CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000064/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/03/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002518/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.103524/2023-96
DATA DO PROTOCOLO: 24/02/2023

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 Presidente, Sr(a). RONE RUBENS DA SILVA GONSALES;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA PUBLICA E LOCACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 26.566.471/0001-55, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). WALCLIDSON SEBA BATISTA;

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 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em empresas de asseio e conservação**, com abrangência territorial em **Acorizal/MT, Barão de Melgaço/MT, Chapada dos Guimarães/MT, Cuiabá/MT, Jangada/MT, Nossa Senhora do Livramento/MT, Poconé/MT, Santo Antônio do Leverger/MT e Várzea Grande/MT**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO NORMATIVO

***PISO DA* CATEGORIA** – Em 1º de janeiro de 2023, todos os empregados de segmento de limpeza urbana do Estado de Mato Grosso, abrangido pelo instrumento coletivo, terão seus salários normativos , Vale Alimentação reajustados em **7,0% (sete por cento) de todos os benefícios previstos nesta negociação coletiva devem ser estendidos a todos os empregados da categoria sem exceções** sob pena de aplicação das multas previstas nesta CCT.

CLÁUSULA QUARTA - PISO NORMATIVO DA LIMPEZA PUBLICA URBANA

FAIXA 1ª – Limpeza Pública: Coletor de Lixo, Coletor Fluvial, Coletor de Lixo Orgânico, Residencial, Balanceiro, Servente de Aterro Sanitário, Lavador de Veículos, Agente de Apoio Logistico, Agente de Apoio Administrativo, Salário **R$ 1.423,98** + 40% insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do

Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula º 17 TST, mais benefícios previstos nesta CCT **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 2ª – Limpeza Pública: (Gari) Varredor de vias e Logradouros Públicos, Auxiliar Geral de Manutenção e Conservação de Vias, Guarda Patromonial, Parque público, Gari Fluvial, Auxiliar de Pintura de Guia ou Meio Fio. Salário **R$ 1.447,31** + 20% insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula º 17 TST, mais os benefícios previstos nesta CCT **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 3ª – Borracheiro Salário mensal **R$ 2.773,88** + 30% Periculosidade **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 4º - Mecânico de Manutenção: Salário mensal **R$ 3.072,46** + 30% periculosidade **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 5º - Eletricista de Auto: Salário mensal **R$ 2.923,94** + 30%, periculosidade**+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 6º - Auxiliar administrativo: Salário mensal **R$ 1.622,87 + Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 7º - Auxiliar de almoxarifado: Salário mensal **R$ 2.371,87 + Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 8º - Operador de trafego: Salário mensal **R$ 1.515,97 + Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 9º - Encarregado de aterro sanitário: Salário mensal **R$ 2.530,13** + 20% no mínimo de insalubridade **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 10º ATERRO SANITARIO - Operador de TE. operador de pá carregadeira, salario mensal **R$ 1.802,50** + 40% insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula º 17 TST, mais benefícios previstos nesta CCT **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 11º - Servente Aterro Sanitario: Salário mensal **R$ 1.423,98** + 40% insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula º 17 TST, mais benefícios previstos nesta CCT **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 12º - Técnico Segurança Trabalho II: Salário mensal **R$ 2.739,23 + Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 13º - Gerente operacional: Salário mensal **R$ 11.027,25**

FAIXA 14º - Supervisor Administrativo**:** Salário mensal **R$ 3.972,07**

FAIXA 15º - Supervisor Operacional I: Salário mensal **R$ 3.262,10**

FAIXA 16º - Supervisor Operacional II: Salário mensal **R$ 5.656,85**

FAIXA 17º - Lubrificador: Salário mensal **R$ 2.718,65 +** 40% insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula º 17 TST, mais benefícios previstos nesta CCT **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 18º – Lavador de Veiculos: Salário mensal **R$ 1.567,12** + 40% insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula º 17 TST, mais benefícios previstos nesta CCT **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 19º - Fiscal de Limpeza Urbana, Fiscal de Varrição: Salário mensal **R$ 3.107,97 + Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 20º - Coordenador de coleta jr: Salário mensal **R$ 2.979,77 +** 40% insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula º 17 TST, mais benefícios previstos nesta CCT **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 21º - Auxiliar de Serviço Gerais: Salário mensal **R$ 1.600,53** este trabalhador nao podera prestar serviço em banheiro media e grande circulação ou em área insalubre caso venha e presar serviço tera direito a insalubridade de 40% **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 22º Controlador de praga, Aplicador de inseticida, agrotóxicos, domissanitarios aplicador de bactericida: Salário mensal **R$ 1.423,98 +** 40% insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula º 17 TST, mais benefícios previstos nesta CCT **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 23º Operador de prensa fardos de material reciclados: Salário mensal **R$ 1.624,42 + Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 24º Operador de caldeira, abastecedor de caldeira, Caldeirista, Controlador de caldeira, Operador de caldeira a vapor: Salário mensal **R$ 1.688,62 +** 40% insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula º 17 TST, mais benefícios previstos nesta CCT **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 25º Operador de varredeira motorizadas e vácuo: Salário mensal **R$ 1.823,79** + 40% insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula º 17 TST, mais benefícios previstos nesta CCT**+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 26º Trabalhadores em Coleta Seletiva de Lixo, Catador de Papel e Papelão, Separador de Papel e Papelão: Salário mensal **R$ 1.423,98 +** + 40% insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula º 17 TST, mais benefícios previstos nesta CCT **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 27º: Jardineiro, Paisagista, Operador de Roçadeira Manual, Operador de Motosserra, Salário mensal **R$ 1.514,27** % + 40% insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula º 17 TST, mais benefícios previstos nesta CCT **+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 28º Ferramenteiro: Salario mensal **R$ 1.562,61.+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 29º Auxiliar de Operações: Salario mensal **R$ 1.623,19 + Gratificação de Assiduidade R$ 46,65**

FAIXA 30º – Servente de Limpeza em Banheiro R$ 1.423,98 para efeito do disposto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 7°, inciso 26º da Constituição Federal e artigo 611º da CLT, os trabalhadores trabalharem em limpeza de banheiro, que são considerado e uso coletivo e a respectiva coleta do lixo por não se equipararem a limpeza de residências e escritórios devendo ser pago ao respectivo trabalhador o adicional de insalubridade de 40% sobre o piso da categoria;**+ Gratificação de Assiduidade R$ 46,65.**

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - FORMA DE PAGAMENTO SALARIOS

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

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

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

§ TERCEIRO – Ocorrendo comunicações falsas, atraso injustificado ou ainda, não relativo ao tomador de serviços inadimplente, resultará em denúncia perante o Ministério Público do Trabalho e Ministério do

Trabalho, os quais tomarão as medidas previstas em Lei, sem prejuízos das multas previstas nesta CCT e medidas judiciais intentadas pelo Sindicato Laboral.

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

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

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

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

ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO – MULTA

Na ocorrência de atraso no pagamento de salários fora do prazo estipulado em lei, às empresas incorrerão em multa correspondente a dois dias de salário por dia de atraso, independentemente das penalidades previstas na legislação, para cada empregado envolvido, sendo revertidos estes valores aos mesmos, sem prejuízos de outras cláusulas penais contidas, nesta Convenção Coletiva.

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

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

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

CONTA BANCÁRIA PARA CRÉDITO DOS SALÁRIOS

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

a) Os saques bancários, nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado, ficam limitados a quatro por mês. Saques adicionais ou fora destas especificações serão debitadas aos empregados.

b) As contas não incluirão a utilização de cheques.

c) Os empregados que pretenderem condições diferentes ou manterem as contas bancárias atuais, assumirão as taxas correspondentes.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÕES QUE NAO INTEGRAM SALARIO

Não integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

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 convenentes, 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.

Parágrafo sétimo - Os dispositivos deste artigo prevalecerão mesmo quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público, exceto, quando pontualmente melhorarem as condições dos trabalhadores.

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

Parágrafo nono - Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos na CLT.

Parágrafo decimo - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

Parágrafo decimo primeiro - 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 decimo segundo - 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 terceiro - 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 quarto - 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 DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SÉTIMA - HORA EXTRA

As horas extras serão remuneradas na forma abaixo:

a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre a segunda-feira e sábados, inclusive, até o limite de 02 (duas) horas diárias.

b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado ao repouso semanal, exceto escala de revezamento.

c) A jornada máxima de trabalho, incluindo as horas extras, não poderá ultrapassar a soma de 10 (dez) horas por dia, de acordo com a Lei vigente.

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

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

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

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

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas ficam obrigadas a conceder o percentual de adicional de insalubridade aos seus empregados apurados no PPRA do local, nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo Primeiro – Não Haverá acumulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier.

Parágrafo segundo – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada através da emissão de novo PPRA ou outro laudo apropriado, o adicional de insalubridade não será mais devido, ou caso seja apurado outro grau de insalubridade por este mesmo documento deverá a empresa pagar o percentual novo apurado.

Parágrafo Terceiro – Para os empregados lotados na mão-de-obra direta de: varrição e limpeza de vias e logradouros públicos, usinas de tratamento de lixo e transbordo municipal, pintura de postes e meio fio, limpeza de córregos e atividades correlatas, operadores de máquinas de aterro: grau Máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) sobre o piso da categoria;

Parágrafo Quarto – Para os empregados que exerçam a função de coletores, serventes de aterro, ponta de aterro e bueiristas: grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) sobre o piso da categoria;

Parágrafo Quinto – Para efeito do disposto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 7°, inciso 26º da Constituição Federal e artigo 611º da CLT, os trabalhadores trabalharem em limpeza de banheiro, que são considerado e uso coletivo e a respectiva coleta do lixo por não se equipararem a limpeza de residências e escritórios devendo ser pago ao respectivo trabalhador o adicional de insalubridade de 40% sobre o piso da categoria.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - LANCHE MATUTINO E NOTURNO

Fica pactuado que a partir desta convenção o benefício CAFÉ DA MANHA, LANCHE NOTURNO para todos os trabalhadores desta categoria, o valor do benefício NÃO acarretará ônus ao empregado e será analisado a cada 90 (noventa) dias pela entidade sindical que representa os trabalhadores..

Paragrafo Único - Para o efetivo cumprimento do **CAFE DA MANHA OU LANCHE NOTURNO**, o empregador que não cumprir com o aqui estabelecido, pagará multa mensal de **R$ 80,00** (oitenta reais) à cada empregado prejudicado.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO OU TICKT REFEIÇÃO

As empresas ficarão OBRIGADAS a fornecer ticket alimentação a todos os empregados da categoria limpeza publica no valor correspondente à **R$ 840,00 (Oitocentos e Quarenta) por mês a partir do dia 01/01/2023**

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

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

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

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

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

§ SEXTO No caso de falta justificada, a empresa **não** poderá reduzir o benefício-alimentação concedido ao trabalhador

§ SÉTIMO Fica estipulado que a partir de 01 de janeiro de 2019 nas licitações e contratos vigentes, na forma estabelecida no "caput" e nos seus parágrafos, será obrigatório por parte das empresas, a cotação em suas planilhas, o valor do **VALE ALIMENTAÇÃO OU TICKT REFEIÇÃO** ora instituído".

§ OITAVO – A participação financeira do empregado será de **20%** do custo direto da refeição, conforme dispõe a Lei nº 6.321/1976, aprovado pelo decreto nº 5/1991, art. 2º, § 1º, com redação do Decreto nº 349/1991, e Portaria SIT/DSST nº 3/2002, art. 4º.

§ NONO - A participação financeira do **empregado filiado** à Sindicato Laboral **é limitada a 5%** do custo direto da refeição, conforme dispõe a Lei nº 6.321/1976, aprovado pelo decreto nº 5/1991, art. 2º, § 1º, com redação do Decreto nº 349/1991, e Portaria SIT/DSST nº 3/2002, art. 4º

§ DECIMO Fica garantido o benefício a todos os funcionários no período de gozo das férias

§ DECIMO PRIMEIRO - Para o efetivo cumprimento desta clausula, o empregador que não cumprir com o aqui estabelecido, pagará multa mensal de **R$ 150,00** (cento e cinquenta reais) à cada empregado prejudicado.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE AOS TRABALHADORES

As empresas ficam obrigadas a fornecer de forma antecipada e na quantidade necessária, o vale-transporte nos termos da lei, para a locomoção dos empregados de sua residência aos locais de trabalho, o caso de plantão e seu retorno ao respectivo domicílio, podendo descontar dos empregados o valor gasto, até o limite de 6% (seis por cento) do valor do salário-base.

Parágrafo Primeiro – No ato da contratação do empregado, a empresa se obriga a fornecer o formulário de solicitação do vale-transporte, recolhendo-o, no prazo de 48 horas, devidamente preenchido, ainda que com a negativa do trabalhador da necessidade de uso desse benefício acompanhado da sua justificativa, devendo obrigatoriamente manter em seus arquivos todos os formulários de empregados e ex-empregados.

Parágrafo Segundo – As empresas fornecerão os vales-transportes aos empregados ou indenização em espécie a este correspondente, tendo em vista as dificuldades com a sua compra comprovada pelos sindicatos, inclusive a ocorrência de roubos e assaltos, sendo que o pagamento em espécie será tido como reembolso de parte das despesas, decorrentes de deslocamento do empregado para a execução do serviço contratado conforme previsto em lei, não caracterizado salário “in natura” nem integrando o salário sob nenhuma hipótese, enquadrando-se no previsto no §2°, do art. 457 da CLT.

Parágrafo Terceiro - Durante o prazo de vigência do contrato de experiência o vale transporte poderá ser fornecido de forma diária no local da prestação dos serviços, enquanto que a partir do término da vigência do contrato de experiência o vale transporte será fornecido no local da prestação dos serviços e em periodicidade mínima semanal.

Parágrafo Quarto - Nas localidades onde não há a comercialização/sistema de fichas, ticket ou cartão magnético de vale-transporte, os empregadores terão a faculdade de cumprir a obrigação de concessão de vale-transporte mediante a antecipação em dinheiro da quantia necessária a permitir o deslocamento do empregado da residência para o trabalho e vice-versa.

Parágrafo Quinto - O valor da antecipação em dinheiro, que corresponde ao excedente à participação do empregado, de 6% (seis por cento) do valor do salário normativo da função desempenhada pelo empregado, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Parágrafo Sexto Havendo interesse do empregado e mediante acordo escrito, fica autorizado que as necessidades de transporte dos trabalhadores da residência ao local de trabalho e vice-versa sejam

atendidas (a) através da concessão de cartão, vale combustível ou em moeda corrente nacional pelo empregador no valor equivalente a duas passagens do transporte público respectivo por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado, ou (b) através da disponibilização pelo empregador do uso de aplicativos de transporte, também com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado.

Parágrafo Sétimo - Havendo incompatibilidade entre os horários do transporte público regular e os horários de início e/ou término da jornada de trabalho, e desde que o empregador não forneça transporte, desde que na localidade seja aceito "Cartão combustível" e desde que haja pedido escrito do empregado, a empregadora concederá "cartão, vale combustível ou moeda corrente naconal" no valor equivalente a duas passagens de transporte público respectivo por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de descontos nos salários da quantia mensal de até 6º (seis por cento) do valor do salário do empregado.

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

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

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

REQUISITOS PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO DE RECEBER

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

a) seu endereço residencial;

b) os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

c) número de vezes utilizados no dia para o deslocamento residência/trabalho/residência.

CUSTEIO

O Vale-Transporte será custeado:

a) pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;

b) pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE ALTERNATIVO

Aqueles empregados que, por livre vontade, optarem pelo transporte alternativo, aqui instituído, será fornecido uma bicicleta e uma bonificação mensal no valor de R$ 65,00 (sessenta cinco reais) para a sua manutenção.

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

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

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

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

§ quinto – Exceto na região metropolitan*a.*

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL EM CASO DE MORTE OU INVA

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, cojugue ou filho ate 21 anos 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 seguinte valores, assistência e auxilio.

Morte: pagamento de R$ 6.000,00.

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

Auxilio-funeral: reembolso de despesas do funeral ao beneficiário ou a quem realizar os gastos, mediante apresentação dos comprovantes de pagamentos limitados a R$ 8.000,00

Auxilio - 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.

§ 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 relacionad*a.*

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME 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 DÉCIMA SEXTA - EXPERIÊNCIA E TREINAMENTO EM NOVA FUNÇÃO

O empregado poderá ser submetido, no curso do contrato de trabalho, a período de experiência/treinamento em **nova função** pelo prazo de 90 (noventa) dias e, se aprovado, será nele efetivado, percebendo a partir de sua efetivação o salário da nova função**;**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Durante o período de experiência/treinamento o empregado continuará recebendo o salário da função anterior;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o empregado não seja aprovado na nova função em que estava sendo submetido à experiência/treinamento retornará ao exercício da função anterior;

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado em experiência/treinamento não poderá ser utilizado para ocupar o posto de empregado afastado da empresa por mais de 90 (noventa) dias.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SALDO SALARIAL NA RESCISÃO CONTRATUAL

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 n° 6.708/79 e a Lei n° 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 viso 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.

PARAGRAFO 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 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 VIGÉSIMA - CONTRATO DE TRABALHO PODERÁ SER EXTINTO RESCISAO CONCENSUAL ACORDO EXTRA JU

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; e

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.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME PARCIAL

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 não poderá ser pactuado por acordo individual escrito.

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 no caput 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.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APRENDIZAGEM

O Percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT, que deve ser aplicado em relação as funções que demandem formação profissional, no caso das empresas signatárias da presente norma coletiva, serão excluídas da base de cálculo as funções de auxiliar de serviços gerais, porteiro, zelador, motoqueiro, servente, copeira, empregada doméstica e jardineiro, justamente por não demandarem qualquer formação para o seu exercício.

Parágrafo Único – Serão excluídos da base de cálculo, para a aplicação das cotas de aprendizagem previstas no caput dessa cláusula, os empregados contratados de forma intermitente, tendo em vista a especificidade do contrato de não ser contínuo, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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; e

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 QUARTA - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA OU MUDANÇA DE SETOR

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 48 (Vinte e Quatro) horas, as mudanças de local de trabalho bem como o horário respeitando a legislação atinente a cada caso. As empresas se obrigam a efetuar o pagamento das despesas com condução, antecipadamente, até o primeiro pagamento, em razão da transferência de local, caso seja*m.*

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TERMOS DE PESSOAL E ESTABILIDADE RETORNO DA PREVIDÊNCIA

É obrigatório ao empregado que receber altar previdenciária apresentar-se a empresa no dia útil imediatamente subsequente a alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

Parágrafo Primeiro – Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar a empresa também no dia útil imediatamente subsequente a alta, que fornecerá contra recibo da referida comunicação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

Parágrafo segundo – Caso o empregado não labore durante o processamento do recurso/ação apresentado em face do INSS este deverá declarar de próprio punho ou por outro meio perante a empresa expressamente esta condição, eximindo-a do pagamento dos respectivos salários e demais consectários durante este período.

Parágrafo Terceiro – Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário este deverá cientificar o empregado do conteúdo do conteúdo da presente cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTAGEM DE TEMPO NÃO COMPUTADA A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

Todos os EPI' s necessários para a função;

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

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

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

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

As empresas do segmento de limpeza pública deverão oferecer aos empregados: refeitório, vestiário, armário individual de apoio, banheiro e garrafa para água;

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

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RELÓGIO DE PONTO E JORNADA DE TRABALHO

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

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

§ 2° - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO – Todo funcionário usufrui obrigatoriamente do intervalo de 01 (uma) hora, para descanso e alimentação, conforme quadro de horário afixado sobre o relógio ou no cartão de ponto. Devido á peculiaridade do serviço de limpeza urbana, poderá o empregado, permanecer no setor de trabalho, sendo que, em hipótese alguma, este intervalo/período será computado como duração do trabalho, não acrescendo a jornada diária para cálculo de horas extras, por estar o mesmo englobado no salário base, não necessitando de discriminação especifica no holerite.

§ 3º - Todo e qualquer empregado fica obrigado a usufruir o intervalo independentemente da fiscalização por parte das empresas.

§ 4º - Para a categoria de coletores poderá se utilizar o turno interrupto de revezamento de 06 (seis) horas diárias. Poderá também, por força deste instrumento coletivo de trabalho laborarem 01 (uma) hora extra.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Considerando-se a realidade da prestação de serviços e, ainda a natureza da atividade empresarial, fica admitida a adoção do intervalo intrajornada de 30 minutos.

CONTROLE DA JORNADA

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

Faculta – se às empresas e empregados, por este instrumento, a prática do Banco de Horas com a chancela dos sindicatos convenentes permitindo-se que a compensação possa ser feita dentro do período de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive durante o aviso-prévio. Por ocasião de rescisão ou encerramento do contrato de trabalho o total de horas extras em crédito deverá ser quitado em espécie com as verbas rescisórias, sendo garantidas minimamente as seguintes regras:

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

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

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

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

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

IV) - O trabalho em dia destinado a descanso será pago com o acréscimo de 100% (cem por cento), quando não for concedida folga compensatória, exceto escala de revezamento ou compensação.

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

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

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

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

DEFINIÇÃO DE BANCO DE HORAS

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

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

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

§ Quarto: Para todos os funcionários aplica-se a jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro horas) semanais, salvo as jornadas diferenciadas determinadas, ficando acordado que as áreas da empresa poderão adotar sistema de compensação de horas, nos termos do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal c/c art. 468 da CLT e com fundamentos no art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, aplicado a todos os contratos de trabalho. Para as empresas atuantes em ambientes insalubres fica acordado a dispensa da licença previa das autoridades competentes em matéria de higiene e segurança do trabalho - Ministério do Trabalho para compensação ou prorrogação de jornada em ambientes insalubre.

§ Quinto: os empregadores poderão ainda em consenso com os trabalhadores, fazer uso de refeitório itinerante, com banheiro químico para os empregados.

JORNADA DE TRABALHO.

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

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

§ Terceiro: Exemplificação em Gráfico de Horas:

A)	Intervalo	
0	0:15 min	6:00h

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

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

B)

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

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

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

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

Representação Matemática do Cálculo:

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

HDCD = (HT+HEI) – ETD

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

HDCD = HT – ETD

ONDE:

HT = Horas Trabalhadas;

ETD = Escala Trabalho Diário;

HDCD = Horas Diárias de Crédito ou Débito;

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

DEFINIÇÃO DE PERÍODO DE COMPENSAÇÃO OU PAGAMENTO

As horas incluídas no Banco de Horas deverão ser compensadas ou pagas, dentro do período máximo de 06 (seis) meses, dando-se, em seguida, o início a um novo período.

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

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

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

§ Segundo: Se houver débito de horas serão compensadas na rescisão de contrato de trabalho.

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

CONCESSÃO DE FOLGAS

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

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

a) Solicitar ao seu Superior com pelo menos 3 (três) dias de antecedência da data de início do gozo;

b) Preencher o Requerimento da solicitação;

c) Entregar ao Departamento de Administração de Pessoal para análise;

d) Aguardar aprovação.

DEMONSTRATIVA DE HORAS TRABALHADAS E HORAS COMPENSADAS

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

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

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

APURAÇÃO E CONTROLE DE FREQUÊNCIA

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

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

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

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

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FALTAS JUSTIFICADAS

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JUSTIFICATIVAS DA AUSÊNCIA

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

a) Médico da empresa ou do convênio;

b) Médico do SESI ou SESC;

c) Médico a serviço da repartição federal, estadual ou municipal;

d) Médico de serviço sindical;

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

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

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

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

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADA GESTANTE OU LACTANTE EM LOCAL INSALUBRE

Não serão permitidas a empregadas gestantes nestas condições trabalharem em locais insalubres.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS

Excepcionalmente, no caso de necessidade imperiosa do serviço, para fazer face **a motivos de força maior**, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis, cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, e que haja necessidade de trabalho nos domingos e feriados a hora de serviço será remunerada no valor de 100% (cem por cento) sobre a hora normal e a empresa não poderá compensar no banco de horas trabalhadas nos domingos e feriados devendo ser paga no mês seguinte, devendo a empresa observar os dispositivos legais a respeito.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FERIAS INDIVIDUAL E CONCESSÃO

As empresas poderão conceder férias integrais ou parceladas, sem a necessidade de observância do prazo de aviso prévio no art. 135º da Consolidação das Leis do Trabalho desde que de comum acordo com o empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO – O pagamento do salário das férias será efetivado em única oportunidade junto com o pagamento do salário do mês, até o 5° (quinto) dia útil do mês subsequente.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO

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

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

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

Todas as empresas do segmento deverão implantar coordenar de acordo com as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E PUNIÇÕES

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

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

a) Na primeira ocorrência será aplicada advertência por escrito, com caráter apenas corretivo;

b) Na segunda ocorrência será aplicada advertência, por escrito, com caráter de reincidência;

c) Na terceira ocorrência será aplicada suspensão de 03 (três) dias;

d) Na quarta ocorrência a punição fica a critério da empresa dentro do que estabelece a lei, podendo inclusive proceder a demissão por justa causa.

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

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - USO DO PROTETOR SOLAR

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

§1º - As empresas ficam obrigada a fornecerem protetor solar aos seus funcionários em exposição ao sol camisas de manga comprida e boné árabe.

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

§ 3º - Considerando-se a característica do tipo de pele dos trabalhadores do setor, em comparação aos dados do estudo e recomendações dos fabricantes, em condição menos desfavorável à exposição solar, a disponibilidade do produto deverá levar em conta que:

§ 4º - O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR.

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

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

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

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

§ 9º Tendo em vista inúmeras reclamações decorrentes ao uso de mascaras durante a coleta de lixo, como: tonturas, náuseas, sufocamento, dificuldades para respirar, desconforto e acumulo de baba na máscara, fica ajustado que não serão utilizadas se tratar de coleta.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CIPA

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

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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).

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES E TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BÁSICOS PREVENTIVOS

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

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

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

§ Terceiro Pagará multa mensal de **R$ 110,00 (cem dez reais)** à cada empregado prejudicado.

§ Quarto Ao empregador cabe comunicar o empregado sobre o presente benefício.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXAMES OCUPACIONAIS

As empresas ficam obrigadas a realizar os seguintes exames ocupacionais:

a) Exame Adicional Obrigatório

b) Exame Demissional Obrigatório

c) Exame Periódico Obrigatório

d) Exame Retorno ao Trabalho

e) Avaliação bucal.

d) Exame de Mudança de Risco Ocupacionais

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

§ Segundo - A avaliação Bucal deverá ser realizada juntamente com o Exame Admissiona*l.*

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACEITAÇÃO ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão aceitos como validos os atestados médicos e odontológicos apresentados pelo empregado para justificar sua ausência por motivo de doença, emitidos por profissionais devidamente registrados no CRM e CRO, em ordem de preferência, por médicos contratados diretamente pela empresa, ou mediante convênio/SESC e, a sua falta, os atestados emitidos por médicos vinculados ao SUS (Sistema Único de Saúde). Em último caso, serão aceitos os atestados emitidos por médico do sindicato ou particular.

Parágrafo Primeiro – O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou nos casos de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, nas 48 horas após a emissão do referido atestado, sendo convalidado pelo médico da empresa.

Parágrafo Segundo – Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua sub sede ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

Parágrafo Terceiro – Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com número do profissional no Conselho do profissional respectivo que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, inclusive com data, horário e assinatura do preposto da empresa.

Parágrafo quarto – Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão presta-las, vez que a prática de atestado falso é crime previsto nos arts. 297º e 302º do Código Penal.

Parágrafo quinto – Caso a fraude seja constatada, poderá implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482º da CLT.

Parágrafo sexto – Fica a expressamente autorizada a ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional pelos prazos definidos na NR 07, itens 7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRIMEIROS SOCORROS

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

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO DE ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os representantes do sindicato laboral terão acesso aos locais de trabalho dos empregados, para desempenhar suas atividades sindicais, marcar reuniões, fazer diligência sobre denúncias quando se fizer necessário.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONFEDERATIVA E COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

As empresas que prestam serviços de coleta de lixo em vias e logradouros públicos, coleta de lixo domiciliar colocando em containers nas vias públicas (garis, varredores, capinadores, coletores, limpadores de boca-de-lobo, limpa fossa, operadores de maquinas especializadas de limpeza pública (vassoures), no serviços de separação e classificação do lixo urbano e, ainda, no processo de industrialização para transformação de lixo em insumos e sucatas, serviços de aterramento sanitário limpeza e mantenedoras de aterros sanitários do Estado de Mato Grosso, no mês **de julho** as empresas ficam obrigada a efetuar o desconto de cada empregado em folha de pagamento 1/30 dos dias trabalhados a fim de custear os serviços assistenciais 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 Sindicato Laboral, 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 Sindicato Laboral, 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 IPC 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 01 piso da categoria, mais 0,11% (onze décimos 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 Sindicato Laboral.

§ 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 décimos 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 Cota de Participação Negocial

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 mutua de todos os empregados do categoria, na finalidade da MANUTENÇÃO e FUNCIONAMENTO da entidade laboral, na assistência, proteção dos direitos e benefícios conquistados por meio desta CCT (AUXILIO ALIMENTAÇÃO, AUXILIO BASICO ODONTOLOGICO, SEGURO DE VIDA E AUXILIO FUNERAL, INSALUBRIDADE DE 20% GARIS E 40% COLETORES, ALEM DO PERCENTUAL DO REAJUSTE NEGOCIADO ACIMA DA INFLAÇÃO E DO SALARIO MINIMO, CONTINUAÇÃO NA ASSISTENCIA DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES e conforme decisão do TRT da 15ª Região (Campinas e Região), de 12/06/2019, sobre contribuição para sindicatos. Em dissídio coletivo de greve, o TRT, por maioria de votos, homologou acordo coletivo que autorizou o desconto de “Cota de Participação Negocial”, inclusive dos não associados, nos seguintes termos:
“É lícita a estipulação da cota de participação negocial em acordos/convenções coletivas destinada a ressarcir o trabalho e as despesas da entidade sindical em promover negociação coletiva exitosa, que redundou em benefício financeiro para todos os empregados integrantes da categoria, associados ou não do sindicato”.
De acordo com a decisão, a fixação da Cota de Participação tem o objetivo de ressarcir o sindicato pelo trabalho no processo negocial que beneficiou todos, inclusive os não associados (princípio da solidariedade): “Tal estipulação não viola o entendimento do STF no julgamento da ADI n. 5794, que trata de matéria distinta, nem a Súmula Vinculante 40 e Sumula 666 do STF, Precedente Normativo 119 do C. TST, OJ 17 da SDC/TST e inciso XXVI do artigo 611-B, inserido na CLT pela Lei 13.467/2017, uma vez que a "cota de participação negocial" tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados, e não apenas dos associados
Neste contexto, *seria juridicamente sustentável que, embora todos fossem beneficiados, em igualdade de condições, só alguns arcassem com o ressarcimento do trabalho e das despesas inerentes a este procedimento negocial enquanto outros só receberiam os benefícios financeiros sem arcar com sua cota de participação?*
O pagamento da cota de participação negocial decorre do fato de que o trabalhador, independentemente de ser associado ou não, na condição de representado pelo sindicato recebeu benefícios financeiros, de sorte que nesta condição lhe cabe arcar com a respectiva cota”

Fica ajustado que os empregadores deverão descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2020, o equivalente a **2% (dois) do salário base**

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao Sindicato Laboral 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, março e agosto não será descontada a Contribuição da presente cláusula.

§ SEGUNDO - Faculta-se o direito de oposição da referida contribuição, logo após o seu desconto, para tanto, o empregado interessado deverá protocolar sua oposição, conforme ICP: 451/2005 e IPC 000020.2010.23.000/5 do PRTE.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA SINDICAL E ASSISTENCIAL PATRONAL

RELATES SINDICAIS – CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS – CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADORES PARA FAZER FACE AOS RECURSOS NECESSÁRIOS PARA ASSINATURA 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, 8° 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 pisos 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 convenente cobrara 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, Locação de Mão-de-obra, Limpeza Pública, Urbana e Ambiental, que operam ou vierem a operar no Estado de Mato Grosso, ASSOCIADA ao sindicato patronal, recolherão, mensalmente, com recursos próprios ao SEAC/MT, através de guias fornecidas pelo mesmo, com valores equivalentes a 1,00% (um por cento) do montante bruto da folha de pagamento de cada mês (na apuração da folha, quando 1% for inferior ao piso da categoria será cobrado , no mínimo, um piso da categoria. Para se apurar o valor a ser cobrado mensalmente, cada empresa deverá, a cada mês, apresentar o CAGED na secretaria do SEAC/MT. A empresa que não o fizer, até o dia 20 de cada mês, terá sua cobrança feita via bancária pelo valor máximo apurado naquele mês entre as empresas sindicalizadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÃO E O RECOLHIMENTO

As contribuições sindicais devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas por escrito pelo empregado.

O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MUDANÇA DE ENDEREÇO / RAZÃO SOCIAL/GUIAS FGTS E GPS

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE REGULARIDADE CONVENCIONAL

Fica instituído, por este instrumento, o comprovante de regularidade convencional, o qual será emito somente aquelas empresas que estiverem com suas obrigações convencionais (relativas ao segmento) em situação regular. A certidão que trata esta clausula INDEPENDENDE de filiação ou não está sujeita a pagamento de qualquer taxa, custa ou emolumento. (nos termos de ajustamento de conduta 0168/2004 PGT 23ª região).

§ PRIMEIRO – fica criado o SELO de REGULARIDADE CONVENCIONAL.

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

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

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

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

a) Relação dos empregados da empresa, relacionados por setor;

b) CAGEDS

c) Comprovante de quitação do FGTS dos 60 dias (guia de recolhimento);

d) Certidão negativa de debito INSS (receita federal do Brasil);

e) Comprovante de quitação das contribuições laboral e patronal prevista em lei (art. 578 da CLT) e na presente CCT.

f) Comprovante do cumprimento das normas regulamentadoras;

g) Comprovante da efetivação dos seguros previsto nesta CCT; (Apólice)

h) Comprovante da efetivação do tratamento básico odontológico gratuito previsto nesta CCT; (Contrato).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

§ 1° Todas as empresas deverão homologar as rescisões com 01 ano ou mais de tempo de serviço no sindicato laboral competente, ou seja no SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO E LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA DO ESTADO DE MATO

GROSSO – SEEAC/MT, para a devida assistência aos empregados, sob pena de multa de 02 (dois) pisos da categoria revertida ao empregado desassistido.

§ 2 º No ato da solicitação de agendamento das homologações dos empregados, a empresa solicitante deverá encaminhar os comprovantes dos pagamentos das contribuições estabelecidas por esta CCT juntamente com o E-SOCIAL de referência em anexo com no mínimo de 48 horas de antecedência.

Para a efetivação das homologações de rescisões trabalhistas, na sede do sindicato laboral, os empregadores ficam obrigados a apresentarem os seguintes documentos:

a) Carta de preposição ou contrato social da empresa;

b) CTPS do empregado;

c) TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;

d) C. D. – Seguro Desemprego;

e) Chave de conectividade do FGTS;

f) Multa do FGTS devidamente recolhida;

g) Extrato analítico do FGTS e

h) Exame médico demissional.

§ 3º – O pagamento deverá ser feito preferencialmente em dinheiro ou comprovado com a apresentação do depósito bancário na conta do empregado. No caso de pagamento com cheque e este sendo devolvido sem fundos o valor será devido ao empregado em dobro.

§ 4º – Na impossibilidade do deslocamento de empregados até a sede do sindicato laboral, para a efetivação de homologações e rescisões, o SEEAC/MT, por seu presidente e a seu critério, designar representante, o qual se dirigirá até os setores ou cidades distantes visando implementar a assistência sindical em eventuais homologações.

§ 5º – O pagamento da TRCT deverá ser feito preferencialmente em dinheiro ou comprovado com a apresentação da transferência ou deposito ON LINE na conta do empregado.

§ 6º – qualquer empresa do segmento poderá homologar rescisões no sindicato laboral, desde que agendado com 24 horas de antecedência. Sendo superior a 10 (dez) rescisões por empresa, divididas entre os períodos matutino e vespertino, neste caso, o prazo para agendamento, será de 48 horas de antecedência. Ressalvando ainda, que para maior comodidade no atendimento, o sindicato laboral terá um limite máximo de 30 (trinta) homologações ao dia.

§ 7º – O agendamento das homologações de TRCT's poderá ser efetuado pelo tel.: (65) 3023-2576 ou via E-mail: seeac_mt@hotmail.com.

§ 8º - Ressalvada disposição mais favorável, a formalização da rescisão assistida não poderá exceder:

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

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

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

4 - Se o dia do vencimento recair em Sábado Domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ 9º – As empresas que não homologar as rescisões contrato de trabalho junto ao sindicato laboral no prazo que determina lei, deverá pagar uma multa de 01 piso da categoria por empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA QUIATAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTA

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, desde que a empresa solicitante esteja com a total observância com as contribuições laboral.

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EXPEDIENTE NO SINDICATO LABORAL

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FEIRAS PÚBLICAS AOS DOMINGOS E FERIADOS

Aos coletores e varredores escalados e convocados a Trabalhar para executar o recolhimento dos entulhos ou sobras de feiras públicas, deverá este receber 100% (cem por cento) de hora extra sobre a hora normal não poderão ser compensadas em banco, exceto turnos interruptos.

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

§ SEGUNDO – Nas convocações dos trabalhadores em feriado ou domingo a empresa deverá comunicar por escrito o trabalhador deverá comparecer ao trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA

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

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

§PRIMEIRO - O prazo de entrega do PPP é de 05 (cinco) dias úteis contados a partir do protocolo (obrigatório) feito pelo empregado na empresa.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATRASO DA NEGOCIAÇÃO CONVENCIONAL

Por eventual atraso na negociação convencional, continuará vigente a Convenção Coletiva de Trabalho anterior até que seja efetivamente negociada e registrada a nova CCT e as eventuais diferenças de salários e benefícios dos meses anteriores ao registro deverá ser pago em 30 dias após o registro da CC*T.*

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

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

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

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 a 1ª Vara da justiça Federal de Brasília/DF. O Sindicato disponibilizara e solicitara por meio digital (seeacacaoinss@gmail.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 30 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAUDE

As empresas que assim desejarem (**facultativamente**) poderão contratar em favor dos seus empregados, independentemente da modalidade de contratação, desde que estes tenham mais de 60(sessenta) dias de contrato de trabalho, **um plano de saúde em grupo observando as seguintes coberturas mínimas/condições:**

a) Plano de Assistência Médica com cobertura integral (ambulatorial, hospitalar e obstetrícia), e devidamente regulamentado conforme determina a Lei 9.656/98, cujo valor será custeado na proporção de 50%(cinquenta por cento) pelos trabalhadores e 50%(cinquenta por cento) pelos empregadores;

b) Fica estabelecido que o plano de assistência médica deverá oferecer obrigatoriamente todas as coberturas médicas previstas no item anterior, em todo Estado de Mato Grosso, devendo ainda referido plano conter além das coberturas, garantias de carências regulamentadas pela Agência Nacional de Saúde – ANS, mínimas previstas, também coberturas para procedimentos decorrentes de acidentes de trabalho, sem limitação de acordo com rol mínimo de procedimentos estabelecidos na Lei n. 9.656/98 que trata esta matéria;

c) O custeio do plano de saúde descrito na alínea "a" desta cláusula, aplicar-se-á exclusivamente ao empregado, não sendo extensiva aos familiares e dependentes. Será, todavia, permitida inclusão de seus dependentes junto à empresa operadora ou seguradora de assistência médica garantidora.

Parágrafo Primeiro - Os valores referentes ao auxílio assistência médica não tem natureza salarial, por não se constituir contraprestação de serviços.

Parágrafo Segundo - O contrato de Assistência Médica Integral (Ambulatorial, Hospitalar, Obstetrícia e de Acidente de Trabalho) previstos nesta cláusula assim como a operadora de saúde garantidora do respectivo plano, deverão obrigatoriamente ter registro junto à ANS, não sendo ainda aceito em hipótese alguma que a operadora de saúde garantidora do contrato de assistência médica, esteja sob intervenção e/ou direção fiscal da Agência Reguladora, ou funcionando sob efeito de liminar, fato que colocaria em risco o atendimento médico e hospitalar aos trabalhadores e dependentes.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DA CONFRATERNIZAÇÃO DO SEGMENTO

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CCT/OBRIGATORIEDADE / DIVULGAÇÃO

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

§ ÚNICO – os empresários que não possuem a CCT/2020, após 30 dias de sua homologação deverão retirar suas copias com os custeios das mesmas na sede do sindicato patronal.

DA APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender as condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONVENIO/BENEFICIO TELEMEDICINA

No intuito de disponibilização ao acesso básico e de baixo custo de Saúde particular (consultas médicas) a toda a categoria, o Seeac/MT firmou contrato de convenio/Beneficio com empresa especializada para a prestação de serviço de telemedicina através da plataforma virtual Médico Online autorizada pelo Conselho Federal de Medicina, com base na Lei 13.989 / 2020.

Paragrafo Único: Para melhor efetividade da presente clausula, as empresas através do seu RH, viabilizara meios de comunicação com seus empregados para que estes tenham ciência do convenio e assim possam fazer a adesão pela empresa conveniada ao Sindicato Laboral, esta então por sua vez encaminhara ao empregador, cópia do contrato/autorização do empregado, especificando o produto com seu valor contratado para que possa ser descontada na folha de pagamento em total conformidade com o previsto na clausula dos convênios.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - NORMA REGULAMENTADORAS

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 11 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 n° 01: Atividades e Operações Perigosas com Explosivos, e ao anexo n° 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 3° agente periculoso é a Lei n° 7.369 de 22 de setembro de 1985, que institui o adicional de periculosidade para os profissionais da área de eletricidade. A portaria MTb n° 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 ionozantes, que já eram insalubres de grau máximo, como o 4° agente periculoso, sendo controvertido legalmente tal enquadramento, na medida em que não existe lei autorizadora para tal.

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

NORMA REGULAMENTADORA Nº 21 - Trabalho a Céu Aberto: Tipifica as medidas 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.

NR 38 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS

38.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR tem o objetivo de estabelecer os requisitos e as medidas de prevenção para garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores nas atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos.

As disposições contidas nesta NR aplicam-se às seguintes atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos: a) coleta, transporte e transbordo de resíduos sólidos urbanos e resíduos de serviços de saúde até a descarga para destinação final; b) varrição e lavagem de feiras, vias e logradouros públicos; c) capina, roçagem e poda de árvores; d) manutenção de áreas verdes; e) raspagem e pintura de meio-fio; f) limpeza e conservação de mobiliário urbano, monumentos, túneis, pontes e viadutos; g) desobstrução e limpeza de bueiros, bocas de lobo e correlatos; h) triagem e manejo de resíduos sólidos urbanos recicláveis; i) limpeza de praias; j) pontos de recebimento de resíduos sólidos urbanos; e k) disposição final.

§ 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 69ª desta CCT .

§ segundo - Apartir desta CCT as empresas fica obrigada a apresentar aos sindicatos convenentes o LTCAT (laudo técnico ambiente de trabalhado.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

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.

Por este instrumento de negociação coletiva, os sindicatos convenentes DEVERÃO ADERIR aos meios alternativos de solução de conflitos, conciliação 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 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.

§ 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 Trabalhado e oriundas das Leis 13.467/2017 e 9.958/2000.

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

§ 19º - Os valores arrecadados serão rateados na proporção de 17% para as despesas da própria comissão (aluguel, luz, água telefone, pessoal, equipamentos, papeis, copia, cartuchos de impressora, limpeza, etc.) 41,50% conciliadores/mediadores da classe laboral e 41,50 % conciliadores/mediadores da classe patronal.

DO EMPREGADOR:

Cópia do contrato social e carta de preposição, quando necessária. Solicitação, de audiência de conciliação.

DO EMPREGADO:

Carteira de trabalho

Solicitação da audiência (quando efetivada pelo empregado).

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ARTIGO 611-A E 611-B CLT

"Art. 611-A. A convenção coletiva de trabalho têm 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 NONA - 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 3 (três) pisos da categoria por empregado lesado e serão revertidas na proporção de 80% para o Fundo do Comitê de Ações Afirmativas - TRT,MT e OAB-MT 20% para os 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 cláusula, 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, deverá ser chamado ao processo para se manifestar, sob pena de nulidade da sentença, vez que trata-se de litisconsortes necessários.

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 872, 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$ 120,00 (cento e vinte reais)** em favor do empregado lesado, sem prejuízo das 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, Receita Federal do Brasil e Secretaria da Fazenda Municipal, Tribunal de Conta do Estado (local da prestação dos serviços).

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - RESPONSABILIDADE DANOS PROCESSUAL E LITIGANTE DE MA-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;

VII - interpuser 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

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

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

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

D) Acidente do Trabalho Aos empregados afastados do serviço por acidente do trabalho será concedida estabilidade prevista em lei (Lei nO8.213/91 - Artigo 118: "O segurado que sofreu acidente do trabalho tem

garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente")

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÕES FINAIS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - RECIBO DE ENTREGA DOCUMENTO

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

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

A) Que apresentem redução definitiva da capacidade laboral em relação a função que vinham exercendo, comprovado pelo órgão previdenciário;

B) Que tenham se tornado incapaz de exercer a função que vinham exercendo;

C) Que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com a sua capacidade laboral após o acidente;

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - FLEXIBILIZAÇÃO NOS LIMITES DA LEI

Os sindicatos convenentes 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. 7°, XXVI da CF).

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DANOS MATERIAIS - MAQUINÁRIO OU DESPERDÍCIO

Em caso de dano material causado ao EMPREGADOR, por dolo ou culpa do EMPREGADO, e após a devida comprovação, o empregado terá descontado do seu salário o valor do prejuízo causado, sem prejuízo das demais providências cabíveis.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DOCUMENTAÇÃO PARA LICITAÇÃO PÚBLICA

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

}

RONE RUBENS DA SILVA GONSALES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS, DE ASSEIO, CONSERVACAO E LOCACAO DE MAO DE OBRA DE MATO GROSSO

WALCLIDSON SEBA BATISTA
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA PUBLICA E LOCACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DE MATO GROSSO

ANEXOS
ANEXO I - LISTA

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA

Anexo (PDF)

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