

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000080/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/02/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR006621/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.101841/2022-97  
DATA DO PROTOCOLO: 17/02/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS, DE ASSEIO, CONSERVACAO E LOCACAO DE MAO DE OBRA DE MATO GROSSO, CNPJ n. 26.562.918/0001-18, neste ato representado(a) por seu ;

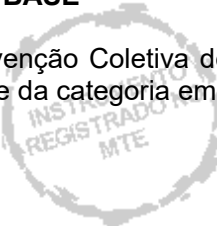
E

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

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 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.



### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Empregados das Empresas que prestem serviço Terceirizados em Edifícios e Condomínios Residenciais e Comerciais Mistos, Shopping Centers, Horizontal ou Vertical, Administradoras de Condomínio e Associações Civas com abrangência territorial em todo o Estado de Mato Grosso**, com abrangência territorial em Acorizal/MT, Água Boa/MT, Alta Floresta/MT, Alto Araguaia/MT, Alto Boa Vista/MT, Alto Garças/MT, Alto Paraguai/MT, Alto Taquari/MT, Apiacás/MT, Araguaiana/MT, Araguinha/MT, Araputanga/MT, Arenópolis/MT, Aripuanã/MT, Barão de Melgaço/MT, Barra do Bugres/MT, Barra do Garças/MT, Bom Jesus do Araguaia/MT, Brasnorte/MT, Cáceres/MT, Campinápolis/MT, Campo Novo do Parecis/MT, Campo Verde/MT, Campos de Júlio/MT, Canabrava do Norte/MT, Canarana/MT, Carlinda/MT, Castanheira/MT, Chapada dos Guimarães/MT, Cláudia/MT, Cocalinho/MT, Colíder/MT, Colniza/MT, Comodoro/MT, Confresa/MT, Conquista D'Oeste/MT, Cotriguaçu/MT, Cuiabá/MT, Curvelândia/MT, Denise/MT, Diamantino/MT, Dom Aquino/MT, Feliz Natal/MT, Figueirópolis D'Oeste/MT, Gaúcha do Norte/MT, General Carneiro/MT, Glória D'Oeste/MT, Guarantã do Norte/MT, Guiratinga/MT, Indaiavá/MT, Ipiranga do Norte/MT, Itanhangá/MT, Itaúba/MT, Itiquira/MT, Jaciara/MT, Jangada/MT, Jauru/MT, Juara/MT, Juína/MT, Juruena/MT, Juscimeira/MT, Lambari D'Oeste/MT, Lucas do Rio Verde/MT, Luciara/MT, Marcelândia/MT, Matupá/MT, Mirassol d'Oeste/MT, Nobres/MT, Nortelândia/MT, Nossa Senhora do Livramento/MT, Nova Bandeirantes/MT, Nova Brasilândia/MT, Nova Canaã do Norte/MT, Nova Guarita/MT, Nova Lacerda/MT, Nova Marilândia/MT, Nova Maringá/MT, Nova Monte Verde/MT, Nova Mutum/MT, Nova Nazaré/MT, Nova Olímpia/MT, Nova Santa Helena/MT, Nova Ubiratã/MT, Nova Xavantina/MT, Novo Horizonte do Norte/MT, Novo Mundo/MT, Novo Santo Antônio/MT, Novo São Joaquim/MT, Paranaíta/MT, Paranatinga/MT, Pedra Preta/MT, Peixoto de Azevedo/MT, Planalto da Serra/MT, Poconé/MT, Pontal do Araguaia/MT, Ponte Branca/MT, Pontes e Lacerda/MT, Porto Alegre do Norte/MT, Porto dos Gaúchos/MT, Porto Esperidião/MT, Porto Estrela/MT, Poxoréu/MT, Primavera do Leste/MT, Querência/MT, Reserva do Cabaçal/MT, Ribeirão Cascalheira/MT, Ribeirãozinho/MT, Rio Branco/MT, Rondolândia/MT, Rondonópolis/MT, Rosário Oeste/MT, Salto do Céu/MT, Santa Carmem/MT, Santa Cruz do Xingu/MT, Santa Rita do Trivelato/MT, Santa Terezinha/MT, Santo Afonso/MT, Santo Antônio do Leste/MT, Santo Antônio do Leverger/MT, São Félix do Araguaia/MT, São José do Povo/MT, São José do Rio Claro/MT, São José do Xingu/MT, São José dos Quatro Marcos/MT, São Pedro da Cipa/MT, Sapezal/MT, Serra Nova Dourada/MT, Sinop/MT, Sorriso/MT, Tabaporã/MT, Tangará da Serra/MT, Tapurah/MT, Terra Nova do Norte/MT, Tesouro/MT, Torixoréu/MT,

União do Sul/MT, Vale de São Domingos/MT, Várzea Grande/MT, Vera/MT, Vila Bela da Santíssima Trindade/MT e Vila Rica/MT.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO NORMATIVO

Os presentes pisos representam o mínimo a ser pago para cada categoria aqui descrita. As de terceirizações em condomínios, deverão obedecer o pisos e faixas salariais aqui descritas, não impedindo, que paguem salários e benefícios a maior. Porém, fica, desde já, pactuado, que não poderá ocorrer variações de salários e benefícios a menor.

| Função  | Salario  |
|---|----------|
| Faxineira ou Servente de Limpeza                              | 1.260,46 |
| Auxiliar de Serviços Gerais                                   | 1.260,46 |
| Jardineiro  | 1.260,46 |
| Office Boy (com ou sem motorização)                           | 1.260,46 |
| Continuo  | 1.260,46 |
| Porteiro  | 1.294,75 |
| Garagista   | 1.294,75 |
| Manobrista  | 1.294,75 |
| Monitor de Postura  | 1.294,75 |
| Ascensorista  | 1.238,25 |
| Recepcionista   | 1.294,75 |
| Bombeiro Civil  | 1.294,75 |
| Vigia Ronda (com ou sem motorização)                          | 1.294,75 |
| Auxiliar de Escritório  | 1.294,75 |
| Operador de Central de Monitoramento                          | 1.506,02 |
| Oficial de Manutenção Condominial                             | 1.506,02 |
| Encarregado de Limpeza de Obra                                | 1.591,09 |
| Líder de Auxiliar de Limpeza                                  | 1.591,09 |
| Pintor  | 1.601,79 |
| Assistente d Contabilidade                                    | 2.008,39 |
| Assistente de Tesouraria e Administração                      | 2.008,39 |
| Analista de RH  | 2.365,23 |
| Analista Administrativo                                       | 2.365,23 |
| Fiscal  | 1.774,38 |
| Caixa   | 1.294,75 |
| Supervisor de Área de Shopping                                | 1.672,51 |
| Fiscal de Piso e Trabalhador Assemelhado                      | 1.672,51 |
| Zelador   | 1.821,14 |
| Administrador   | 1.774,06 |
| Encarregado de Portaria                                       | 1.774,06 |
| Técnico de Segurança Trabalho                                 | 2.508,61 |
| Técnico em Serviço Condominial                                | 2.508,61 |
| Gerente Predial (Nível Médio)                                 | 2.508,61 |
| Supervisor de Segurança                                       | 3.342,68 |
| Gerente Predial Administrador de Condomínio ( Nível Superior) | 3.342,68 |
| Supervisor de RH  | 3.377,99 |

|   |          |
|---|----------|
| Coordenador Financeiro  | 3.377,99 |
| Seletor de Lixo, Classificador + 40% insalubridade sobre o piso | 1.926,00 |
| Separador de Lixo + 40% de Insalubridade sobre o piso           | 1.444,50 |
| Sindico Terceirizado  | 4.173,00 |
| Agente de Monitoramento   | 1.506,02 |

**Parágrafo primeiro** – Para agente de monitoramento eletrônico, também será permitida jornada padrão 12/36

**Parágrafo segundo** - Onde houver portaria remota será permitido a contratação de porteiro com jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais sendo respeitado em qualquer caso o limite 8 (oito) horas diárias.

**Parágrafo terceiro** - Tendo em vista a legalidade e nova abrangência das terceirizações de atividade meio e fim, as entidades convenentes pactuam que, a partir do registro e arquivamento desta Convenção, poderão juntar, periodicamente, tabela anexa, na qual contemple novas faixas salariais para funções ainda não previstas neste instrumento de negociação coletiva de trabalho e que atendam a todos os possíveis e eventuais contratantes.

**Parágrafo Quarto** – o presente reajuste retroage à data base, 01 de janeiro de 2022.

#### **CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTE, PAGAMENTO, SISTEMA BANCÁRIO E CONTA SALÁRIO**

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

É obrigatória a emissão do comprovante (Hollerith físico ou eletrônico) de pagamento com as discriminações de produção, comissão, desvios de função ou acúmulos, horas extras, contendo a identificação do empregado e respectiva função.

**Parágrafo primeiro** – As empresas deverão lançar no campo de informações dos (holleriths físicos ou eletrônicos) o enquadramento sindical (empregado de condomínio, cooperativa, associação ou empregado de empresas terceirizadas) bem como o regime tributário utilizado pela empresa naquele contrato. As que não possuírem espaços para essa informações deverão providenciar no prazo de 10 dias após o início da vigência da presente convenção.

**Parágrafo segundo** - O descumprimento da presente cláusula ou seu cumprimento insuficiente acarretará multa no valor de 03 (três) pisos da categoria por empregado lesado e serão revertidas na proporção de 80% aos trabalhadores prejudicados 20% ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

**Parágrafo terceiro** - A presente cláusula não prejudica eventuais pedidos de indenização por dano moral individual, coletivo e, sobretudo, indenização por danos materiais que empregados e/ou empresas do setor tenham sofrido em razão de fraudes ocorridas em contratações nos segmentos abrangidos por essa CCT.

**DO PAGAMENTO.** O pagamento das remunerações deve ser efetuado:

1. Contra recibo, assinado pelo empregado e em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital ou se esta não for possível, a rogo. Vedado o pagamento em espécie;
2. Em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário do expediente ou imediatamente após o encerramento deste.

**DO SISTEMA BANCÁRIO** O empregador utilizando ou não sistema bancário para o pagamento dos salários e demais remunerações, os valores deverão estar à disposição do empregado, no prazo máximo de até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

**DAS PENALIDADES ATRASO DE PAGAMENTO** Fica estabelecido que no caso de não ser efetuado, pela empresa, o pagamento dos salários, décimo terceiro e férias, nos seus respectivos prazos legais, incidirá multa mensal, correspondente a 1% (um por cento) sobre o salário vigente, em favor do empregado prejudicado.

**DAS CONTAS SALÁRIOS** As empresas que optarem por essa modalidade deverão abrir contas salários para seus empregados, objetivando uma maior comodidade, bem como maior segurança nos pagamentos.

**COMPROVANTE DE PAGAMENTO** As empresas ficam obrigadas a fornecer a seus empregados comprovante de pagamento (contracheques, holerite, cópia de recibo ou comprovantes de depósitos bancários), discriminando detalhadamente os valores de salários de proventos do trabalho e respectivos descontos. As empresas que pagam os vencimentos dos seus funcionários na própria empresa, caso os mesmos necessitem utilizar o transporte urbano para tal, fica a mesma obrigada a repor os vales-transporte, usados pelo trabalhador.

**Paragrafo Unico:** Tera força de recibo de pagamento salario o comprovante deposito na conta bancaria em nomedo empregado em estabelecimento bancario nos termos Art. 7º inciso XVI eArt 8º inciso III da CLT.

## **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

O empregador poderá fazer adiantamento de até 20% (vinte por cento) da remuneração dos funcionários, até o dia 20 (vinte) de cada mês subseqüente à prestação dos serviços, com identificação do empregador com cópias aos empregados, Desde que solicitado por escrito pelo empregado, mas a critério exclusivo do empregador.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SEXTA - DECIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Será facultado a empresa o pagamento integral ou proporcional do 13º salário ao trabalhador no dia do seu aniversário.

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÕES QUE NAO INTEGRAM SALARIO**

**Parágrafo primeiro** - As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**Parágrafo segundo** - Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

**Parágrafo terceiro** - O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

**Parágrafo quarto** - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador ou a qualquer outro, no mesmo estabelecimento empresarial ou em outro, corresponderá iguais salários e benefícios previstos nessa Convenção Coletiva de Trabalho sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade, idade ou empregador sendo vedado, em qualquer hipótese, Acordos Coletivos de Trabalho que não observe isoladamente ou em conjunto, qualquer cláusula deste instrumento negocial.

**Parágrafo quinto** - Tendo em vista o disposto no Artigo 5º (todos são iguais perante as leis) e para efeitos desta Negociação Coletiva de Trabalho, os sindicatos convenientes, entendem ser inconstitucional o artigo

620º da Consolidação das Leis do Trabalho, razão e fundamento pelos quais, pactuam que acordos coletivos serão nulos de pleno direito, se violarem qualquer cláusula desta Convenção Coletiva de Trabalho ou criarem outras, não se sobrepondo, em nenhuma hipótese ao aqui disposto, de forma isolada ou conglobada só podendo ser aceitos e firmados, se aumentarem, ponto a ponto, os ganhos e ajustes aqui estabelecidos.

**Parágrafo sexto** - A todo trabalho de igual valor deverá corresponder os mesmos pisos, salários e benefícios e será, para os fins desta Convenção, o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, não podendo haver qualquer distinção, ainda que decorrente de tempo de serviço, salvo quando tratar de plano cargos salario, devidaente registrado e arquivado nas entidades Laboral e Patronal conforme CLT

**Parágrafo sétimo** - pagamentos por gratificação de função não se incorporam ao salário para qualquer hipótese!

**Parágrafo oitavo** - A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

**Parágrafo nono** - A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

**Parágrafo décimo** - As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”

**Parágrafo décimo primeiro** - Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto nesta convenção coletiva, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

Será pago aos empregados que desenvolverem suas atividades em horários consideradas noturnos por Lei (entre 22h00min de um dia até as 05h00min horas do dia seguinte), 25% (vinte e cinco por cento) de adicional noturno.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - ALIMENTAÇÃO**

A empresa pagará ao trabalhador, que não tiver faltas injustificadas, a título de auxílio refeição e vale alimentação, o valor de R\$ 16,00 (dezesseis) reais por dia de trabalho exceto os dias em que o trabalho não ultrapassar 5 horas. Referido benefício será concedido por cartão magnético ou juntamente com o salário mensal, sendo que este não será computado como salário para nenhuma hipótese de lei, já que se trata de um auxílio concedido a todos os empregados, mediante o desconto em conformidade com o previsto no Sistema PAT.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – Aos empregados fica garantida a concessão deste benefício com desconto de 15% (quinze por cento) mensais da contrapartida prevista no sistema PAT.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** As partes convencionam que este benefício deverá ser concedido através de cartão magnético eletrônico ou juntamente com o salário mensal. Também nessa hipótese, as partes acordam que o benefício não tem natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado para qualquer fim.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE PARA OS EMPREGADOS**

O empregador concederá o vale-transporte sendo seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987, e, ainda, em conformidade com a decisão do Colendo TST no Processo TST-AA-366.360/97.4 (AC. SDC), publicada no DJU 07.08.98, Seção I, p. 314. Deverá o empregador neste caso, efetivar o repasse do vale transporte, na mesma data do pagamento salarial, sendo que o pagamento em espécie, não se integrará ao salário do trabalhador para nenhum efeito, conforme legislação em vigor.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O pagamento poderá ser realizado por cartão vale transporte ou cartão Mobilidade ou juntamente com salário, exceto o primeiro mês de trabalho o qual deverá ser antecipado.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL**

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\$ 6.000,00.

Invalidez total ou parcial, Pagamento de R\$ 6.000,00.

Auxílio-funeral: reembolso de despesas do funeral ao beneficiário ou a quem realizar os gastos, mediante apresentação dos comprovantes de pagamentos limitados a R\$ 6.000,00.

Auxílio - alimentação: Entrega de três cestas básicas, no valor de R\$ 300,00 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, sobre pena de multa de 01 piso da categoria por empregado eventualmente não segurado.

§ 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 importara no seu dever de indenizar ao trabalhador, sua família ou herdeiro legal, toda a cobertura acima relacionada.

## **EMPRÉSTIMOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO**

(Lei 10.820/2003) – Os sindicatos convenientes, bem como as empresas do segmento, quando solicitados por seus empregados, disponibilizarão a estes, convênios ou contratos que viabilizem empréstimos pessoais, aos empregados, com desconto em folha, sendo permitido ao empregador oferecer referido empréstimo com concordância e assinatura do empregado.

# **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISAO CONTRATUAL**

As empresas terão 15 (quinze) dias para fazer as homologações, a contar da data de pagamento do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho. As rescisões deverão ser homologadas, no sindicato laboral, independentemente do período de admissão do trabalhador em vigência do contrato de trabalho, devendo o empregador fornecer carta de apresentação ao empregado dispensado, no ato da sua rescisão contratual, exceto nas dispensas por justa causa. Nas situações em que a empregadora não conseguir localizar o empregado, dentro do prazo acima estipulado, a mesma deverá notificar expressamente o sindicato laboral da situação.

**PARAGRAFO PRIMEIRO-** O pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados em até dez dias contados a partir do termino do contrato.

**PARAGRAFO SEGUNDO-** A não homologação ou a homologação efetivada em sindicato laboral diverso da categoria aqui pactuada (terceirização) acarretará em multa de 02 pisos da categoria para o empregado desassistido na rescisão de seu contrato de trabalho.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA DO TRINTÍDIO**

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pelas Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

**AVISO PRÉVIO** Nos termos da lei 12.506/11 e orientação do M T E (Nota Técnica 184/2012) o aviso prévio de empregador para empregado será de 30 (trinta) dias para trabalho ininterrupto para o mesmo empregador até um ano. Para cada ano completo, o empregado terá direito a mais 03 (três) dias até o total de 90 (Noventa) dias para 20 anos de trabalho prestado ao mesmo empregador.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Considerando a proporcionalidade estabelecida pela Lei nº 12.506/2011, no caso do aviso prévio concedido pelo empregador e integralmente trabalhado pelo empregado que tiver mais de um ano de serviço e que optar pela folga prevista no art. 488 da CLT (procura de novo emprego), terá direito à mesma na seguinte proporção:

- . até 39 dias de aviso prévio, folga de 7 dias;
- . de 42 a 48 de aviso prévio, 8 dias de folga;
- . de 51 a 60 dias de aviso prévio, 9 dias de folga;
- . de 63 a 69 de aviso prévio, 10 dias de folga;
- . de 72 a 78 de visio prévio, 11 dias de folga e
- . de 81 a 90 de aviso prévio, 12 dias de folga.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** No Aviso Prévio dado pela empresa ao empregado, deverá constar por escrito, assinatura entre as partes (empregador/empregado) o local, dia e hora da homologação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** DA DISPENSA DO AVISO TRABALHADO:

O empregado que, durante o cumprimento do AVISO PRÉVIO dado pelo empregador, solicitar formalmente a dispensa dos demais dias por ter conseguido novo emprego com comprovação de documentos, terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo apenas os dias trabalhados no curso de aviso, desobrigando a empresa dos dias restantes e sem ônus para as partes.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E SUSPENSÃO

O contrato de experiência ficará suspenso em caso de afastamento de trabalho por motivo de infortúnio do trabalho. Completando-se o tempo nele previsto somente após o término do benefício previdenciário.

## CONTRATO A TEMPO PARCIAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL E BANCO HORAS

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

**Parágrafo primeiro** - As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

**Parágrafo segundo** - Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

**Parágrafo terceiro** - As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

**Parágrafo quarto** - É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

**Parágrafo quinto** - As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta da CLT.

**Parágrafo sexto** - duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual.

**Parágrafo sétimo** - A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

**Parágrafo oitavo** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

**Parágrafo nono** - O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

**Parágrafo décimo** - É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

**Parágrafo décimo primeiro** - Em exceção ao disposto no art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, é facultado, mediante acordo individual escrito, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.



**Parágrafo décimo segundo** - A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto na cláusula deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

**Parágrafo décimo terceiro** - O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional

**Parágrafo décimo quarto** - A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Parágrafo décimo quinto - Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

**Parágrafo décimo sexto** - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

**Paragrafo decimo setimo:** Fica vedado o banco de horas em acordo coletivo ou contrato individual.

**Paragrafo Decimo oitavo:** A empresa que optar pelo referido banco só poderá exigir jornada máxima de 10 horas diárias.

**Paragrafo Decimo Nono:** As horas pertencentes ao banco de horas deverão ser compensadas no prazo máximo de 180 dias da data da realização das mesmas.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FUNCOES DOS TRABALHADORES NOS POSTOS DE SERVICOS**

**1º- Zelador (CBO 5141-20)**, competindo às seguintes funções:

- a) inspecionar e zelar pela conservação das áreas e coisas de uso comum;
- b). Receber e transmitir as ordens emanadas do síndico para fazer cumprir a convenção condominial e o respectivo regulamento interno zelando pelo sossego e observância da disciplina no edifício;
- c) inspecionar o funcionamento das instalações elétricas e hidráulicas, assim como os equipamentos de uso comum;
- d) executar funções de manutenção básica no que lhe for cabível para conservação das áreas e coisas de uso comum, tais como: substituição de lâmpadas e saneamento de vazamentos hidráulicos de pequeno porte, que não exijam conhecimentos técnicos especializados, salvo jardinagem, limpeza de piscina, etc.
- e) não lhe é pertinente à manutenção ou a execução de serviços que exijam conhecimentos técnicos e ponham em risco sua segurança pessoal, bem como aquelas em equipamentos eletroeletrônicos e hidráulicos passíveis de manutenção por empresa especializada;
- f). Fiscalizar os serviços executados dentro do condomínio por prestadores de serviços, ainda que legalmente credenciados para execução dos referidos;
- g). Proceder à distribuição internamente das correspondências que chegam diariamente no condomínio;
- h). Outras atribuições definidas no contrato de trabalho, de acordo com as características e peculiaridades de cada edifício.

**2º - Porteiro (CBO 5174-10)**, competindo às seguintes funções:

- a). Fiscalizar a entrada e saída de pessoas e veículos, controlando a abertura e fechamento de portões de garagem, sociais ou de serviços, manual ou eletronicamente, sendo vedado ausentar-se do posto de serviço por mais de 05 metros, sob pena de advertência e abandono de posto;
- b) Estar atento para o funcionamento adequado das coisas de uso comum, observando eventuais emergências, quando acionará o zelador, o síndico ou a administração condominial;
- c) Encarregar-se do controle das correspondências, recebendo-as e encaminhando-as aos destinatários para evitar extravios;
- d) Zelar para o sossego e bem estar dos moradores, durante sua jornada de trabalho, anotando eventuais ocorrências e transmitindo-as ao zelador e na sua inexistência ao síndico ou seu sucessor no posto;
- e) Outras atribuições definidas no contrato de trabalho, de acordo com as características e peculiaridades de cada edifício.

**3º - Ascensorista (CBO 5141-05)**, com jornada máxima diária de 6h (seis horas) a ele competindo às seguintes funções:

- a) Operar elevadores com pessoas, cargas ou automóveis, acionando os dispositivos eletrônicos ou manuais, interna ou externamente;
- b) Controlar o número de pessoas, o acesso ao elevador, suas paradas e chamadas, assim como atender com cortesia, informando aos ocupantes os andares de parada, assim como a indicação de andares e a localização de profissionais ou empresas nos andares do edifício;
- c) Cuidar da limpeza, desinfecção, ordem e bom aspecto geral da cabine interna do elevador;
- d) Comunicar ao zelador, e na sua inexistência ao síndico, eventuais falhas, ruídos e problemas gerais de funcionamento dos elevadores e portas;
- e) Outras atribuições definidas no contrato de trabalho, de acordo com as características e peculiaridades de cada edifício.

**4º - Manobrista / Garagista (CBO 5141-10)**, competindo-lhe as seguintes funções:

- a) Manter os veículos regularmente estacionados e trancados, recolhendo as chaves do contato, colocando-as em local seguro, previamente determinado;
- b) Desde que devidamente habilitado perante as leis de trânsito, movimentar os veículos dos condôminos, nas áreas comuns, entradas e saídas de garagens, de conformidade com as regras de funcionamento do edifício;
- c) Controlar a entrada e saída de veículos, através de cartões eletrônicos ou manuais de garagem;
- d) Outras atribuições definidas no contrato de trabalho, de acordo com as características e peculiaridades de cada edifício.

**5º - Faxineiro / auxiliar de limpeza / servente de limpeza (CBO 5143-20)**, competindo às seguintes funções:

- a) Executar os serviços de limpeza rotineira, em geral, para manter em condições de higiene e bom aspecto as áreas e coisas de uso comum do edifício;
- b) Recolhimento, transporte e acondicionamento do lixo produzido no edifício, em local adequado;
- c) Outras atribuições definidas no contrato de trabalho, de acordo com as características e peculiaridades de cada edifício.

**6º - Auxiliar de Escritório/Administrativo (CBO 4110-05)**, competindo-lhe executar funções burocráticas, nos casos de condomínio, com sistema administrativo na forma de autogestão.

Tratam de documentos variados cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos.

**8º - Gerente Predial (Nível Superior, CBO 1421-5)**, competindo-lhe executar as seguintes funções:

- a) É o empregado que tem como atribuição exclusiva a de supervisionar, gerenciar e comandar os demais empregados a ele subordinado nas tarefas diárias junto ao condomínio, bem como, auxiliar o síndico no planejamento para as tarefas de manutenção e conservação das áreas comuns, especialmente na aquisição de materiais de consumo;
- b) Fica expressamente proibido ao gerente condominial exercer qualquer função de seus subordinados, ficando exclusivamente no cargo de comando, não fazendo jus ao pagamento do adicional por acúmulo de função;
- c) Atribuir e supervisionar o serviço dos demais empregados a ele subordinado, especialmente quanto ao exato cumprimento das tarefas a eles designadas, aplicando quando for o caso as penalidades previstas na legislação trabalhistas vigentes;
- d) Orientar e fiscalizar os demais empregados no uso adequado de materiais de limpeza e a obrigatoriedade de utilização de equipamentos individuais e coletivos, quando sejam necessários para os desempenhos das atividades;
- e) Estabelecer escalas de trabalho, bem como, de descanso semanal remunerado, inclusive do domingo, visando à efetiva fruição destes direitos pelos demais trabalhadores a ele subordinado;
- f) Controlar o tempo de serviço dos demais empregados a ele subordinado bem como conceder férias anuais no prazo previsto em lei;
- g) Orientar e fazer cumprir pelos demais empregados a ele subordinado sobre exato cumprimento da convenção condominial e regulamento interno e deliberação em assembleias gerais a ele comunicadas por escrito pelo síndico;
- d) Controlar o efetivo cumprimento das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente a NR7, PCMSO, NR9 e PPRA;
- h) Autorizar expressamente aos empregados a ele subordinados a realização de trabalho extraordinário quando necessário, bem como, acumulação de funções nos termos da cláusula do adicional por acúmulo de função;
- i) Controlar e determinar a realização de vistorias, inspeções e obtenção de licenças quanto à limpeza e desinfecções de caixas de água, caixas de gordura, auto de vistoria de corpo de bombeiros, para-raios e demais manutenções obrigatórias pelas legislações federais, estaduais e municipais;
- g) Outras atribuições a serem estipulas em contrato de trabalho, conforme as características e costumes de cada condomínio, que não coincidam com as demais funções previstas nesta convenção;
- j) Autorizar expressamente aos empregados a ele subordinados a realização de trabalho extraordinário quando necessário, bem como, acumulação de funções nos termos da cláusula do adicional por acúmulo de função;
- k) Controlar e determinar a realização de vistorias, inspeções e obtenção de licenças quanto à limpeza e desinfecções de caixas de água, caixas de gordura, auto de vistoria de corpo de bombeiros, para-raios e demais manutenções obrigatórias pelas legislações federais, estaduais e municipais;
- l) Outras atribuições a serem estipulas em contrato de trabalho, conforme as características e costumes de cada condomínio, que não coincidam com as demais funções previstas nesta convenção.

**9º - Gerente Predial (Nível Médio, CBO 1421-5), competindo-lhe executar as seguintes funções:**

- a) É o empregado que tem como atribuição exclusiva a de supervisionar, gerenciar e comandar os demais empregados a ele subordinado nas tarefas diárias junto ao condomínio, bem como, auxiliar o síndico no planejamento para as tarefas de manutenção e conservação das áreas comuns, especialmente na aquisição de materiais de consumo;
- b) Fica expressamente proibido ao gerente condominial exercer qualquer função de seus subordinados, ficando exclusivamente no cargo de comando, não fazendo jus ao pagamento do adicional por acúmulo de função;
- c) Atribuir e supervisionar o serviço dos demais empregados a ele subordinado, especialmente quanto ao exato cumprimento das tarefas a eles designadas, aplicando quando forem o caso as penalidades previstas

na legislação trabalhistas vigentes;

d) Orientar e fiscalizar os demais empregados no uso adequado de materiais de limpeza e a obrigatoriedade de utilização de equipamentos individuais e coletivos, quando sejam necessários para os desempenhos das atividades;

e) Estabelecer escalas de trabalho, bem como, de descanso semanal remunerado, inclusive do domingo, visando à efetiva fruição destes direitos pelos demais trabalhadores a ele subordinado;

f) Controlar o tempo de serviço dos demais empregados a ele subordinado bem como conceder férias anuais no prazo previsto em lei;

g) Orientar e fazer cumprir pelos demais empregados a ele subordinado sobre exato cumprimento da convenção condominial e regulamento interno e deliberação em assembleias gerais a ele comunicadas por escrito pelo síndico;

d) Controlar o efetivo cumprimento das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente a NR7, PCMSO, NR9 e PPRA;

h) Autorizar expressamente aos empregados a ele subordinados a realização de trabalho extraordinário quando necessário, bem como, acumulação de funções nos termos da cláusula do adicional por acumulo de função;

i) Controlar e determinar a realização de vistorias, inspeções e obtenção de licenças quanto à limpeza e desinfecções de caixas de água, caixas de gordura, auto de vistoria de corpo de bombeiros, para-raios e demais manutenções obrigatórias pelas legislações federais, estaduais e municipais;

g) Outras atribuições a serem estipulas em contrato de trabalho, conforme as características e costumes de cada condomínio, que não coincidam com as demais funções previstas nesta convenção;

j) Autorizar expressamente aos empregados a ele subordinados a realização de trabalho extraordinário quando necessário, bem como, acumulação de funções nos termos da cláusula do adicional por acumulo de função;

k) Controlar e determinar a realização de vistorias, inspeções e obtenção de licenças quanto à limpeza e desinfecções de caixas de água, caixas de gordura, auto de vistoria de corpo de bombeiros, para-raios e demais manutenções obrigatórias pelas legislações federais, estaduais e municipais;

l) Outras atribuições a serem estipulas em contrato de trabalho, conforme as características e costumes de cada condomínio, que não coincidam com as demais funções previstas nesta convenção.

**10° - Agente de Monitoramento Eletrônica (CBO 3744-05), competindo-lhe executar as seguintes funções:**

a) - Acompanha e avalia os dados fornecidos por aparelhagem técnica, estuda os circuitos elétricos e sistema interno de "CFTV", gravando as imagens geradas a fim de registrar atos e fatos ocorridos durante a execução dos trabalhos e resgatá-las quando necessário;

b) - Acompanha o sistema de alarme eletrônico das bases, controlando as sirenes de alerta e/ou emergência que são acionadas em casos de invasão de locais, incêndios ou outras situações de risco.

c) - Interpretam os acontecimentos pelos monitores, identificando os tipos de ocorrências para avaliação de riscos, executando varreduras eletrônicas através das câmeras instaladas.

d) - Mantém contato com os órgãos ligados à segurança pública e prestadores de serviços de utilidade pública, sempre que necessitar da atuação destes para a verificação de possíveis sinistros;

e) - Aciona o setor próprio para executar a manutenção dos equipamentos para mantê-los sempre ligados e em perfeito estado de funcionamento.

f) - Carrega a bateria dos rádios e demais equipamentos necessários para mantê-los sempre em funcionamento;

g) - Realiza backup das imagens gravadas e armazenam pelo período determinado pelo condomínio;

h) - Elabora relatórios e comunicam seu superior de ocorrências em seu local de trabalho;

i) - Fazer rondas de inspeção de vigilância e segurança nas áreas internas da base de operação, observando atentamente quaisquer movimentações e/ou atitudes suspeitas, a fim de inibir o interesse e a ação de ilícitos, bem como proteger e defender a integridade física das pessoas presentes em seu local de atuação;

j) – Manter-se atento através do monitor / vídeo, em relação entrada e saída de material e de pessoas, seguindo determinação do condomínio.

**11º - Ronda**, competindo-lhe executar as seguintes funções:

a) – Ajuda o porteiro ou o garagista;

b) – Entrega de correspondências;

c) – Acompanhamento de visita, prestador de serviços e entregador;

d) – Realiza ronda interna, na área comum do condomínio, para checar se o regimento interno está sendo seguido pelos condôminos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS**

As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho, a função efetivamente exercida pelo empregado, bem como devolvida ao trabalhador em no máximo 48 (quarenta e oito) horas.

**DOCUMENTOS DOS EMPREGADOS** Os documentos pessoais dos empregados quando necessário serão recebidos e entregues mediante recibo, no próprio local de trabalho, obedecendo aos prazos previstos em lei.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE TRABALHO INDIVIDUAL E A VIGÊNCIA**

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Parágrafo primeiro - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Parágrafo Segundo Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Parágrafo primeiro - O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

Parágrafo segundo - Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

Parágrafo terceiro - A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Parágrafo quarto - Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Parágrafo quinto - O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Parágrafo sexto - Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado;

V - adicionais legais.

Parágrafo sétimo - O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 5º desta cláusula, bem como o enquadramento sindical legítimo e o regime tributário utilizado para a empresa naquela contratação.

Parágrafo oitavo - O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Parágrafo nono - A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO PODERÁ SER EXTINTO**

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado;

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PERDA DE CONTRATO**

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato contratarão os empregados da anterior, sem descontinuidade da prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão SERÁ POR ACORDO e

obrigará ao pagamento do percentual de 20% (vinte por cento) sobre os depósitos do FGTS e pagamentos de metade do aviso prévio, se indenizado, ou seu cumprimento normal.

Parágrafo Primeiro – Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador nos serviços, devidamente justificado pela empresa ou pelo empregado, o empregado terá direito a indenização no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS e os demais direitos previstos em Lei, inclusive o art.477 da CLT.

Parágrafo Segundo – Quando a empresa entregar os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao contrato caberá ao respectivo empregador fazer a retratação, em razão da manutenção do emprego.

Parágrafo Terceiro – No encerramento do contrato entre o empregador e o tomador de serviço, persistindo pendências de homologações de rescisões contratuais, poderá a empresa vencedora do contrato de prestações de serviços efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TELETRABALHO**

A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto nesta cláusula e na CLT.

Parágrafo primeiro - Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo segundo - O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Parágrafo terceiro - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Parágrafo quarto - Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Parágrafo quinto - Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo sexto - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo sétimo - As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PERÍODO DE ESTABILIDADE**

Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, somente os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 1º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso; III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A garantia assegurada à gestante pela Constituição Federal, no artigo 10º, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, será prorrogada por mais 30 (trinta) dias, exceto nos casos de contrato por prazo determinado e dispensa por justa causa.

**AMAMENTAÇÃO** Os intervalos para amamentação previstos no art. 396º da CLT poderão ser acumulados em único intervalo da jornada, a critério da empregada-mãe, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho. Uma vez fixado o horário, o mesmo somente poderá ser alterado por acordo entre empregado e empregador.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS PRÓXIMOS A APOSENTADORIA**

As empresas não poderão dispensar seus empregados optantes pelo regime do FGTS, durante 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço, desde que o mesmo possua 03 (tres) anos de serviços prestados, podendo o empregado, por livre e espontânea vontade, de forma expressa renunciar a tal garantia.

### **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADOTANTES**

Terá direito a uma licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias ininterruptos a mães adotantes, no caso de adoção de criança na faixa etária de zero a um ano de idade, desde que regularizada legalmente, consoante Lei 12.010/2009.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho nos postos será de 06h00min horas corridas, 08h00min horas com intervalo mínimo de 01h00min hora. Cabível também jornada de 12x36 (doze horas de labor, por trinta e seis de descanso).



**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As horas extras dos feriados serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) conforme a Lei, e as demais com 50% (Cinquenta por cento) conforme determina o Art. 59 incisos I da CLT, desde que não haja compensação na semana seguinte.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Para base de calculo horas extras sera tomada como base 180 horas mensal para escala de 12/36

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA - HORARIO CORRIDO**

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DO HORARIO DE TRABALHO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos do Art. 1 e 3 da Portaria 373 de 25/02/2011.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TEMPO DESPENDIDO PELO EMPREGADO**

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSENCIA JUSTIFICADA**

Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo na remuneração nos prazos e condições prevista no Art. 473 da CLT e as seguintes:

- a)** 05 dias corridos por motivo de casamento;
- b)** 05 dias corridos por motivo de falecimento do cônjuge ou companheiro (a) ou outros dependentes, conforme determina a Lei.
- c)** 05 dias corridos de licença paternidade.
- d)** Nos dias em que comprovadamente estiver realizando provas de exames vestibulares para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- e)** Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do (a) empregado (a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos em médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, posteriormente, através de atestado médico do filho e no máximo 03 (três) vezes em cada 12 (doze) meses.
- G)** até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.
- H)** até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Lei nº 13.257, de 2016).

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA DA MAE**

Em caso de internação do filho menor de 07 (sete) anos, ou filho excepcional ou deficiente físico, menor de 14 (quatorze) anos, será concedido, o abono de falta de no máximo 03 (três) dias consecutivos, mediante apresentação de comprovante de internação, assinado pelo médico ou instituição de saúde.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUICAO**

Enquanto perdurar a substituição superior a 15 (quinze) dias e que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, desde que o empregado substituído esteja vinculado em carteira ao mesmo empregador e excluídas as vantagens pessoais.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS CONCESSÃO**

Fica assegurado que o aviso de férias seja entregue ao trabalhador ate 30 (trinta) dias antes do inicio do período de concessão.

DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS O Empregado que se demitem antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais (Enunciado 261 TST).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para cálculo das férias deve-se tomar como base o salário base da data da sua concessão, computados a este os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso conforme dispõe o art. 142, caput e parágrafo 5º da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Em caso de rescisão, o pagamento das férias será calculado obedecendo ao que dispõe o Artigo 130 da CLT, com o pagamento dos dias proporcionais ao que o trabalhador teria direito caso gozasse das mesmas e considerando as faltas.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS RELATIVAS À ENGENHARIA, SEGURANÇA DO TRABALHO, PREVENÇÃO DE ACIDENT**

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

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

NORMA REGULAMENTADORA Nº 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA: Estabelece a obrigatoriedade das empresas públicas e privadas organizarem e manterem em funcionamento, por estabelecimento, uma comissão constituída exclusivamente por empregados com o objetivo de prevenir infortúnios laborais, através da apresentação de sugestões e recomendações ao empregador para que

melhore as condições de trabalho, eliminando as possíveis causas de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 163 a 165 da CLT.

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

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

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

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

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

**NORMA REGULAMENTADORA Nº 16 - Atividades e Operações Perigosas:** Regulamenta as atividades e as operações legalmente consideradas perigosas, estipulando as recomendações prevencionistas correspondentes. Especificamente no que diz respeito ao Anexo nº 01: Atividades e Operações Perigosas com Explosivos, e ao anexo nº 02: Atividades e Operações Perigosas com Inflamáveis, tem a sua existência jurídica assegurada através dos artigos 193 a 197 da CLT. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à caracterização da energia elétrica como sendo o 3º agente perigoso é a Lei nº 7.369 de 22 de setembro de 1985, que instituiu 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 controverso 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 prevencionistas 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 ficam obrigada a apresentar aos sindicatos convenientes o LTCAT (laudo técnico ambiente de trabalho).

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UTENSÍLIOS BASICOS PARA O TRABALHADOR**

Fica convencionado que o Condomínio Contratante garantirá aos funcionários da Contratada utensílios básicos, tais como água potável e gelada, acesso a banheiro, materiais higiênicos e outros em seus postos de trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRODUTOS QUIMICOS E TOXICOS**

Fica expressamente proibido o manuseio de produto químico e tóxico por empregados não habilitados, exceto aqueles empregados que forem comprovadamente qualificados.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORME**

Serão fornecidos 02 (dois) uniformes, gratuitamente a todos os seus trabalhadores (operacionais, administrativos), com reposição obrigatória a cada 12 (doze) meses, caso o empregado seja demitido ou

peça demissão, os uniformes serão devolvidos nas condições em que se encontrarem.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA**

As Empresas que tiverem em seu quadro de funcionários acima de trinta e cinco empregados serão criadas a CIPA, a eleição será feita entre os empregados.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRATAMENTOS ODONTOLÓGICO BÁSICO PREVENTIVO**

Os empregadores deverao sob pena de multa fornecer aos seus empregados, gratuitamente, assistência odontológica básica:

Limpeza, Extração, Aplicação de flúor, Preventiva 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, pagará multa mensal de R\$ 100,00 (cem reais) à cada empregado prejudicado retroativos, mês a mês ao início da inadimplência indeprndente do prejuizo ao empregado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 à forma coletiva para o adimplemento dos benefícios: SEGURO DE VIDA, DOS EXAMES OCUPACIONAIS, DOS TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BASICOS PREVENTIVO, DO PCMSO E PPRA desta CCT, visando a efetiva redução dos custos, estipula-se o valor de R\$ 49,00 (Quarenta e nove Reais) por empregado, mensalmente a ser repassado ao sindicato, o qual, negociará diretamente com os prestadores dos serviços exigidos nesta Convenção em favor dos associados.

§ Segundo - a composição, para efeito de custo, a ser repassados aos tomadores de serviços restará da seguinte forma:

- CCT - Seguro de vida: R\$ 4,20 (quatro reais e vinte centavos) previstos em apólice de seguro.
- NR 07 - Exames ocupacionais (admissional, demissional, mudança de função, periódico e retorno ao trabalho) R\$ 10,20 (dez reais e vinte centavos).
- CCT - Tratamentos odontológicos básicos preventivos: R\$ 13,00 (treze reais).
- NR 07 - Implantação, coordenação e manutenção do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – R\$ 10,20 (dez reais e vinte centavos).
- NR 09 - Implantação, Coordenação e Manutenção do Programa de Prevenção de Risco Ambiental – R\$ 11.40 (onze reais e quarenta centavos).

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MEDICO E ODONTOLOGICO ATESTADO**

Serão aceitos pela empresa, atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos médicos e dentistas do sindicato ou de qualquer outro órgão de saúde, que devidamente habilitados ao exercício da profissão, tendo que apresentar o mesmo no 1º dia de retorno ao trabalho. Nos atestados deverão constar obrigatoriamente o CRM ou CRO, a assinatura e o carimbo do profissional que procedeu ao atendimento.

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIBERACAO DE DIRIGENTE SINDICAL**

O dirigente sindical será liberado pelo empregador para comparecer a assembleias da categoria, congressos ou reuniões sindicais, pelo período máximo de 10 (dez) dias durante o ano, sem prejuízo de sua remuneração, ficando obrigado ao aviso prévio de 72 (setenta e duas) horas do afastamento e comprovação posterior do cumprimento do compromisso.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO LABORAL**

#### **DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL ANUAL**

As empresas de Asseio, Conservação e locação de mão-de-obra atuantes no estado de Mato Grosso, descontarão no mês de abril de cada empregado em folha de pagamento 1/30 dos dias trabalhados a fim de custear os serviços negociais do respectivo Sindicato. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito na CEF – Caixa Econômica Federal, no prazo máximo de 10 dias após o desconto. O SEEAC/MT torna público por esta Convenção Coletiva que o trabalhador poderá se opor ao referido desconto, e o Sindicato neste caso, deverá proceder o ressarcimento do valor ao empregado que o requerer, por escrito ou via AR juntamente com cópia do holerite. Neste caso o SEEAC/MT fará o depósito na conta corrente da empresa que será comunicada via ofício com cópia do depósito e esta por sua vez fará o ressarcimento na próxima folha de pagamento a qual o requerente está vinculado, desde que o faça no prazo improrrogável de 30 dias a contar do desconto.

§ primeiro - O não recolhimento da Contribuição prevista nesta Cláusula e no seu parágrafo primeiro, no prazo estabelecido enseja na aplicação de multa, revertida ao sindicato laboral, consistente em meio piso da categoria, mais 0,11% (onze décimo por cento) ao dia sobre o valor descontado.

§ segundo - Ocorrendo descontos nos salários dos empregados e não havendo repasse ao sindicato, o mesmo encaminhará denúncia criminal ao Ministério Público, para apuração e início da competente ação por apropriação indébita prevista no artigo 168º do Código Penal, responsabilizando-se o dirigente da pessoa jurídica conforme parágrafo 5º do artigo 173 da CF 1988.

#### **DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL LABORAL**

As empresas descontarão mensalmente, na folha de pagamento de todos os empregados sindicalizados que tenha autorizado por escrito, a Contribuição social, na importância de 2,00% (dois por cento) e repassar os valores descontados até o décimo segundo dia do mês subsequente, para o SEEAC/MT.

§ 1º - Da mesma forma, será também descontada em folha de pagamento daqueles empregados sindicalizados que forem admitidos na vigência deste acordo e que ainda não tiverem sofrido esse desconto, da remuneração a ser paga no mês de admissão, devendo essa importância ser recolhida até o décimo quinto dia do mês subsequente.

§ 2º - O não recolhimento da Contribuição prevista nesta Cláusula e no seu parágrafo primeiro, no prazo estabelecido enseja na aplicação de multa, revertida ao sindicato laboral, consistente em 01 piso da categoria, mais 0,11% (onze décimo por cento) ao dia sobre o valor descontado.

§ 3º - Ocorrendo descontos nos salários dos empregados e não havendo repasse ao sindicato, o mesmo encaminhará denúncia criminal ao Ministério Público, para apuração e início da competente ação por

apropriação indébita prevista no artigo 168º do Código Penal, responsabilizando-se o dirigente da pessoa jurídica conforme parágrafo 5º do artigo 173 da CF 1988.

## CONTRIBUIÇÃO DOS BENEFICIADOS POR ESTA CCT DO SINDICATO LABORAL

Em razão do artigo 611-A da CLT e do fim da contribuição sindical compulsória, o sindicato laboral não se sente mais obrigado a prestar assistência gratuita a empregados não filiados e não contribuintes. Com base ainda, no princípio da solidariedade e cooperação mútua de todos os empregados da categoria, na finalidade da MANUTENÇÃO e FUNCIONAMENTO da entidade laboral, na assistência, proteção dos direitos e benefícios conquistados por meio desta CCT (CESTA BÁSICA, AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO, DESCONTO LIMITE DE 5% DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO PELO PAT, AUXÍLIO BÁSICO ODONTOLÓGICO, SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL, PENOSIDADE PARA COPEIRAS, INSALUBRIDADE, PARA OS TRABALHADORES QUE FAZEM LIMPEZA EM BANHEIROS PÚBLICOS, ALÉM DO PERCENTUAL DO REAJUSTE NEGOCIADO E DO SALÁRIO BASE, CONTINUAÇÃO NA ASSISTÊNCIA DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES, na colaboração com a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, Procuradoria Regional do Trabalho, através das denúncias encaminhadas de todo estado por estes órgãos para as devidas providências em favor de todos empregados indistintamente, seja filiado, contribuinte ou não, demandando assim, despesas com deslocamento, hospedagem, alimentação e outras. Contudo, ainda há o atendimento assíduo e constante em diversas reclamações, consultas, cálculos e orientações dentro da capital e também de vários municípios, além das assistências gratuitas nas homologações.

Por todo o exposto, não há que se negar os importantes e constantes serviços prestados a categoria pelo sindicato laboral, haja vista, benefícios estes em sua grande maioria não estabelecido por lei, mas sim negociados por esta CCT, o que justifica a presente contribuição:

Fica ajustado que os empregadores descontarão na folha salarial de cada mês, a partir de fevereiro de 2021, o equivalente a 1% (um por cento) do salário base de cada empregado não filiado, mas BENEFICIADO por esta CCT.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SEEAC-MT em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados e CAGED, sob pena de pagamento de multa de 20% (vinte por cento) do valor devido, de juros e correções legais.

§ PRIMEIRO - Nos meses de janeiro e agosto não será descontada a Contribuição da presente cláusula.

## DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL

Todas as empresas do segmento, atuantes no Estado de Mato Grosso descontarão no mês de setembro de cada ano 1/30 do salário dos empregados, em favor do sindicato laboral para o auxílio do sistema confederativo. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito na Caixa Econômica Federal, no prazo máximo de 10 dias após o desconto. O SEEAC-MT torna público, por esta convenção de trabalho, que o empregado poderá se opor ao desconto e o sindicato, neste caso, deverá proceder o ressarcimento do valor ao empregado que o requerer por escrito ou via AR juntamente com cópia do holerite. Neste caso o SEEAC/MT fará o depósito na conta corrente da empresa que será comunicada via ofício com cópia do depósito e está por sua vez fará o ressarcimento na próxima folha de pagamento a qual o requerente está vinculado, desde que o faça no prazo improrrogável de 30 dias a contar do desconto, conforme ICP: 451/2005 e ICP 000020.2010.23.000/5 do PRTE.

§ primeiro - O não recolhimento da Contribuição prevista nesta Cláusula e no seu parágrafo primeiro, no prazo estabelecido enseja na aplicação de multa, revertida ao sindicato laboral, consistente em meio piso da categoria, mais 0,11% (onze décimo por cento) ao dia sobre o valor descontado.

§ segundo - Ocorrendo descontos nos salários dos empregados e não havendo repasse ao sindicato, o mesmo encaminhará denúncia criminal ao Ministério Público, para apuração e início da competente ação por apropriação indébita prevista no artigo 168º do Código Penal, responsabilizando-se o dirigente da pessoa jurídica conforme parágrafo 5º do artigo 173 da CF 1988.

§ terceiro - Após o desconto de todas as contribuições devidas estipuladas nesta CCT e posterior repasse ao sindicato laboral, as empresas ficarão obrigadas a encaminhar ao sindicato, a relação dos empregados afetados pelo desconto, acompanhado com o E-SOCIAL até o 5º dia do vencimento do referido repasse.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS PATRONAL**

DAS CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADORES PARA FAZER FACE AOS RECURSOS DESPENDIDOS E NECESSÁRIOS À CONCRETIZAÇÃO DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA QUE TERÁ REFLEXOS PARA TODA A CATEGORIA E NÃO SOMENTE PARA OS ASSOCIADOS.

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B;

Considerando que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado;

Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto nos art.7º inciso XXVI, 8º III e VI da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo Sindicato Patronal, ou seja, asseio, conservação, limpeza pública, urbana, ambiental e locação de mão de obra em geral, via terceirização, recolherão em favor do Sindicato Patronal – SEAC/MT, mediante guia a ser fornecida por este, a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, para a assistência negocial a todos e não somente a associados, conforme estabelecido na seguinte tabela.

Empresas de 000 a 100 empregados: R\$ 1.198,09 (um piso da categoria).

Empresas de 101 a 200 empregados: R\$ 2.396,18 (dois pisos da categoria).

Empresas de 201 a 300 empregados: R\$ 3.594,27 (três pisos da categoria).

Empresas de 301 a 500 empregados: R\$ 4.792,36 (quatro piso da categoria).

Empresas de 501 a 700 empregados: R\$ 5.990,45 (cinco pisos da categoria).

Empresas de 701 a 1000 empregados: R\$ 7.188,54 (seis pisos da categoria).

Empresas de 1001 a 2000 empregados: R\$ 8.386,63 (sete pisos da categoria).

Empresas de 2001 a 3000 empregados: R\$ 9.584,72 (oito pisos da categoria).

Empresas de 3001 a 5000 empregados: R\$ 10.782,81 (nove pisos da categoria).

Empresas com mais de 5001 empregados: R\$ 11.980,90 (dez pisos da categoria).

A pedido escrito da empresa interessada, encaminhado ao SEAC-MT., esses valores poderão ser parcelados.

Parágrafo Primeiro – A Contribuição Negocial será distribuída da seguinte forma:

I – 70% para o Sindicato;

II – 25% para a Federação;

III – 5% para a Confederação.

Parágrafo Segundo – O atraso no pagamento da contribuição supramencionada acarretada a incidência de multa de 10% do valor da contribuição, bem como em correção monetária a ser calculada pela média dos índices fornecidos pelo IGPM/FGV e INPC/IBGE.

### **DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

O sindicato conveniente cobrará da categoria econômica e profissional, a Contribuição Confederativa no mês de outubro no valor de 01 piso da categoria.

### **DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL**

Conforme decisão da Assembleia Geral da Categoria Econômica, as Empresas de Asseio, Conservação, Terceirização de Mão-de-obra, Limpeza Pública, Urbana e Ambiental, que operam ou vierem a operar no Estado As prestadoras de serviços terceirizáveis no Estado de Mato Grosso, ASSOCIADAS ao sindicato



patronal, recolherão, mensalmente, com recursos próprios ao SEAC/MT as Contribuições previstas em seu Estatuto.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONVÊNIOS DO SEEAC/MT**

As empresas se obrigam a descontar das folhas de pagamentos dos empregados até o 10º dia do mês, os convênios firmados pelo sindicato laboral, repassando imediatamente os valores correspondentes, desde que seja protocolado na empresa a relação dos descontos até no máximo o dia 20 do mês anterior e que as empresas tenham ciência PRÉVIA do convênio firmado e ainda seja respeitado o limite legal e mensal de comprometimento salarial. Ressalva-se aqui, que nos boletos de cobrança não poderá constar como devedor, o nome das empresas em que os empregados trabalham.

§ Primeiro – Ocorrendo o desconto, nos salários dos empregados e o não repasse, nos termos e forma aqui estabelecidos, a cobrança se dará em nome da empresa, sem prejuízo, ainda, das sanções cíveis e criminais previstas em lei em face da apropriação indébita.

§ Segundo - Uma vez protocolado, pelo sindicato laboral, na data prevista nesta cláusula e, não havendo o devido desconto e repasse, a empresa sofrerá multa equivalente a meio piso da categoria, por empregado lesado revertido proporcionalmente (50% + 50-%) ao sindicato laboral e empregados das empresas.

§ Terceiro – Os empregados que estiverem afastados da empresa por algum motivo e utilizarem os convênios do sindicato laboral, ficam estes cientes que no seu retorno ao trabalho, serão descontados todos os valores que forem utilizados no período em sua integralidade.

§ Quarto – O empregador poderá efetuar descontos no salário dos empregados nas seguintes situações:

- a) Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, por culpa ou dolo;
- b) Adiantamentos autorizados expressamente pelo empregado;
- c) Convênios firmados pelos sindicatos laboral, patronal ou empresas;

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INFORMAÇÕES DOS EMPREGADOS**

As empresas enviarão ao Sindicato laboral, semestralmente, a relação de nomes dos empregados associados os quais foram efetuados os descontos da CONTRIBUIÇÃO SOCIAL MENSAL, bem como seus respectivos valores.

#### **DA RELAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS SETORES DE SERVIÇOS**

Como objetivo de preservar e resguardar os direitos e benefícios dos empregados constantes nesta CCT, as empresas deverão fornecer, quando solicitados por quaisquer dos sindicatos convenientes, CAGED ou E-SOCIAL, Relação dos Setores e holerites, no prazo de 10 dias sob pena de multa de 01 piso da categoria revertido a cada empregado presumidamente prejudicado pela ocultação das informações solicitadas.

Considerando que o SEEAC/MT - Sindicato dos Empregados das Empresas Terceirizadas de Asseio, Conservação e Locação de Mão de Obra de Mato Grosso, CNPJ nº 26.562.918/0001-18, ingressou em juízo para buscar a recuperação de todas as contribuições previdenciárias indevidamente descontadas dos trabalhadores em favor do INSS – Processo Judicial nº 0003361-49.2017.4.01.3400, distribuído em 19/01/2017 na 1ª Vara da Justiça Federal de Brasília/DF. O Sindicato disponibilizara e solicitara por meio digital (seeacacaoins@gmail.com ou seeac\_mt@hotmail.com e obrigam-se os empregadores a encaminha-los ao mesmo, os seguintes dados relativos a todos os trabalhadores com os quais mantiveram/mantêm vínculo empregatício a partir de 01/2012:

I – Nome completo;

II – CPF;

III – Relatórios financeiros anuais ou holerites mensais em que constem todas as rubricas que compuseram os vencimentos do trabalhador.

§1º. Caso prefira, ao invés de fornecer as informações em arquivos individualizados por trabalhador, o empregador poderá fornecer as informações consolidadas através de relatórios gerados por seu sistema interno, desde que tais relatórios apresentem todas as informações acima listadas e sejam fornecidos em um dos seguintes formatos:

I – Arquivo “Manad”;

II – Arquivo em formato “.txt”;

III – Arquivo em formato “.csv”;

IV – Arquivo em formato “.xml”.

§2º. Caso o empregador encontre qualquer dificuldade operacional na geração ou fornecimento dos dados/informações descritos nesta cláusula, o escritório de advocacia estará à disposição para fazer contato diretamente com a empresa responsável pelo sistema utilizado pelo empregador, buscando as orientações sobre como os dados poderão ser extraídos ou mesmo solicitando diretamente a extração à empresa, caso assim seja autorizado pelo empregador.

§3º - Ressalta-se que por força deste instrumento, que a referida ação é em desfavor do INSS e em benefício dos empregados, sem nenhum prejuízo ou reflexo negativo ao seu empregador. Neste sentido, o empregador que recusar-se a fornecer os referidos dados no prazo de 10 dias a contar da solicitação pelo sindicato via e-mail indicado no “caput”, e como consequência, causar prejuízo ao seu empregado, ficara obrigado a indenizar o mesmo, o valor correspondente a que tem direito na ação com as devidas correções.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ANOTAÇÕES, ALTERAÇÕES E INFORMAÇÕES SOBRE EMPREGADO**

Quando houver solicitação pelo empregado, mesmo após a rescisão, para preenchimento de formulários, relativos à concessão de benefícios previdenciários vinculados a informação inerente de trabalho na empresa, esta não poderá se recusar em prestar tais informações.

§ único - As empresas deverão fornecer aos seus EX-EMPREGADOS, desde que solicitado por estes, carta de apresentação, informando a data de admissão e cargo ocupado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇO SOCIAL**

Em parceria entre Sindicato laboral e patronal, fica pactuado que toda empresa com vagas em seu quadro de empregados, poderá informar aos sindicatos para que os mesmos possam enviar currículos ou solicitações de emprego para futura entrevista e contratação com referências do sindicato.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EXPEDIENTE NO SINDICATO LABORAL**

O Sindicato Laboral funcionará no horário 06 horas corridas para melhor comodidade de atendimento a categoria no horário de almoço, das 12:00 às 18:00 horas, de segunda-feira às sextas-feiras, mantendo sempre um diretor apto a homologar rescisões e prestar as devidas informações às empresas, bem como aos seus associados, para melhor atendimentos dos empregados em horário de almoço.

§ primeiro – O Sindicato Laboral deverá comunicar o sindicato patronal e Delegacia Regional do Trabalho e Emprego – DRTE - com antecedência mínima de 05 dias, todos os recessos e períodos em que não estará em funcionamento.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE REGULARIDADE CONVENCIONAL**

Fica instituído, por este instrumento, o Comprovante de Regularidade Convencional, o qual será emitido somente àquelas empresas que estiverem com suas obrigações convencionais (relativas ao segmento) em situação regular. A certidão de que trata esta cláusula INDEPENDENTE de filiação e não está sujeita ao pagamento de qualquer taxa, custo ou emolumento. (nos termos do Termo de Ajustamento de conduta 0168/2004 PGT 23ª Região).

§ primeiro – Fica criado o SELO de REGULARIDADE CONVENCIONAL.

§ segundo – Fica expressamente determinado que: a solicitação do referido comprovante deverá ser REQUERIDO por escrito e ao fim RETIRADO, no sindicato laboral, ficando sua emissão sujeita ao prazo de até 2 dias úteis horas 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, previsto nesta cláusula, os empregadores comprovarão 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) Relação dos empregados dos últimos 60 dias;
- c) Comprovante de quitação do FGTS do último 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 da efetivação dos seguros previstos nesta CCT - (Apólice) e
- g) Comprovante da efetivação do tratamento básico odontológico gratuito previsto nesta CCT.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DESVIOS DE FUNÇÕES**

Parágrafo primeiro - Os prestadores de serviços que utilizarem empregados em funções diversas das quais foram contratados (caracterizando desvio de função) deverão indenizar seus empregados, com 10% do piso, por mês de trabalho desviado, retroativo à data do efetivo desvio.

Parágrafo segundo - Os empregadores que utilizarem-se de convenção coletiva diversa, visando fraudar a organização do trabalho, prejudicar trabalhador, vencer concorrências públicas ou privadas, deverão ressarcir as diferenças salariais acrescidas em seu dobro e retroativa à até 05 anos, sem prejuízo dos danos morais e materiais que eventualmente venham a sofrer.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Será facultado aos Sindicatos Profissionais a realização de procedimentos, a pedido das empresas interessadas e desde que haja concordância expressa do empregado, com vistas a firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas em conformidade com o art. 507-B da CLT, com anuência do Sindicato Patronal, perante a Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo Primeiro – O termo previsto no caput discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, o qual constatada a regularidade no cumprimento das obrigações deverá ser assinado, pelo empregado e empregador, bem como pelo Sindicato laboral e patronal, dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória geral, exceto as especificamente ressalvadas.

Parágrafo Segundo – No caso de ser apurada alguma diferença não quitada, as partes poderão entabular acordo a respeito de eventuais diferenças apontadas, que após ser integralmente cumprido, terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Parágrafo Terceiro – A emissão do termo de quitação na Comissão de Conciliação Prévia se for cobrada será de responsabilidade integral das empresas, e não poderá ser superior ao limite máximo anual de 10 pisos da categoria.

Parágrafo Quarto – O valor que vier a ser cobrado será da Comissão de Conciliação prévia e por ela administrada, conforme previsto em cláusula específica desta Convenção, nos termos do artigo 7º, inciso XXVI, 8º III e VI da Constituição e artigos 611º 625-A da Consolidação das Leis Trabalhistas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ORGANIZAÇÃO PATRONAL**

O Sindicato patronal poderá, a seu critério, organizar as empresas em grupo de associadas ou não, livremente interessadas em cumprir **COLETIVAMENTE** todas as disposições da presente convenção coletiva de trabalho, visando baratear-lhes os custos ou viabilizar-lhes a execução.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RESPONSABILIDADE DANOS PROCESSUAL E LITIGANTE DE MÁ-FÉ**

Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Considera-se litigante de má-fé aquele que:

- I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II - alterar a verdade dos fatos;
- III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI - provocar incidente manifestamente infundado e
- VII - interpor recurso com intuito manifestamente protelatório.

De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Aplica-se a multa prevista no art. 793-C da Consolidação das Leis do Trabalho à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.

O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste instrumento negocial ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FLEXIBILIZAÇÃO NOS LIMITES DA LEI**

Os sindicatos convenientes declaram que a negociação coletiva, ora pactuada, decorreu de concessões recíprocas mútuas, razão e fundamento pelo qual, os direitos e deveres, benefícios e restrições expressas nas diversas cláusulas, não devem ser vistas ISOLADAMENTE, e sim, como insertos na integralidade do pactuado, que decorreu do objetivo de manutenção e ampliação de vantagens aos empregados, da observância dos costumes e, primordialmente, da busca pela possibilidade de manutenção e geração de empregos, bem como de se viabilizar a atividade econômica (art. 7º, XXVI da CF).

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS, DO PROCESSO DE**

**DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS, DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA, DO CENTRO INTERSINDICAL DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS E DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÕES PRÉVIAS.**

### **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM**

Considerando as disposições da Lei 13.467/2017, art. 611 – A, as partes acordam entre si criar a Comissão de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, com base nas condições abaixo enumeradas:

Parágrafo Primeiro – Fica criada a Comissão de Conciliação Prévia – CCP entre os Sindicatos signatários para que empregadores e trabalhadores possam celebrar acordo acerca de parcelas e direitos de natureza trabalhista, sendo que com base no parágrafo único do artigo 625-E da referida lei, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral.

Parágrafo Segundo – Constitui objetivo geral da Comissão da Conciliação Prévia, a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos sindicatos dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer órgão público.

Parágrafo Terceiro – Os acordos coletivos poderão ser firmados perante a presente comissão, com a mediação dos Sindicatos signatários, assinatura do Sindicato Laboral e anuência do Sindicato Patronal.

Parágrafo Quarto – Poderá também ser instalada quando acionada pelas empresas ou pelos empregados a Comissão, que funcionará, como Câmara de Arbitragem para os empregados enquadrados no art. 507-A da CLT, que percebam remuneração superior a duas vezes o limite do salário máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que em seus contratos de trabalho haja Cláusula compromissória pactuada com concordância do empregado em submeter seus litígios a essa Comissão, nos termos previstos na Lei 9.307/96.

Parágrafo Quinto – Como não há mais contribuição compulsória prevista na legislação trabalhista, a forma de organização, funcionamento e manutenção da Comissão prevista na presente Cláusula, será definida pelos Sindicatos signatários, em um regulamento interno.

Por este instrumento de negociação coletiva, os sindicatos convenientes DEVERÃO ADERIR aos meios alternativos de solução de conflitos, conciliação, arbitragem (nos termos da lei) e acordos extrajudiciais, ficando EXPRESSAMENTE AUTORIZADOS, a associação das entidades aqui pactuantes ao referido centro para assistir eventuais acordos extrajudiciais e conciliações, previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, os quais se regerão pelos termos e condições:

§ 1º - Os acordos e/ou conciliações serão efetivados por, no mínimo, 01 (um) advogado representante do empregado e 01 representante do empregador e um escrivão que irá documentar os trabalhos lavrando atas de conciliação e/ou petições de acordos que, neste caso (acordo extrajudicial), deverá ser encaminhada às varas do trabalho competente, no prazo máximo de 72 horas, para análise de sua legalidade e eventual homologação, a critério do juízo competente e nos termos da lei.

§ 2º - O empregado, por livre escolha, poderá ser representado por advogado do sindicato laboral. (art. 8º III da CF).

§ 3º - O empregador, por livre escolha, poderá ser representado por advogado do sindicato patronal. (art. 8º III da CF).

§ 4º - O centro de acordos e conciliações extrajudiciais trabalhistas, referido neste instrumento, deverá funcionar de Segunda às Sextas-feiras das 08:30 às 12:00 e 14:00 às 17:00 devendo as partes interessadas solicitar junto ao Centro, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas a audiência extrajudicial para o acordo e/ou conciliação. Para esta convocação bastará que a empresa ou empregado, encaminhe, por qualquer meio, solicitação escrita.

§ 5º - As deliberações de acordo e/ou conciliações obedecerão à 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 audiência extrajudicial de acordos e/ou conciliação por iniciativa da empresa e esta não comparecer RIGOROSAMENTE e JUSTIFICADAMENTE 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 do Centro de Acordo, 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 do centro e às pessoas que estiverem participando das audiências extrajudiciais, o uso de aparelhos celulares, sob pena da aplicação de multa no valor de 10% do piso da categoria.

§ 6º - As empresas e empregados deverão estar presentes e representados, por advogado(s) de sua livre escolha, nas tentativas de acordo e/ou conciliação.

§ 7º - Nenhum empregado ou empregador será obrigado a aceitar os advogados laborais ou patronais dos respectivos sindicatos, podendo, tanto um como outro comparecer no centro com seu próprio advogado buscando o êxito dos acordos ou conciliações nos exatos termos da lei.

§ 8º - Toda e qualquer rescisão de contrato de trabalho por acordo entre as partes, deverá efetivar-se perante o Centro Intersindical de Acordo Extrajudicial no qual estarão presentes, sob pena de nulidade, assistentes jurídicos patronais e laborais e sra encaminhara para a justiça do trabalho visando avaliação da legalidadee posterior homologação

§ 9º - Não prosperando o acordo, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa frustrada (ATA NEGATIVA), firmada pelos membros advogados de cada parte.

§ 10º - Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa frustrada (ATA NEGATIVA DE CONCILIAÇÃO) firmada pelos membros advogados de cada parte.

§ 11º - As conciliações obedecerão ao disposto no artigo 625-E e seguintes da CLT e a tentativa antes da propositura de reclamações trabalhista não são obrigatórias nem se traduz em pressuposto processual, devendo ocorrer, sob pena de nulidade, por livre e espontânea vontade dos empregados e empregadores e na presença de advogados representantes da classe laboral e patronal.

§ 12º - O centro de acordos extrajudiciais e as Comissões de Conciliação Prévias aqui pactuadas poderão funcionar, em conjunto com as de outros segmentos sindicais que possuam os mesmos objetivos, respeitadas as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 13º - O termo de acordo ou conciliação são títulos executivos extrajudiciais e terão eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

§ 14º - É competente para a execução dos referidos títulos executivos extrajudiciais o juízo que tem competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.

§ 15º - O centro de acordo vincula o seu período de funcionamento, para todo e qualquer efeito, ao período de funcionamento da justiça do trabalho. Assim, entendido recessos forenses, feriados e datas comemorativas em que a justiça laboral não funcione. Fica ressalvado os casos de consenso entre os sindicatos, empregados e empregadores que poderão, a qualquer tempo, realizar sessões extraordinárias para acordos extrajudiciais, no local da prestação dos serviços, a pedido das partes interessadas e com a assistência dos sindicatos patronal e labor.

Inciso I – Fica cristalinamente pactuado que, ocorrendo dissídio coletivo ou qualquer tipo de atraso nas futuras negociações, o centro perdurará até que sobrevenha nova Convenção Coletiva.

§ 16º - Objetivando a diminuição dos custos operacionais, fica EXPRESSAMENTE acordado, neste instrumento, que este centro de acordo, poderá funcionar juntamente com outros, de categorias diversas, já existentes ou que eventualmente venham a ser criados.

§ Único – Fica RESGUARDADA, porém, a autonomia do centro no que se refere à representatividade da categoria e à paridade das negociações.

§ 17º - Está Cláusula servirá também como Regimento Interno do centro de apoio a acordos extrajudiciais trabalhistas.

§ 18º - Fica expressamente consignado que, havendo acordos, conciliações ou arbitragens, às expensas exclusivas dos empregadores e para a efetiva manutenção de todas as despesas necessárias ao bom funcionamento das Comissões e do Centro Intersindical, o valor de 1,5 (um piso e meio) da categoria sendo, 40% para o representante da classe laboral ou seu indicado, 40% para o representante da classe patronal ou seu indicado e 20% destinadas aos custeio diário, semanal, mensal e anual da estrutura necessária a seu funcionamento.

§ 19º - Farão parte dos processos de acordos os seguintes documentos, sem prejuízo de outros necessários para o bom andamento das negociações:

DO EMPREGADOR:

Cópia do contrato social e carta de preposição, quando necessária;

Solicitação, de audiência de conciliação;

Demais documentos.

DO EMPREGADO:

Carteira de trabalho;

Solicitação da audiência (quando efetivada pelo empregado);

Demais documentos.

O custeio dos acordos e/ou conciliações extrajudiciais serão tratados com os respectivos advogados. As atas negativas de acordos ou conciliações deverão ser elaboradas e entregues às partes sem nenhum ônus algum aos empregados.

Todos os acordos extrajudiciais, conciliações ou arbitragem deverão ser gravados e filmados, sendo arquivados para eventuais requerimentos judiciais.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES**

A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA ENTRE O SEEAC/MT – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS TERCEIRIZADAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO E LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA DE MATO GROSSO, CNPJ: 26.562.918/0001-18, localizado na Avenida Barão de Melgaço, nº 2664, Centro Sul, Cuiabá/MT e O SEAC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, LIMPEZA PÚBLICA E LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ: 26.566.471/0001-55, localizado na Rua I, nº 70, Sala 01, Bosque da Saúde, Cuiabá/MT, ambos representados por seus presidentes, RONE RUBENS DA SILVA GONSALES e SALMEN KAMAL GHAZALE, aceitam nos termos do Título VI, artigos 611 a 625 da Consolidação das Leis Trabalhistas e na melhor forma de direito a seguinte CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, conforme condições e cláusulas seguintes:

O segmento ressalta a natureza jurídica das Negociações Coletivas, especialmente, a todos aqueles ligados direta ou indiretamente ao segmento de limpeza, asseio e conservação, para que, ocorrendo desrespeito a esta convenção, não aleguem o desconhecimento da natureza normativa de suas cláusulas, bem como das consequências jurídicas de sua inobservância, seja pelo empregado, seja pelo empregador, seja por órgão público ou empresa privada tomadora dos serviços. Esta Convenção Coletiva da estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É VERDADEIRA NORMA LEGAL, e, portanto, dentro da categoria a que se destina, é, também, verdadeira FONTE do Direito. Neste sentido, pode-se afirmar, que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É Lei, embora tenha a forma de Convenção Coletiva. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia, institucional, para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da Categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A Leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas adquiriram NOTÁVEL relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra a natureza LEGALISTA das Convenções Coletivas de cada Categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por TODOS os integrantes do segmento sob pena de afronta à CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ARTIGO 611-A E 611-B CLT**

“Art. 611-A. A convenção coletiva de trabalho tem prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;



III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015 ;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- XXVI - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- XXVII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- XXVIII- tributos e outros créditos de terceiros;
- XXIX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.
- XXX - nenhuma outra norma que viole os dispositivos desta Convenção coletiva de trabalho, poderá figurar em acordo coletivo de trabalho, sob pena de nulidade.

Parágrafo primeiro - Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

A presente convenção coletiva do trabalho, tem duração para dois anos, sendo terminantemente vedada a ultratividade.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA**

DO DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO do segmento de terceirização - Considerando o disposto no art. 8º, inc. III e VI, da Constituição Federal, a inobservância e descumprimento, de qualquer cláusula contida nesta Convenção Coletiva ou em disposição da CLT aplicável ao caso concreto, sobretudo os casos de empresas prestadoras de serviços utilizarem convenções ou acordos ilegítimos para dissimular a realidade contratual, causando prejuízos a empregados, empresas e terceiros contratantes, acarretará multa no valor de um piso e meio da categoria por empregado lesado e serão revertidas na proporção de 80% aos trabalhadores prejudicado e 20% para FAT - Fundo do Amparo ao Trabalhador, sem prejuízos de outras cominações legais previstas nesta CCT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Objetivando resguardar os interesses coletivos e individuais da categoria como um todo, e por força deste instrumento, reconhecido no art. 7º, inciso XXVI da CONSTITUIÇÃO FEDERAL fica pactuado, que qualquer ação coletiva, patrocinada pelo sindicato patronal ou laboral, que objetivarem o recebimento da multa, prevista nesta negociação coletiva, PODERÃO ser propostas na forma de LITISCONSÓRCIO ATIVO no qual figurará, na polaridade ativa, os signatários deste instrumento, ou seja, o sindicato laboral e o patronal conjuntamente. No caso de ações proposta individualmente por quaisquer dos sindicatos, o sindicato remanescente, poderao ser chamado ao processo para se manifestar, sob pena de nulidade da sentença, vez que trata-se de litisconsortes necessários sendo incontestado o interesse e legitimidade dos sindicatos no cumprimento desta negociação coletiva.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As controvérsias oriundas da presente Convenção Coletiva serão dirimidas perante a Justiça do Trabalho de Mato Grosso, através de Ação de Cumprimento (artigo 872º, Parágrafo único, da CLT), ficando reconhecida a legitimidade dos sindicatos, representando os empregados terceirizados e os empregadores em todo o estado de Mato Grosso, para propor a referida ações coletivas em nome dos empregados e/ou empregadores participantes da categoria profissional e econômica, com vistas a assegurar o cumprimento das cláusulas fixadas nesta norma Coletiva de Trabalho, independentemente de autorização ou outorga de poderes por membros da Categoria já previstos no artigo 8º III da CF.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para que seja do conhecimento de todos, empregados, empregadores e contratantes, fica registrado, que a legislação federal só permite as funções de vigilante e servente de limpeza como enquadrados no simples nacional. Qualquer outra aqui prevista, deverá recolher encargos e tributos no regime comum de contratação, lembrando que o tomador de serviços e responsável subsidiário em questões trabalhistas e solidários nas questões tributárias.

PARÁGRAFO QUARTO – Em caso de trabalhadores terceirizados prejudicados por pseudos “cooperativas de serviços” os tomadores e as cooperativas arcarão com multa mensal retroativa à data da contratação no montante de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais) em favor do empregado lesado, sem prejuízo da multa prevista no “caput” de cláusula, indenizações por danos morais (coletivos ou individuais) e danos patrimoniais. Os fatos deverão ser comunicados, pelas entidades consignantes aos órgãos de controle externos: Procuradoria Regional do Trabalho e Emprego, Secretaria de Trabalho do Estado, Tribunal de Contas da União, Tribunal de Contas do Estado, Receita Federal do Brasil e Secretaria da Fazenda Municipal do local da prestação dos serviços.

PARÁGRAFO QUINTO – As empresas e seus respectivos tomadores de serviços serão notificados em conjunto ou separadamente, inclusive no que pertine ao enunciado 331 do TST e para tomarem ciência do inadimplemento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como dos riscos contratuais que correm em relação a eventuais passivos trabalhistas, contratuais e tributários.

**RONE RUBENS DA SILVA GONSALES**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS, DE ASSEIO, CONSERVACAO E LOCACAO DE MAO DE OBRA DE MATO GROSSO**

**SALMEN KAMAL GHAZALE**  
**DIRETOR**

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO EST MT**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - LISTA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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