Cinquenta Nove Reais Onze centavos)** será creditado no cartão Ticket Alimentação. Essa gratificação 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. O trabalhador Poderá optar também em receber o benefício por uma cesta básica contendo no mínimo os itens 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 tenha no máximo 01 (um) atestados médicos com 02 (duas) dias durante o mês de referência. (Salvo as faltas justificadas tais como: ACIDENTE DE TRABALHO E FALTAS PREVISTAS EM LEI: Morte na família, nascimento de filho, comparecimento na justiça, Doação de sangue, Concurso publico e outros).

**§ SEGUNDO** – A data prevista para entrega da Cesta Básica, deverá ser o dia 10º (Dessimo) 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 auxilio 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** Fica estipulado que a partir de 01 de janeiro de 2017 nas licitações e contratos vigentes, na forma estabelecida no "caput" e no seus parágrafos, será obrigatório por parte das empresas, a cotação em suas planilhas, o valor da gratificação assiduidade ora instituído".

**§ SETIMO** - 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 a partir 01/01/2017, com a seguinte programação:

### **CRONOGRAMA DE APURAÇÃO E PAGAMENTO**

<b>APURARÇÃO</b>	Jan/Fev	Mar/Abr	Mai/Jun	Jul/Ago	Set/Out	Nov/Dez
<b>ENTREGA VG</b>	Março	Maio	Julho	Setembro	Novembro	Janeiro

**§ OITAVO** - Todo trabalhadores que tiverem 100% (cem por cento) de presença ao trabalho no período de apuração, farão jus a 01 (um) um vale gás. Essa gratificação não terá salarial e nem tem caráter de salário in-natura, portanto não irradia reflexo para efeitos de pagamento de verbas contratuais previdenciária e rescisória.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO E BENEFÍCIOS**

**ATRASO DO PAGAMENTO DE SALÁRIO** – A empresa que optar por fazer o pagamento do salário de seus funcionários em CHEQUES ADMINISTRATIVOS e/ou NOMINAIS, ficam obrigadas à fornecer ao trabalhador os vales transportes que forem necessários para a compensação do referido cheque.

**§ PRIMEIRO** – Persistindo atrasos de pagamento por parte dos tomadores de serviços acima dos dias de tolerância aqui estabelecido e com conseqüente atrasos nos salários dos empregados, serão paralisados os serviços com assistência do sindicato laboral conforme estabelece a lei 7. 783/89, sendo neste caso por força deste instrumento normativo, não será suspensa as obrigações pelo empregador nos dias de paralisação, desde que os empregados grevistas estejam presentes no setor de trabalho e com o devido registro em folha de ponto. Contudo, visando assim apurar responsabilidades pelo inadimplemento, bem como os prejuízos a terceiros nos termos do Art. 37º, parágrafo VI da Constituição Federal.

**§ SEGUNDO** – Nas hipóteses previstas no parágrafo anterior, serão admitidas, como força maior, consoante o disposto no artigo 501 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**§ TERCEIRO** – Ocorrendo comunicações falsas, atraso injustificado ou ainda, não relativo ao tomador de serviços inadimplente, resultará em denúncia perante o Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho, os quais tomarão as medidas previstas em Lei, sem prejuízos das multas previstas nesta CCT e medidas judiciais intentadas pelo Sindicato



Laboral.

a) Salário: até o quinto dia útil de cada mês;

b) Décimo Terceiro Salário: pagamento da 1ª parcela até o dia 30 de novembro e a 2ª parcela até o dia vinte de dezembro de cada ano;

c) Férias: até 2 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo).

d) Entrega dos benefícios (Tíquete Refeição): Será feita preferencialmente até o 30º dia de cada mês e obrigatoriamente até o 5º dia útil juntamente com o salário. Ressalte-se que nas situações em que ocorrerem atrasos motivados pela empresa fornecedora dos tíquetes ou a transportadora dos mesmos, desde que até 02 (dois) dias, não haverá incidência de multa, desde que, comprovado tal fato, e comunicado ao sindicato.

### **ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO – MULTA**

Na ocorrência de atraso no pagamento de salários fora do prazo estipulado em lei, às empresas incorrerão em multa correspondente a dois dias de salário por dia de atraso, independentemente das penalidades previstas na legislação, para cada empregado envolvido, sendo revertidos estes valores aos mesmos, sem prejuízos 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 **CONVENÇIONADAS** e, ainda, com base no enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a entidade Patronal e Laboral, 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**

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Em se verificando que o local da prestação de serviços é insalubre, será devido o pagamento do respectivo adicional, conforme o grau, o qual será calculado tendo-se por base na legislação vigente.

**a)** Para os empregados lotados na mão-de-obra direta de: varrição e limpeza de vias e logradouros públicos, usinas de tratamento de lixo e transbordo municipal, pintura de postes e meio fio, limpeza de córregos e atividades correlatas, operadores de máquinas de aterro: grau Máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo do Governo Federal;

**b)** Para os empregados que exerçam a função de coletores, serventes de aterro, ponta de aterro e bueiristas: grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo do Governo Federal.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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 e será analisado a cada 90 (noventa) dias pela entidade sindical que representa os trabalhadores a qualidade do lanche matutino e noturno.

#### **CLÁUSULA NONA - 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\$ 506,28** (Quinhentos e Seis reais Vinte Oito Centavos) por mês.

**§ PRIMEIRO** – a entrega do ticket alimentação será preferencialmente no dia 30 de cada mês, e obrigatoriamente até o 5º dia útil.

**§ 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** Para efeito da quantidade. a ser distribuída, as empresas farão apuração das faltas injustificadas ocorridas no mês, imediatamente anterior ao de referencia dos salários, sendo que para cada falta injustificada correspondera a diminuição de 01 (um) ticket refeição/alimentação.

**§ QUINTO** Fica garantido o recebimento do vale alimentação/refeição aos funcionários que se ausentarem em função de acidente do trabalho, limitado a 30 (trinta) dias contados a partir do afastamento inicial. Em casos de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade, fica garantido o benefício, limitado há 120 dias.

**§ SEXTO** As empresas descontarão dos trabalhadores o limite que é permitido pela legislação

do PAT

**§ SÉTIMO** Fica estipulado que a partir de 01 de janeiro de 2017 nas licitações e contratos vigentes, na forma estabelecida no "caput" e no seus parágrafos, será obrigatório por parte das empresas, a cotação em suas planilhas, o valor do **VALE ALIMENTAÇÃO OU TICKET REFEIÇÃO** ora instituído".

**§ OITAVO – Fica garantido o benefício a todos os funcionários no período de gozo das férias.**

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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\$ 50,00** (Cinquenta 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 conseqüência, 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 PRIMEIRA - 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 cidades 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 SEGUNDA - DO SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL EM CASO DE MORTE OU INV**

**DO SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL EM CASO DE MORTE OU**

**INVALIDEZ, TOTAL E PERMANENTE** – 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 ao sindicato, 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, sua família ou herdeiro legal, toda a cobertura acima relacionada.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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  $1,36 \times 150\% \times 120\% = 2,45$ ).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 considerado: 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.

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

**Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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).

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 sindicato laboral.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 05 (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 TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA**

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 48

(Vinte e Quatro) horas, as mudanças de local de trabalho bem como o horário respeitando 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.

### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Fica vedada a prática de qualquer ato de assédio moral, sob pena de indenização e demais consequências previstas em lei objetivo de prevenção, os empregadores do segmento, promoverão palestras, cursos sobre o **ASSEDIO MORAL E 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 DISCRIMINAÇÃO 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

### **ASSÉDIO SEXUAL**

Fica vedada a prática de qualquer ato de assédio sexual, sob pena de indenização e demais consequências previstas em lei. Igualdade de Oportunidades

## **ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA HOMOSSEXUAIS**

As vantagens legais, convencionais ou contratuais que se aplicam aos companheiros ou companheiras de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos por este acordo, serão também aplicáveis aos casos em que a relação de companheirismo decorra de relacionamento homossexual, considerando-se para os efeitos legais a mesma condição de cônjuges.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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, banheiro e garrafa para água;

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

As empresas enviarão 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 **Sindicato laboral**, 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 **Sindicato laboral**.

**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 (hum) 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 VIGÉSIMA NONA - ABONO/FALTA/ MÉDICO**

**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.

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.**

**§ 3º - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO – Todo funcionário usufrui obrigatoriamente do intervalo de 01 (uma) hora, para descanso e alimentação, conforme quadro de horário afixado sobre o relógio ou no cartão de ponto. Devido á peculiaridade do serviço de limpeza urbana, poderá o empregado, permanecer no setor de trabalho, sendo que, em hipótese alguma, este intervalo/período será computado como duração do trabalho, não acrescendo a jornada diária para cálculo de horas extras, por estar o mesmo englobado no salário base, não necessitando de discriminação específica no holerite.**

**§ 4º - Todo e qualquer empregado ficam obrigados a usufruir o intervalo independentemente da fiscalização por parte das empresas, sendo que, a condição de não usufruir o intervalo, é passível de punição nos termos da cláusula punições.**

**§ 5º - O quadro de horário mencionado no caput substitui a pré-assinalação do horário de intervalo, nos termos das portarias nº 3626/91 e nº 1120/95 do MTPS, em virtude da utilização do sistema de ponto eletrônico.**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS (BANCO DE HORAS)**

##### **SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS (“BANCO DE HORAS”)**

**1 – Faculta-se às empresas adotarem sistema de jornada de trabalho, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos.**

**2 – O Sistema, ora facultado, deverá ser negociado entre as empresas e o Sindicato Laboral SINDILIMP MT, sendo garantidas minimamente as seguintes regras:**

**2.1 - Atenda fundamentalmente o disposto no artigo 59, parágrafo 2º da CLT, o qual se refere à jornada máxima de 10 (dez) horas diárias e período de compensação dos créditos e débitos das horas de até 1 (hum) ano.**

**2.2 - Ao Final de cada mês, após adoção do banco de horas, será procedido o seguinte:**

**2.2.1 - O eventual saldo devedor será levado a débito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 1 ano.**

**2.2.2 - No caso dos empregados cujos contratos de trabalho se extinguir, ou seja, rescindidos, caso haja saldo devedor, este não poderá ser descontado na rescisão do contrato de trabalho.**

**2.2.3** - Os trabalhos aos domingos e feriados, que não forem objeto de folga compensatória, não farão parte do banco de horas e, portanto, deverão ser pagos mensalmente da mesma forma como já se procede atualmente.

**2.2.4** - O trabalho em dia destinado a descanso será pago com o acréscimo de 100% (cem por cento), quando não for concedida folga compensatória.

**2.2.5** - Considerando que a jornada de trabalho dos trabalhadores alocado nas atividades de Limpeza Urbana é constituída de algumas peculiaridades.

**2.2.6** - Considerando que na sua maioria os trabalhadores operacionais da Coleta de Lixo e da Varrição realizam suas funções tendo como tarefa a conclusão dos serviços nos respectivos setores de trabalho.

**2.2.7** - Considerando que pela natureza dos serviços os motoristas, coletores e varredores realizam paradas habituais para satisfazer suas necessidades fisiológicas, tais como: utilizar banheiro, beber água, comer e etc.

**2.2.8** - Considerando que as paradas citadas no parágrafo anterior, duram em média 15 minutos.

**2.2.9** - Considerando que os funcionários operacionais, preferem realizar todo o serviço em uma única etapa, do que realizar intervalo de 01 (uma) hora.

**2.2.10** - Considerando que a legislação brasileira prevê que os trabalhadores que realizarem jornadas de até 06:00 horas ininterruptas, devem gozar de pelo menos 15 minutos de intervalo.

**2.2.11** - Considerando que a legislação brasileira prevê que os trabalhadores que realizarem jornadas acima de 06:00 horas diárias, devem gozar de pelo menos 01 (uma) hora de intervalo.

### **DEFINIÇÃO DE BANCO DE HORAS**

**§ Primeiro:** Entende-se por Banco de Horas, a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia, nunca excedente a 10 (dez) horas.

**§ Segundo:** Entende - se como Débitos, as horas a favor da empresa, ou seja, que foram deixadas de trabalhar pelos funcionários, tais como: atrasos e saídas antecipadas, ou ausência ao trabalho, previamente autorizada formalmente pela empresa.

**§ Terceiro:** Entende - se como Créditos, as horas a favor do funcionário, horas trabalhadas em excesso à duração normal da escala de trabalho.

**§ Quarto:** Para todos os funcionários aplica-se a jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro horas) semanais, salvo as jornadas diferenciadas determinadas, ficando acordado que as áreas da empresa poderão adotar sistema de compensação de horas, nos termos do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal c/c art. 468 da CLT e com fundamentos no art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, aplicado a todos os contratos de trabalho.



## JORNADA DE TRABALHO.

**§ Primeiro:** A prorrogação de jornada de trabalho, para efeito de Banco de Horas, não poderá exceder 02:00 h (duas horas) diárias.

**§ Segundo:** A jornada diária de trabalho padrão será de 7:20h, acrescida de 1:00h de intervalo intrajornada. Para fins de apuração de horas extras, a serem creditadas ou debitadas do Banco de Horas, os créditos e/ou débitos, obedecerão aos critérios e alterações de escala, abaixo discriminadas e exemplificadas.

**§ Terceiro:** Exemplificação em Gráfico de Horas:

**A)** Intervalo

0                      0:15 min                      6:00h

|\_\_\_\_\_||\_\_\_\_\_|| = 0 (zero) Hora Extra, A jornada entre 0 (zero) e 6:00 horas trabalhadas não gera hora extra.

**Exemplo:** O colaborador, que trabalhar a jornada, de 6:00h, terá 0:15min de intervalo e não terá horas para ser creditado no “banco de horas”.

**B)**

0                      0:15 min                      6:00h                      0:45 Min HE                      7:20h

|\_\_\_\_\_||\_\_\_\_\_||\_\_\_\_\_||\_\_\_\_\_|| = “0:45” minutos de hora extra, que forem trabalhadas entre 6:00 e 7:20 horas de jornada, podendo ser descontado da hora extra os minutos que o colaborador trabalhar antes das 7:20h.

**Exemplo:** O colaborador que trabalhar em uma jornada maior que 6:00h, fará jus ao crédito de 0:45 minutos no seu banco de horas.

Caso o colaborador trabalhar mais do que 6:00h e menos que 7:20h, então serão creditados os 0:45 minutos de horas extras, referente ao intervalo não gozado e deduzidos os minutos faltas a completar a jornada de 7:20h.

**Representação Matemática do Cálculo:**

**Exemplo A:** Caso em que as horas trabalhadas forem **MAIOR** que 06:00h:

$$\boxed{\text{HDCD} = (\text{HT} + \text{HEI}) - \text{ETD}}$$

**Exemplo B:** Caso em que as horas trabalhadas forem : **MENOR** que 06:00h

$$\boxed{\text{HDCD} = \text{HT} - \text{ETD}}$$

## **ONDE:**

**HT** = Horas Trabalhadas;

**ETD** = Escala Trabalho Diário;

**HDCD** = Horas Diárias de Crédito ou Débito;

**HEI** = Hora Extra de Intervalo (0:45), para jornada maior que 6:00hs Trabalhadas.

## **DEFINIÇÃO DE PERÍODO DE COMPENSAÇÃO OU PAGAMENTO**

As horas incluídas no Banco de Horas deverão ser compensadas ou pagas, dentro do período máximo de 3 (três) meses, dando-se, em seguida, o início a um novo período.

Fica estabelecido os meses de Fevereiro, Maio, Agosto e Novembro, para apuração do saldo do Banco de Horas, sendo que o pagamento ocorrerá juntamente com o mês de referência da apuração.

**§ Primeiro:** Não será permitida a transferência e/ou o acúmulo do saldo existente, seja positivo ou negativo, para o período seguinte.

## **RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

**§ Primeiro:** Havendo rescisão do contrato de trabalho do funcionário, será apurado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas.

**§ Segundo:** Se houver débito de horas do funcionário para com a empresa, as horas serão desprezadas, ou seja, não serão descontadas na rescisão.

**§ Terceiro:** Se houver crédito a favor do funcionário, as horas extras serão pagas e quitadas com a aplicação dos percentuais previstos na Convenção Coletiva de trabalho.

## **CONCESSÃO DE FOLGAS**

Não haverá concessão de folgas ao funcionário, se este não tiver horas para serem compensadas, exceto nos casos previstos em lei ou por força da Convenção Coletiva de trabalho.

**§ Primeiro:** A realização de compensação de horas, com a utilização do Banco de Horas, deverá ser solicitada através dos seguintes procedimentos:

- a)** Solicitar ao seu Superior com pelo menos 3 (três) dias de antecedência da data de início do gozo;
- b)** Preencher o Requerimento da solicitação;
- c)** Entregar ao Departamento de Administração de Pessoal para análise;
- d)** Aguardar aprovação.

## **DEMONSTRATIVA DE HORAS TRABALHADAS E HORAS COMPENSADAS**

A empresa demonstrará mensalmente ao funcionário, através do espelho de ponto, o total das horas extras trabalhadas e o total de horas compensadas e após a conferência e concordância, o funcionário deverá assinar o espelho de ponto.

**§ Primeiro:** As compensações poderão ser feitas em horas a menos por dia ou em dias na semana.

**§ Segundo:** Em qualquer das hipóteses previstas para a compensação das horas, as necessidades do trabalho deverão ser prioritárias, segundo avaliação do Superior Hierárquico.

### **APURAÇÃO E CONTROLE DE FREQUÊNCIA**

A apuração e o controle de frequências dos funcionários serão feitos por registro de relógio de ponto de entrada e saída.

**§ Primeiro:** A simples permanência nas dependências da empresa, além do horário da jornada de trabalho, sem prévia anuência e autorização do superior imediato do funcionário e comunicado formal à área de Departamento de Administração de Pessoal, não será considerada como hora de prestação de serviço ou à disposição da empresa.

**§ Segundo:** Os trabalhos aos domingos e feriados, que não forem objeto de folga compensatória, não farão parte do banco de horas e, portanto, deverão ser pagos mensalmente da mesma forma como já se procede atualmente.

**§ Terceiro:** As horas não trabalhadas pelos funcionários, abaixo da jornada diária normal, decorrentes de faltas, atrasos ou saídas antecipadas, não justificadas e/ou não abonadas legalmente e/ou pelos gestores envolvidos (Fiscais, Departamento de Administração de Pessoais e Gerências), serão automaticamente descontadas na folha de pagamento.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E PUNIÇÕES**

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.

**PUNIÇÕES** – as empresas observarão o seguinte critério para punir seus empregados, por faltas ao trabalho, não justificadas:

- a) Na primeira ocorrência será aplicada advertência por escrito, com caráter apenas corretivo;
- b) Na segunda ocorrência será aplicada advertência, por escrito, com caráter de reincidência;
- c) Na terceira ocorrência será aplicada suspensão de 03 (três) dias;
- d) Na quarta ocorrência a punição fica a critério da empresa dentro do que estabelece a lei, podendo inclusive proceder a demissão por justa causa.

**§ Único** – a empresa, por solicitação do funcionário, fornecerá cópia da punição aplicada para o funcionário tomar conhecimento da ocorrência.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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** - As empresas fica obrigada a fornecerem protetor solar 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 disponibilizados 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 QUINTA - 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.
- p) As empresas fornecerão ao pessoal da coleta e varrição, capas protetoras nos dias chuvosos, boné, camisas manga longa, calça ou bermuda.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

§ 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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** - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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).

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.**

§ **Primeiro** - para efetivo cumprimento desta cláusula, o empregador deverá cientificar os empregados via Documento assinado, informando o local e contato onde os mesmos poderão ser atendidos.

§ **segundo** - Para o efetivo cumprimento desta clausula o empregador que não cumprir com o aqui estabelecido,

Pagara multa mensal de **R\$ 100,00 (cem reais)** à cada empregado prejudicado.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 e PPRA** desta CCT, visando a efetiva redução dos custos, estipula-se o valor de, **R\$ 22,70 (Vinte e Dois Reais e Setenta centavos)** 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 QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 preventivas 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 trabalho)

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIREITO DE ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

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

## Garantias a Diretores Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### DO ABONO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

#### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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).

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL (FILIADOS)

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 à FENASCON através de guias próprias fornecidas pela entidade.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas à 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.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 convenientes 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)

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO EXPEDIENTE NO SINDICATO LABORAL**

O sindicato laboral funcionara no horário comercial de 8:00 as 11:00 horas e das 13:00 as 17:00 horas, durante a semana de segunda- feira as sexta- feira, mantendo sempre um diretor apto a homologar rescisões e prestar as devidas informações as empresas, bem como aos seus associados.

**§ PRIMEIRO** – o sindicato laboral devera comunicar o sindicato patronal e delegacia regional do trabalho e emprego – DRTE – com antecedência mínima de 02 dias, todos os recessos e períodos em que não estará em funcionamento.

**§ SEGUNDO** – para a efetivação das homologações de rescisões trabalhistas, na sede do sindicato laboral, os empregadores ficam obrigados a apresentarem os seguintes documentos:

- a) Carta de preposição o contrato social da empresa;
- b) CTPS do empregado
- c) TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho
- d) C.D seguro desemprego
- e) Chave de conectividade do FGTS
- f) Multa de 40% devidamente recolhida



g) Extrato analítico FGTS

h) Exame médico demissional

**§ TERCEIRO** – o pagamento deverá ser feito preferencialmente em dinheiro ou comprovado com a apresentação do depósito bancário na conta do empregado. No caso de pagamento com cheque e este sendo devolvido sem fundos o valor será devolvido ao empregado em dobro.

**§ QUARTO** – na impossibilidade do deslocamento do empregado até a sede do sindicato laboral para efetivação de homologações rescisões, o SINDILIMP-MT, o presidente poderá, a seu critério, designar representante, o qual se dirigirá até os setores ou cidades distantes visando implementar a assistência sindical e eventuais homologações.

**§ QUINTO** – qualquer empresa do segmento poderá homologar rescisões no sindicato laboral, desde que agendado com 24 horas de antecedência. Sendo superior a 10 (dez) rescisões, o prazo mínimo será em 48 horas.

**§ SEXTO** – o agendamento das TRT' s na Av. Carmino de Campos nº 2.182, Bairro Jardim paulista, Cuiaba – MT, pelo telefone nº. (65)3 634-2556 ou via e-mail: [sindilimpmt@hotmail.com](mailto:sindilimpmt@hotmail.com)

**§ SETIMO** – todo empregado filiado ao sindicato e com mais de 06 meses de trabalho poderá, a seu critério, ser assistido pela entidade na efetivação de sua rescisão.

**§ OITAVO** – ressalvada disposição mais favorável, a formalização da rescisão assistida não poderá exceder:

1 – O primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou.

2 – O décimo dia, subsequente a data da comunicação da demissão, no caso de ausência e aviso prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento.

3 – Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo incluindo-se o do vencimento.

4 – Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

5 – A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula sujeitará o empregado a autuação administrativa e ao pagamento, em favor do empregado do valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado a causa a mora.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

**LEI 9.958/2000** Por este instrumento de negociação coletiva, os sindicatos convenientes instituem EXPRESSAMENTE A COMISSÃO 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 capítulo 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

**§ PRIMEIRO.** – 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 - DOS VALORES A SEREM REPASSADOS AO FENASCON**

As empresas do segmento DEVERÁ no máximo até o 10º dia de cada mês, REPASSAR os valores pertinentes à contribuição social laboral e convênios descontados de seus empregados, sob pena de descumprimento desta CCT. A cobrança de que trata esta cláusula será efetivado via boleto bancário.

**§ ÚNICO** – o não cumprimento desta cláusula acarretará multa mensal de 01 (um) piso da categoria

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA RELAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS SETORES DE SERVIÇOS**

Os empregadores do segmento se obrigam, por este instrumento, a enviar aos sindicatos convenentes, 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 \(PDF\)](#)

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