CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000090/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/03/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009599/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.104441/2023-14
DATA DO PROTOCOLO: 08/03/2023

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo nº: 19964105317202376**e Registro nº:** MT000097/2023
Processo nº: 19964107852202361**e Registro nº:** MT000146/2023

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:

INSTRUMENTO REGISTRADO MTE

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 empresa de asseio e conservação**, com abrangência territorial em **MT**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS, SALÁRIOS E GRATIFICAÇÕES NAS TERCEIRIZAÇÕES MAO-DE-OBRA EM GERAL

O custo dos contratos de prestação de serviços vigente, público e privado sofrerão impacto econômico financeiro de **7,50 (sete vírgulas cinquenta por cento)** que será divulgado traves de circular e outros meio privado e legal elaborado e enviados pelos sindicatos conveniente. desta forma a partir do dia **1º de janeiro de 2023**, O PISO ANTERIOR e a GRATICAÇÃO POR ASSIDUIDADE, sofrerão dispêndio REMUNERATÓRIO, assim entendido salário mais gratificação por assiduidade.

DOSSALÁRIOSEGRATIFICAÇÕESPORASSIDUIDADE

A partir de 01 de janeiro de 2023, fica assegurado, aos empregados que não faltarem injustificadamente, durante o mês, gratificação por assiduidade, somado ao salário, nos seguintes termos:

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

1ª FAIXASALARIAL: Faxineiro, Servente de Limpeza, Agente de Conservação, Limpador, Auxiliar Rural, Auxiliar de Limpeza, Office Boy, Empacotador de supermercado, Office Girl, Mensageiro, Apoio Administrativo, Estafeta, Staffs, Auxiliar de Serviços Gerais, Vigia, Auxiliar Indígena de Diversos (CBO -4110-30), Lavador de veículos leves, Arrumadeira, Camarreira, Auxiliar de dedetização, e equivalentes: **R$ 1.403,85** + gratificação por assiduidade de **R$54,08**totalizando **R$1.457,93**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

§ primeiro– Na hipótese do empregado na função de Auxiliar de Serviços Gerais, laboral em setor hospitalar, fará jus à gratificação de função hospitalar, no valor de **R$157,02maisinsalubridadeprevista no parágrafo 4°.**

§ segundo– Ajusta-se que o adicional de insalubridade, na função hospitalar, deverá ser remunerado, sob o piso da categoria mais a gratificação citada no parágrafo primeiro.

§ terceiro– visando a flexibilidade das transferências para outros setores e a garantia da empregabilidade, esta gratificação de função hospitalar, quando do retorno do empregado, ao exercício de suas funções em áreas não hospitalares, não serão mais devidas.

§ quarto– Ajusta-se que o adicional de insalubridade nas áreas críticas será de 40% e na semi-crítica de 20% do piso da categoria.

§ quinta– Os empregados que exercerem a função de Servente de Limpeza que utilizarão patins para desempenhar a sua função recebera uma gratificação no valor de **R$61,22(sesentaeumreaisevintee dois centavos)**.

2ª FAIXA SALARIAL: Controlador de estacionamento, Auxiliar de Serralheiro, Auxiliar de Jardineiro, Garagista, Arquivista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo e Financeiro, Demonstrador, Copeira, Ascensorista, Auxiliar de Almoxarife, Auxiliar de Almoxarifado, A Repositor de Supermercado, Limpador de piscina, Lavador de Veículos Pesados e Operador de lava jato (bomba de alta pressão):**R$1.461,62**+ gratificação por assiduidade de **R$56,57**totalizando **R$1.518,19**mais os benefícios previstos nesta CCT.

3ª FAIXA SALARIAL: Agente de Portaria, Jardineiro, Auxiliar de Pintor, Auxiliar de Pedreiro, Porteiro, Auxiliar de Carpinteiro, Auxiliar de Eletricista, Servente Braçal/Homem de Campo, Operador de Máquinas Industriais, Auxiliar de Servente Industrial, Auxiliar de Marceneiro, Operador de Linha de Produção Industrial, Auxiliar de Encanador: **R$ 1.568,65** + gratificação por assiduidade de **R$ 46,33** totalizando **R$1.614,98**mais os benefícios previstos nesta CCT. Os empregados que exercerem a função e auxiliar de eletricista receberão **30%(trinta)por cento atítulode periculosidade.**

4ª FAIXA SALARIAL: Agente de Trânsito Terceirizado, Manobrista, Dedetizador, Caixa Terceirizada, Recepcionista, Monitor, Promotor de Vendas, Agente Administrativo, Garçom, Auxiliar de Carga e Descarga, limpador de vidros externos, Agente de Serviços Gerais, Secretária, Ajudante de Cozinheiro (o ajudante de cozinheiro recebe mais 20% de insalubridade calculado sobre o piso desta faixa), Auxiliar de Lavanderia, Continuo CBO 4122-05, Cuidador Educacional (CBO-5162)**.**e equivalentes: **R$1.658,75**+ gratificação por assiduidade de **R$32,43**totalizando **R$1.691,18**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

5ª FAIXA SALARIAL: Coletor de dados, Encadernador, Auxiliar de administração - cbo - 4110 -05, Auxiliar de Departamento Pessoal, Servente industrial, operador de máquinas fotocopiadoras (reprógrafo), chaveiro terceirizado, Movimentador de Mercadoria, Cuidador(a) de Pessoas Deficientes: **R$1.762,98**+ gratificação por assiduidade de **R$34,47**, totalizando **R$1.797,45**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

6ª FAIXA SALARIAL: Cozinheiro (o cozinheiro recebe + 20% de insalubridade calculado sobre o piso desta faixa), Laboratorista, auxiliar de lavanderia hospitalar, Auxiliar de serviços gerais motorizados (veículo fornecido pela empresa):**R$1.829,24+**gratificação por assiduidade de **R$35,71**totalizando **R$1.864,95**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

7ª FAIXA SALARIAL: Apoio técnico, Operador de Empilhadeira, Atendente de público em Bancos, Correios, Rodoviárias, Aeroportos e Comércio em Geral, Fiscal e Inspetor de Faxina e Inspetor de Alunos, Tratador de Animais - cbo - 6230-20 de: **R$2.010,27**+ gratificação por assiduidade de **R$39,22,**totalizando **R$ 2.049,49**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

8ª FAIXA SALARIAL: Agente administrativo motorizado (veículo fornecido pela empresa), Tratorista, Auxiliar de Nutrição: **R$2.204,29**+ gratificação por assiduidade de **R$42,35**totalizando **R$2.246,64;**mais os benefícios previstos nesta CCT.

9ª FAIXA SALARIAL: Supervisor**,**Recepcionista Executiva, Auxiliar Operacional Administrativo, Mediador, Conciliador, Auxiliar Contábil e Fiscal de Terminal Rodoviário, Auxiliar metrológico/qualidade motorizado, (o auxiliar metrológico/qualidade motorizado recebe + 30% adicional de periculosidade calculado sobre o piso desta faixa):**R$2.262,45**+ gratificação por assiduidade de **R$43,45**totalizando **R$2.305,90;**mais os benefícios previstos nesta CCT.

Parágrafo1º- O auxiliar metrológico constante na faixa salarial acima, terá as seguintes atribuições: Manuseio de todos equipamentos necessários para execução dos serviços, quais sejam: se deslocar com a viatura até o local da execução dos serviços, carregar e descarregar os equipamentos e padrões de trabalho, Examinar e dar andamento a processos, redigir minutas de documentos oficiais, receber e registrar expedientes relativos à unidade em que é subordinado, atender ao público interno e externo, dar suporte ao técnico e/ou analista fiscal metrológico nas ações de metrologia e qualidade, tomar as medidas necessárias ao controle e organização dos padrões de referência para a verificação dos instrumentos pré-medidos e/ou da avaliação de conformidade.

I– Supervisores de empresas, assim entendidos, aqueles que, não supervisionam setores específicos e sim todos os setores, a partir da empresa, gozando do cargo de confiança, nos termos do artigo 62° da CLT, em razão da total impossibilidade de controle de sua jornada de trabalho, receberão o salário contido nessa faixa, acrescido de 60% se a empresa contratante tiver até 600 empregados.

II– Aqueles supervisores de empresas, que possuam acima de 600 empregados, o salário será acrescido de 70%.

10ª FAIXA SALARIAL: Oficial de Serviços Gerais (manutenção de edificações – cbo 5143), Técnico de Manutenção, intérprete indígena e Operador Industrial, condutor fluvial (barqueiro) - cbo 3413-05, Cuidador (Idoso, crianças) terceirizados, Analista Financeiro :**R$3.258,94**+ gratificação por assiduidade de **R$ 63,61,** totalizando **R$3.322,55**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

11ª FAIXA SALARIAL: Técnicos agrícolas, Técnico de Manutenção Automotivo, Técnicos em computação, Técnicos em eletricidade: **R$ 3.772,88** + gratificação por assiduidade de **R$ 73,65** totalizando **R$3.846,53**mais os benefícios previstos nesta CCT.

12ª FAIXA SALARIAL: Técnico de Suporte 01: **R$3.586,46**+ 5% de gratificação de função + Benefícios desta CCT; Técnico de Suporte 02: **R$3.586,46**+10% de gratificação de função + Benefícios desta CCT; Técnico de Suporte 03 **R$3.586,46**+ 15% de gratificação de função + benefícios desta CCT, Recepcionista Bilingue + 15% de gratificação de função + benefícios desta CCT.

13ª FAIXA SALARIAL: Oficial administrativo, Auxiliar Metrológico II (necessitará de nível superior e terá as mesmas atribuições do auxiliar metrológico que consta na 10ª faixa salarial, além de auxiliar na confecção de laudos, tabelas e certificados de instrumentos ou medidas materializadas, auxiliar nas pericias metrológicas e realizar atividades de maior complexidade) : **R$4.538,35**+ 20% de gratificação de função, + Benefícios desta CCT; (Qualificação, nível superior, técnico em administração com habilitação em administração, informática, capacitação em gerenciamento de contratos e licitações) Enfermeira de nível superior: **R$4.538,35**+ 20% de gratificação de função + Benefícios desta CCT.

FAIXA ESPECIAL I: Agente de arrecadação e Agente recebedor para período de 30 horas semanais **R$ 1.703,31** Para período de 44 horas semanais **R$2.403,82**mais os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL II: Estivador de cimento, carga e descarga de cimento ou estivador caçambeiro **R$ 2.216,12** + 20% (vinte) por cento de insalubridade sobre o piso previsto nesta faixa, mais os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL III: Coordenador de recursos humanos, Coordenador Operacional, Chefe de departamento pessoal **R$4.514,04+** os benefícios previstos nesta CCT. As funções previstas nesta cláusula se referem àqueles que trabalham na sede da empresa prestadora dos serviços, exceto, Munqueiro.

FAIXA ESPECIAL IV: Vidraceiro, Pedreiro, Marceneiro, Encanador, Operador de Pá Carregadeira, Pintor, Serralheiro, Mecânico, Carpinteiro, Eletricista, Operador de retro escavadeira, Bobinador eletricista (cbo 7311), **R$2.548,10.**Os empregados e exercerem a função de vidraceiro receberão 20% (vinte) por cento a título de periculosidade e o eletricista 30% (trinta) por cento a título de periculosidade.

FAIXAESPECIAL V: Salva Vidas (CBO: 5-89.30), Almoxarife **R$2.931,10.**

FAIXA ESPECIAL VI: Zelador, Chefe de setor, Auxiliar de manutenção, Encarregados (obs): serão tidos por encarregados, aqueles empregados que coordenarem mais de 30 empregados, estes, perceberão, o salário de **R$2.403,76+** mais os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL VII: Analista Administrativo - CBO: 2521-05, **R$6.934,86**(**DescriçãoSumária**: planejam, Organizam, Controla e Assessoram as organizações nas áreas de recursos humanos, patrimônio, materiais, informações, financeira, tecnológica, entre outras; Implementam programas e projetos; Elaboram planejamentos organizacional; promovem estudo dos de racionalização e controlam o desempenho organizacional. Prestam consultoria administrativa a organizações e pessoas.

FAIXA ESPECIAL VIII

Atendente de Enfermagem **R$1.468,47+** gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.522,55** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Auxiliar de Enfermagem **R$1.414,36+** gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$1.468,44** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico de Enfermagem **R$1.507,20+** gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$1.561,28 mais** os benefícios previstos nesta CCT.

Auxiliar de Laboratório **R$1.438,10+** gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.492,18** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Auxiliar de Farmácia **R$1.438,10+** gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$1.492,18** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Auxiliar de Faturamento **R$1.438,10+** gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.492,18** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico de Laboratório **R$1.566,44+** gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$1.620,52 mais** os benefícios previstos nesta CCT.

Auxiliar de Saúde Bucal **R$1.655,42+** gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.709,50** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico em Saúde Bucal, Técnico em Radiologia (Diurno e Noturno) **R$2.121,96+** gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$2.176,04**mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico Protético Dental **R$2.266,59+** gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 2.320,67** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Ginecologista e Obstetra CBO 225250 salário de **R$4.465,65** para uma jornada de trabalho de **20 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Oncologista Clínico CBO 225121 salário de **R$4.465,65** para uma jornada de trabalho de **20horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Clínico CBO 225125 salário de **R$5.231,19** uma jornada de trabalho de **24horassemanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião Cardiovascular CBO 225210 **R$4.976,03** no mercado de trabalho brasileiro para uma jornada de trabalho de **25horassemanais**mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Patologista CBO 225325 salário de **R$4.976,03** para uma jornada de trabalho de **27horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico do Trabalho CBO 225140 salário de **R$5.231,19para** uma jornada de trabalho de **28horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião Geral CBO 225225 salário de **R$5.231,19** para uma jornada de trabalho de **22horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Psiquiatra CBO 225133 salário de **R$5.231,19** para uma jornada de trabalho de **21horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Infectologista CBO 225103 salário de **R$5.231,19** para uma jornada de trabalho de 22 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião Plástico CBO 225235 salário de R$ **4.465,65** no mercado de trabalho brasileiro para uma jornada de trabalho de 21 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico em Medicina Nuclear CBO 225315 salário de **R$4.465,65 para** uma jornada de trabalho de **20 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Patologista Clínico / Medicina Laboratorial CBO 225335 salário de **R$5.486,38** para uma jornada de trabalho de **32horassemanais**mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Neurofisiologista Clínico CBO 22535 salário de **R$3.317,34 para** uma jornada de trabalho de **37 horas** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Hemoterapeuta CBO 225340 salário **R$4.848,44** no mercado de trabalho brasileiro para uma nesta CCT.

Médico Radioterapeuta salário de **R$4.848,44** para uma jornada de trabalho de **29horassemanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Hemoterapeuta salário de **R$4.465,65para** uma jornada de trabalho de **30horassemanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Urologista salário de **R$4.593,26** para uma jornada de trabalho de **20horassemanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cancerologista Cirúrgico salário de R$2.934,56 para uma jornada de trabalho de **27horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião da Mão salário de **R$4.338,06 para** uma jornada de trabalho de **11horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Citopatologista salário de **R$5.231,19 para** uma jornada de trabalho de **16 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico em Endoscopia salário de **R$4.976,03 para** uma jornada de trabalho de **20 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico em Radiologia e Diagnóstico por Imagem CBO2253-20 salário de R$4.976,03 para uma jornada de trabalho de **23 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Otorrinolaringologista CBO2252-75 salário de **R$4.976,03** para uma jornada de trabalho de **19 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Neurocirurgião CBO2252-60 salário de **R$4.976,03 para** uma jornada de trabalho de **22horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Oftalmologista CBO2252-65 salário de **R$4.976,03 para** uma jornada de trabalho de **21horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião Torácico CBO2252-40 salário de **R$5.231,19** o para uma jornada de trabalho de **19 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Mastologista CBO2252-55 salário de R**$4.976,03 para** uma jornada de trabalho de **22 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião do Aparelho Digestivo CBO2252-20 salário de **R$2.679,38** para uma jornada de trabalho de **24 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião Pediátrico CBO2252-30 salário de R**$7.783,01 para** uma jornada de trabalho de **20 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Geriatra salário de **R$5.231,19** para uma jornada de trabalho de **24 horas semanais** CBO **2251-80** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Hematologista salário de **R$4.976,03** para uma jornada de trabalho de **25 horas semanais CBO 2251-85** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Homeopata salário de **R$3.317,34 para** uma jornada de trabalho de **32 horas semanais CBO 2251-95** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico em Cirurgia Vascular salário de **R$5.741,57 para** uma jornada de trabalho de **18 horas semanais CBO 2252-03** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião de Cabeça e Pescoço salário de **R$6.251,94 para** uma jornada de trabalho de **18 horas semanais CBO 2252-15** mais os benefícios previstos nesta CCT .

Médico Fisiatra salário de **R$4.976,03** para uma jornada de trabalho de **17 horas semanais CBO2251-60** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Gastroenterologista salário de **R$5.521,30** para uma jornada de trabalho de **21 horas semanais CBO 2251-65** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Generalista salário de **R$10.207,25** para uma jornada de trabalho de **31 horas semanais CBO 2251-70** mais os beneficios previstos nesta CCT.

MédicoGeneticista salário de **R$4.976,03 para** uma jornada de trabalho de **29 horas semanais CBO 2251-75** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Anestesiologista salário de **R$4.976,03 para** uma jornada de trabalho de **21 horas semanais CBO 2251-51** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Endocrinologista e Metabologista salário de **R$5.231,19 para** uma jornada de trabalho de **19 horas CBO 2251-55** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Dermatologista salário de **R$5.231,19 para** uma jornada de trabalho de **17 horas semanais CBO 2251-35** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Reumatologista salário de **R$5.231,19 para** uma jornada de trabalho de **22 horas semanais CBO 2251-36** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Sanitarista salário de **R$4.229,44 para** uma jornada de trabalho de **18 horas semanais CBO 2251-39** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico da Estratégia de Saúde da Família salário de **R$13.142,19 para** uma jornada de trabalho de **34 horas semanais CBO 2251-42** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico em Medicina de Tráfego salário de **R$4.975,75** para uma jornada de trabalho de **21horas semanais CBO 2251-45** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Pediatra salário de **R$4.975,75 para** uma jornada de trabalho de **21 horas semanais CBO2251-24** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Pneumologista salário de **R$4.975,75 para** uma jornada de trabalho de **19 horas semanais CBO 2251-27** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico de Família e Comunidade salário de **R$10.079,66** para uma jornada de trabalho de **30 horas semanais CBO 2251-30** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Angiologista salário de **R$4.975,75 para** uma jornada de trabalho de **19 horas semanais CBO 2251-15** mais os benefícios previstos nesta CCT.

MédicoNutrologista salário de **R$5.231,19 para** uma jornada de trabalho de **18 horas semanais CBO 2251-18** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cardiologista salário de **R$4.975,75 para** uma jornada de trabalho de **22 horassemanaisCBO 2251-20** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cancerologista Pediátrico salário de **R$3.955,29** para uma jornada de trabalho de **30 horas semanais CBO 2251-22** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Alergista e Imunologista salário de **R$3.062,15 para** uma jornada de trabalho de **30 horas semanais CBO 2251-10** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Acupunturista salário de **R$2.488,00 para** uma jornada de trabalho de **35 horas CBO2251-05** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Legista salário de **R$5.231,19** para uma jornada de trabalho de **20 horas semanais CBO2251-06** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Nefrologista salário de **R$6.251,94 para** uma jornada de trabalho de **25 horas semanais CBO 2251-09** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Veterinário salário de **R$3.827,72** para uma jornada de trabalho de **39 horas semanais CBO 2233-05** mais os benefícios previstos nesta CCT.

AUXILIAR TÉCNICO EM CIENCIA CONTABIL–R$1.406,03**+ gratificação por assiduidade de **R$ 54,08 totalizando **R$1.460,11** mais os benefícios previstos nesta CCT.

FUNÇÃO: Colaborador com ou sem graduação em ciências contábeis que execute tarefas relacionadas à digitação de documentos contábeis, fiscais, pessoal, legalização, preenchimentos de cadastros, conferências diversas e outras atribuições de baixo grau de complexidade.

CONTABILISTANÍVEL I–R$1.541,78+ gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.595,86** mais os benefícios previstos nesta CCT.

FUNÇÃO: Técnico em contabilidade ou colaborador com graduação em ciências contábeis, que atuem desde a digitação, classificação e lançamentos contábeis, fiscais e de pessoal, inclusive registro/alteração na legalização de empresas, até a completa escrituração e análise de balancetes e relatórios fiscais e de pessoal.

CONTABILISTANÍVEL II–R$1.920,86+ gratificação por assiduidade de **R$54,08**totalizando **R$1.974,94 mais** os benefícios previstos nesta CCT.

FUNÇÃO - Técnico em contabilidade ou colaborador com graduação em ciências contábeis, com atuação voltada para as áreas contábeis, fiscais, pessoais e legalização, com domínio no cálculo de impostos e contribuições, bem como elaboração de obrigações acessórias (federal, estadual e municipal), análises de balanços e processos fiscais e/ou gestão intermediária nas funções de coordenador e chefe de setor.

CONTADORNÍVEL III–R$2.403,57+ gratificação por assiduidade de **R$54,08**totalizando **R$ 2.457,65** mais os benefícios previstos nesta CCT.

FUNÇÃO: Contador com atuação voltada para análises de balanços, planejamento tributário, defesas administrativas em processos fiscais, auditorias e perícias e/ou gestão superior, nas funções de supervisor e consultor.

CONTADORNÍVEL IV–R$3.723,59+ gratificação por assiduidade de **R$54,08**totalizando **R$ 3.777,67** mais os benefícios previstos nesta CCT.

FUNÇÃO: Contador com atuação voltada para análises de balanços, planejamento tributário, defesas administrativas em processos fiscais, auditorias e perícias. E/ou gestão superior, nas funções de gerente, consultor e coordenador.

CONTADORNÍVEL V–R$5.014,79+ gratificação por assiduidade de **R$54,08**totalizando **R$ 5.068,87** mais os benefícios previstos nesta CCT.

FUNÇÃO: De responsabilidade técnica da empresa, supervisão ou Direção geral de contabilidade, definição de plano geral de registro de eventos contábeis, padronização das informações e controle, de acordo com as Normas Brasileiras de Contabilidade, editadas pelo CFC e as normas aplicáveis aos Princípios Fundamentais de Contabilidade;

Engenheiros civil com mais de 2 (dois) anos da data de concessão da habilitação profissional é de **R$ 10.346,31 para** uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho.

Engenheiros civil em início de carreira, com até 2 (dois) anos da data da concessão da habilitação profissional, de **R$7.303,27**, para uma jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais.

Instrutor de cursos e treinamentos de informática R$1.552,97**+ gratificação por assiduidade de **R$ 54,08 totalizando **R$1.607,05** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Monitor de cursos interativos R$ 1.467,11 + gratificação por assiduidade de **R$ 54,08** totalizando **R$1.521,19mais**os benefícios previstos nesta CCT.

Digitador de Terminal, Operador de Equipamentos de Entrada de Dados, Operador de Microcomputador, correspondentes ao Código 4121-10 da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). **R$1.499,90 +** gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$1.553,98** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Diretor de Serviços de Informática (Diretor de Informática, Diretor de Tecnologia, Diretor de Tecnologia da Informação) **R$2.461,58**mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1236-05.

Gerente de Rede (Gerente de Infraestrutura de Tecnologia da Informação, Gerente de Teleprocessamento.) **R$2.461,58**mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-05.

Gerente de Desenvolvimento de Sistemas (Gerente de Programação de Sistema) **R$2.461,58**mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-10.

Gerente de Produção de Tecnologia da Informação (Gerente de Operação de Tecnologia da Informação) **R$ 2.461,58** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-15. mais os benefícios previstos nesta 7/51

Gerente de Segurança de Tecnologia da Informação **R$2.461,58**mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-25 .

Gerente de Suporte Técnico de Tecnologia da Informação **R$2.461,58**mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-30.

Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação (Tecnólogo em Gestão de Sistema de Informação) **R$ 2.461,58** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-35.

Administrador de Banco de Dados (DBA; Tecnólogo em Banco de Dados) **R$2.461,58**mais os benefícios previstos nesta CCT Código 2123-05.

Administrador de Redes (Administrador de Redes e de Sistemas Computacionais; Administrador de sistema Operacional de rede; Tecnólogo em Redes de Computadores) **R$2.461,58** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 2123-10.

Administrador de Sistemas Operacionais (Administrador de Sistemas Computacionais; Administrador de Sistemas Operacionais de Rede; Analista de Aplicativo Básico – software) **R$2.461,58** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 2123-15.

Administrador em Segurança da Informação (Analista em Segurança da Informação; Especialista em Segurança da Informação; Tecnólogo em Segurança da Informação) **R$2.461,58** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 2123-20.

Engenheiro Eletricista **R$6.889,89** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico em eletrônica **R$3.444,94** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico eletromecânica **R$3.444,94** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico Mecatrônica **R$3.444,94** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico Edificações **R$3.444,94** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico em Laboratório construção civil **R$3.444,94** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico em automação **R$3.444,94** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico em Eletrotécnica Salário **R$2.998,37** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Mecânico em Refrigeração **R$2.296,63 mais** os benefícios previstos nesta CCT.

Instrumentista de soft industrial **R$4.822,92** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Editor de texto e Imagens 44 horas salário **R$1.786,25**+ gratificação por assiduidade de **R$ 54,08** totalizando **R$1.840,33** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Maqueiro Diurno e Noturno salário **R$1.658,66**+ gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.712,74** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Supervisor de Hotelaria e Governancia Salário **R$1.786,25**+ gratificação por assiduidade de **R$ 54,08** totalizando **R$1.840,33**mais os benefícios previstos nesta CCT.

Auxiliar de Arquivo salário **R$1.594,88**+ gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.648,96** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Clássificador De Ovos I salário **R$1.518,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.572,08** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Clássificador De Ovos II salário **R$1.838,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.892,08** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Coord. de Vacinação salário **R$ 2.127,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 2.181,08** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Coord. de Vacinação salário **R$ 2.127,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 2.181,08** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Manejo Geral De Aves salário **R$ 1.884,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.938,08** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Ajudante de Motorista salário **R$ 1.480,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.534,08** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Motorista salário **R$ 2.270,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 2.324,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Motorista Caminhão 3/4 **R$ 2.653,50** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 2.707,58** mais os benefícios previstos nesta CCT

Motorista caminhão truck salário **R$ 2.100,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 2.154,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Coordenador De Fábrica de Ração salário **R$ 2.127,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 2.181,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Operador De Fábrica De Ração salário **R$ 1.884,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.938,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Operador De Secador salário **R$ 1.884,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.938,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Cozinheira salário **R$ 1.612,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.666,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Zelador (A) salário **R$ 1.518,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.572,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Auxiliar de Limpeza salário **R$ 1.518,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.572,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Mecanico De Manutenção de Maquina e Aviário salário **R$ 2.300,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 2.354,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Aux Mec Manutenção De Maquina E Aviário salário **R$ 1.984,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 2.038,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Eletricista salário **R$ 2.400,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 2.454,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Gestora De Recursos Humanos salário **R$ 3.931,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 3.985,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Aux. Administrativo salário **R$ 1.518,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.572,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Coord De Equipe salário **R$ 2.114,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 2.168,08** mais os benefícios previstos nesta CCT

Técnico De Garantia De Qualidade salário **R$ 1.750,00** + gratificação por assiduidade de **R$54,08** totalizando **R$ 1.804,08** mais os benefícios previstos nesta CCT.

DO PISO DA CATEGORIA: O salário normativo é de **R$1.403,85**+ gratificação por assiduidade de **R$ 54,08** totalizando **R$1.457,93;** acrescidos de todos os benefícios previstos nesta CCT é o mínimo a ser concedido aos trabalhadores para jornada diária de 08 (oito) horas, de segunda a sexta-feira e de 04 (quatro) horas aos sábados ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, perfazendo um total de 220 horas mensais, podendo as empresas celebrarem acordos de compensação de horas de trabalho com seus empregados, desde que não infrinjam as normas legais vigentes.

Parágrafo único–Tendo em vista a legalidade e nova abrangência das terceirizações de atividade DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - Na hipótese de qualquer empregado ser promovido a Líder de equipe, além da devida anotação em sua CTPS, terá como gratificação de função os acréscimos constantes na tabela abaixo:

Líder de Equipe:

05 a 10 empregados – piso da categoria + gratificação de função de 20%.

11 a 20 empregados – piso da categoria + gratificação de função de 35%.

21 a 30 empregados – piso da categoria + gratificação de função de 50%.

Acima de 31 empregados prevalecerá à livre negociação.

§primeiro–Estas gratificações de função, quando do retorno do empregado às suas funções normais, não serão mais devidas.

DOSSALÁRIOSNASTERCEIRIZAÇÕESDEMÃO-DE-OBRAEMPOSTOSDECOMBUSTÍVEISE SIMILARES

TERCEIRIZAÇÕESDEMÃO-DE-OBRAEMPOSTOSDE COMBUSTÍVEIS E SIMILARES	SALÁRIO
Frentista–terceirizado	R$ 1.346,06
Lubrificarempostosdecombustíveis–terceirizado	R$ 1.346,06
Trocadordeóleo–terceirizado	R$ 1.346,06
Auxiliardeescritório–terceirizado	R$ 1.346,06
LavadorTerceirizado	R$ 1.346,06
Chefedepista–terceirizado	R$ 1.483,24
Caixa–terceirizado	R$ 1.616,72
Gerente–terceirizado	R$ 1.801,90
Enxugador–terceirizado	R$ 1.346,06
GuardaNoturnoTerceirizado	R$ 1.346,06
Recepcionista–terceirizada	R$ 1.346,06
AtendentedeConveniência	R$ 1.346,06

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DO PAGAMENTO DO SALÁRIO

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

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

Parágrafo primeiro – As empresas deverão lançar no campo de informações dos (holleriths físicos ou eletrônicos) o enquadramento sindical (empregado de condomínio, cooperativa, associação ou empregado de empresas terceirizadas). As que não possuírem espaços para essas informações deverão lança no campo de observação no prazo de 10 dias após o início da vigência da presente convenção.

Parágrafo segundo - O descumprimento da presente cláusula ou seu cumprimento insuficiente acarretará multa no valor de 3 (três) pisos da categoria por empregado lesado e serão revertidas na proporção de 80% aos trabalhadores prejudicados e, visando custear as despesas das entidades representativas 10% para entidade laboral e 10% para patronal.

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

DO PAGAMENTO.

O pagamento das remunerações deve ser efetuado:

Contra recibo, assinado pelo empregado e em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital ou se esta não for possível, a rogo. Vedado o pagamento em espécie;

Em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário do expediente ou imediatamente após o encerramento deste.

DO SISTEMA BANCÁRIO

O empregador utilizando ou não sistema bancário para o pagamento dos salários e demais remunerações, os valores deverão estar à disposição do empregado, no prazo máximo de 08 dias úteis.

DAS PENALIDADES

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

CLÁUSULA QUINTA - DAS CONTAS SALÁRIOS

As empresas deverão abrir contas salários para seus empregados, objetivando uma maior comodidade, bem como maior segurança nos pagamentos.

CLÁUSULA SEXTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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

CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas do segmento poderão, por força deste instrumento de negociação coletiva, saldar até 100 % (cento por cento) do décimo terceiro salário, aos seus empregados, na data de seu aniversário ou parcelar em até 03 vezes durante o ano.

§ ÚNICO - Facultar ao empregador o pagamento da primeira parcela no mês de julho.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA NONA - BENEFICIO CESTA BÁSICA AOS FILIADOS TITULO DE ASSIDUIDADE

Parágrafo Primeiro - O valor do prêmio será de R$ 130,80 (Cento e trinta reais e oitenta reais) por mês, com faculdade de fornecimento in natura, ticket, cartão ou em espécie, que deverá ser entregue até o dia 20 do mês subsequente.

Parágrafo Segundo - Para efeito do "caput", o trabalhador somente terá direito ao prêmio, desde que não tenha nenhuma falta injustificada no trabalho durante o mês de referência.

Parágrafo Terceiro - O prêmio de que trata a presente Cláusula não será incorporado à remuneração para nenhum efeito legal quanto a obrigatoriedade de reflexos sobre os demais direitos trabalhistas, como férias, 13°, hora extra, FGTS, quinquênio, verbas rescisórias, etc. Em razão de que seu cumprimento depende de condições específicas de assiduidade/pontualidade por parte do trabalhador.

Parágrafo Quarto - Fica facultado às empresas, o pagamento da Premiação ora instituída, exclusivamente em Tickets alimentação, em vales ou cartão magnético, in natura no valor definido no parágrafo primeiro da presente cláusula. Em caso do fornecimento in natura será de conformidades com os itens relacionados abaixo:

Itens	Quantidade	Unidade	Descrição
01	01	5 kg	ArrozTipo1
02	02	1 kg	Feijão Tipo 1
03	02	1 Litro	Óleo de Soja 900 ml
04	01	2 kg	Açúcar
05	01	1 kg	Farinha de Trigo especial
06	01	1 kg	Farinha de mandioca
07	01		Pacote Macarrão 500 Gr
08	02		Pacote Café a vácuo 250 Gr
09	01		Lata Extrato de tomate 300 GR

Kit de Limpeza e Higiene

Itens	Quantidade	Unidade	Descrição
01	01	1 kg	Sabão em pó
02	01	Pacote	Sabão em barra 1x5
03	02	Unidade	Creme dental
04	02	Unidade	Sabonete de 90 Gr
05	02	Pacote	Palha de aço
06	02	Pacote	Papel higiênico 1x4
07	02	500 ml	Detergente liquido

Parágrafo Quinto - Nos casos em que o trabalhador ocupar função em substituição, nos contratos celebrados após a vigência desta Cláusula, este fará jus ao respectivo prêmio, desde que atendidas as condições estabelecidas na presente.

Parágrafo Sexto - Fica estipulado que a partir de 01 de janeiro de 2021 nas licitações e contratos vigentes, na forma estabelecida no "caput" e no seu parágrafo primeiro, será obrigatório por parte das empresas, a cotação em suas planilhas do valor do prêmio ora instituído".

Paragrafo Sétimo: -No aviso prévio que o funci0onário optar pela redução dos 07 (sete) dias, fará jus a cesta básica proporcional e no mês da contratação o funcionário fará jus a cesta básica proporcional aos dias trabalhados, desde que não tenha nenhuma falta injustificada.

do prêmio por 30 dias e efetuar o pagamento em tickets.

Parágrafo Nono - No caso de atraso na entrega da cesta básica, a empresa se obrigara a repor a cesta básica em atraso.

Parágrafo Décimo - Para o efetivo cumprimento desta clausula, o empregador que não cumprir com o aqui estabelecido, pagará multa mensal de R$ 180,00 (cento e oitenta reais) à cada empregado prejudicado.

Parágrafo Decimo Primeiro: - Aos empregados que laborarem a carga horária de 04 (quatro) horas farão jus de 50% (cinquenta) por centos os demais 100% (cem) por centos do PRÊMIO CESTA BÁSICA A TITULO DE ASSIDUIDADE.

Parágrafo Décimo Segundo – Aqueles trabalhadores que laborarem em regime intermitente para o mesmo empregador receberam a cesta básica aqui prevista, na forma de ticket alimentação e proporcional às horas trabalhadas.

Parágrafo Décimo Terceiro – Com base aos recentes entendimentos do MPT da 1ª Região/RJ, na Noticia de Fato nº 003154.2018.01.000/3, notificação PRT/01/COP 25º OFICIO GERAL DA PRT 1ª Região/RJ(31) nº 237.664.2018, e MPT 2ª Região/SP no procedimento nº 000264.2018.15.001/8-32 e ainda no recente julgado da 30ª vara do TRT/SP 2ª Região, na ação nº 01619-2009-030-00-9, ratificando ainda todos os citados entendimentos que por equidade, o empregado não filiado, não pode beneficiar-se dos benefícios conquistados pela entidade em detrimento dos empregados que são filiados e que fortalecem toda a categoria indistintamente. Neste contexto muito bem fundamentado, só farão jus então ao referido benefício, os empregados filiados ao sindicato laboral.

Paragrafo Décimo Quarto – Os empregados que não forem filiados, mas que contribuírem com a CONTRIBUIÇÃO DOS BENEFICIADOS de 1% mensal, farão jus então ao equivalente a 50% do valor do presente benefício.

DO BENEFICIO CESTA BÁSICA AOS FILIADOS COM ASSIDUIDADE

Parágrafo primeiro – Com base aos recentes entendimentos do MPT da 1ª Região/RJ, na Notícia de Fato nº 003154.2018.01.000/3, notificação PRT/01/COP 25º OFICIO GERAL DA PRT 1ª Região/RJ(31) nº 237.664.2018, e MPT 2ª Região/SP no procedimento nº 000264.2018.15.001/8-32 e ainda no recente julgado da 30ª vara do TRT/SP 2ª Região, na ação nº 01619-2009-030-00-9, ratificando ainda todos os citados entendimentos que por equidade, O EMPREGADO NÃO FILIADO, NÃO PODE BENEFICIAR-SE DOS BENEFÍCIOS CONQUISTADOS PELA ENTIDADE EM DETRIMENTO DOS EMPREGADOS QUE SÃO FILIADOS E QUE FORTALECEM TODAA CATEGORIA INDISTINTAMENTE.

Parágrafo primeiro - Neste contexto muito bem fundamentado, as empresas informarão seus empregados acerca do constante nesta clausula que só farão jus ao presente benefício, os empregados filiados ou que se filiarem ao sindicato laboral.

Parágrafo segundo – Os empregados que não forem filiados ou que optarem por não filiar-se, mas que contribuírem com a CONTRIBUIÇÃO DOS BENEFICIADOS de 1% mensal, farão jus então ao equivalente a 50% do valor do presente benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÕES QUE NÃO INTEGRAM SALÁRIO

Gratificação que 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, 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 execicio 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO A(OS) COPEIRA(OS)

Os empregados que trabalharem em copa, preparando em grandes quantidades sendo acima de 10 (dez) garrafas de café e/ou chá por dia receberão 30% do salário mínimo a título de Gratificação.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

Para o trabalho noturno, realizado das 22:00 horas de um dia até as 05:00 horas do dia seguinte, a duração de cada hora será de 60 minutos, calculada com o adicional no percentual de 20% (vinte por cento).

A hora normal tem a duração de 60 (sessenta) minutos e a hora noturna, por disposição legal, nas atividades urbanas, é computada como sendo de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou ainda 12,5% sobre o valor da hora diurna.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE PARA LIMPEZA EM BANHEIROS PÚBLICOS

Os empregados nestas condições, trabalhadores em banheiros públicos e privados receberão conforme abaixo se pactua.

§ Primeiro – Para efeito do disposto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 7°, inciso 26ª da Constituição Federal e artigo 611º da CLT, consideram-se banheiros de uso privado e de pequena circulação bem como a respectiva coleta do lixo por se equipararem a limpeza de residências e escritórios, aqueles que, não tendo livre acesso ao público recebam no máximo o fluxo de 20 pessoas diariamente, devendo ser pago ao respectivo trabalhador o adicional de insalubridade de 10% sobre o salário mínimo vigente no país.

§ Segundo – Para efeito do disposto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 7°, inciso 26ª da Constituição Federal e artigo 611º da CLT, consideram-se banheiros de uso público ou coletivo de pequena circulação bem como a respectiva coleta do lixo por não se equipararem a limpeza de residências e escritórios, aqueles que, não tendo livre acesso ao recebam no mínimo o fluxo de 21 pessoas e no máximo 40 diariamente, devendo ser pago ao respectivo trabalhador o adicional de insalubridade de 20% sobre o salário mínimo vigente no país.

§ Terceiro – Para efeito do disposto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 7°, inciso 26º da Constituição Federal e artigo 611º da CLT, consideram-se banheiros de uso público ou coletivo de média circulação bem como a respectiva coleta do lixo por não se equipararem a limpeza de residências e escritórios, aqueles que, não tendo livre acesso ao público recebam no mínimo o fluxo de 41 pessoas a no máximo 60 diariamente, devendo ser pago ao respectivo trabalhador o adicional de insalubridade de 30% sobre o salário mínimo vigente no país.

§ Quarto – Para efeito do disposto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 7°, inciso 26º da Constituição Federal e artigo 611º da CLT, consideram-se banheiros de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta do lixo por não se equipararem a limpeza de residências e escritórios, aqueles que, recebam o fluxo de mais 60 pessoas diariamente, devendo ser pago ao respectivo trabalhador o adicional de insalubridade de 40% sobre o salário mínimo vigente no país.

§ Quinto – O disposto na presente cláusula não se aplica aos banheiros em estabelecimentos de saúde.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO OU TICKET REFEIÇÃO

As empresas ficam obrigadas ao pagamento do auxílio alimentação em tíquete alimentação ou tíquete refeição, exclusivamente em vales, cartão magnético ou, em casos pontuais e específicos nos quais não seja viável vales ou cartões, indenização em espécie, por dia efetivamente trabalhado (desde que a jornada seja superior a 06 horas/dia).

As empresas fornecerão até o dia 15 de cada mês Auxílio-alimentação ao trabalhador, nos seguintes termos:

§ - primeiro - Aos trabalhadores que laborarem em carga horária igual ou superior a 7.20 (sete horas e vinte minutos) horas diárias, farão jus ao AUXILIO-ALIMENTAÇÃO no valor facial de R$ 18,53 (dezoito reais cinquenta três centavos) por dia efetivamente trabalhado.

§ - segundo – O auxilio alimentação, previsto nesta CCT, poderá ser concedido, através de tickets, Cartão-alimentação ou mesmo em moeda corrente nacional. Registra-se que, por força deste pacto, não serão admitidas como adimplemento desta cláusula, o fornecimento de alimentação in natura.

§ - terceiro – A participação financeira do empregado filiado, ao sindicato laboral fica limitada a 5% (cinco) por cento do custo direto da refeição.

§ - quarto - E os empregados não filiados ao sindicato contribuirão com 20% do auxílio conforme expõe a lei nº 6.321/1973, aprovada pelo Decreto nº 5/1991, artigo 2º, parágrafo primeiro, com redação do Decreto nº 7.349/1991 e portaria SIT/DSST nº 3/2002 e art. 4º.

§ - quinto – Aos empregados que laborarem a carga horária de 06 (seis) horas não farão jus ao previsto no parágrafo primeiro desta cláusula.

§ - sexto – No caso de atraso na entrega dos tickets, a empresa se obrigara a repor os tickets em atraso.

§ - sétimo – Em residindo o empregado, a mais de 2 mil metros do seu local de trabalho, fará jus a 02 vale-transporte e auxilio alimentação previsto no parágrafo primeiro.

§ - oitavo - Fica assegurado que, aos trabalhadores que por força de contrato da prestadora e tomador, que já recebem a alimentação acima do valor convencionado nesta CCT manter-se á o mesmo valor da alimentação constante no contrato.

§ - nono - Registra-se que por força deste pacto exceto quando no local da prestação do serviço tiver restaurante / refeitório comprovadamente acompanhados com nutricionistas. Deverá esta condição ser homologada pelos sindicatos convenentes.

§ - decimo - Por força deste instrumento de negociação coletiva, ajusta-se que eventuais tickets, Ajuda Alimentação, Auxílio-alimentação, no valor da alimentação, não tem natureza salarial, sendo indenizatória e não tem caráter de salário in-natura, portanto não irradia reflexos para efeito de pagamento de verbas contratuais, previdenciárias e rescisórias.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE ALTERNATIVO

Àqueles empregados que, por livre vontade, optarem pelo transporte alternativo, aqui instituído, será fornecida uma bicicleta e uma bonificação mensal no valor de R$ 60,00 (sessenta 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, empregador deverá analisar as condições da bicicleta se estiver em boas condições será renovado os termos de doação para mais um ano e apos do segundo ano 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 – Após um ano a empresa terá que enviar ao sindicato laboral o termo de entrega da nova bicicleta bem como o termo de doação da antiga ao empregado.

§ quinto – O valor da aquisição da bicicleta não deverá ser computado na planilha de custo para o tomador de serviços, ficando o custo pra o empregador.

§ Sexto – fica pactuado que os empregados que por livre e espontânea vontade optarem por usar sua própria bicicleta, receberão somente os valores para sua manutenção, que nesse caso será de 80,00(Oitenta reais) mensais sem comprovação de notas ficais.

§ Sétimo – fica pactuado que em comum acordo entre empresa e empregado os valores referentes à manutenção da bicicleta poderão ser usados para aquisição de combustível aqueles que usarem sua motos ou automóvel para deslocar ate o trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE PARA OS EMPREGADOS

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, 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.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL

DO SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL EM CASO DE MORTE OU INV DO SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL EM CASO DE MORTE OU INVALIDEZ, TOTAL E PERMANENTE – Ocorrendo morte do empregado, mulher ou filhos até 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 seguintes valores, assistência e auxilio.

Morte: pagamento de R$ 6.000,00

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

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

Auxílio - alimentação: Entrega de três cestas básicas, no valor de R$ 300,00 reais cada uma.

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

§ SEGUNDO – As empresas terão prazo de 30 (trinta) dias, a contar da assinatura da Presente Convenção Coletiva de Trabalho, para enviar ao sindicato, cópia autenticada da apólice que garanta estes exatos benefícios aos trabalhadores na qual deve ser parte integrante de suas condições especiais a íntegra das condições da presente cláusula de seguro de vida, e respectivo comprovante de pagamento do prêmio mensal, sobre pena de multa de 01 piso da categoria por empregado eventualmente não segurado.

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

§ QUARTO: A inadimplência por parte do empregador importara no seu dever de indenizar ao trabalhador, sua família ou herdeiro legal, toda a cobertura acima relacionada.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

(Lei 10.820/2003) – Os sindicatos convenentes, bem como as empresas do segmento, quando solicitados por seus empregados, disponibilizarão a estes, convênios ou contratos que viabilizem empréstimos pessoais, aos empregados, com desconto em folha de até 30% do seu salário base por parcela.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SUCESSÃO DE CONTRATOS COMERCIAIS RESCISÃO POR ACORDO

Considerando a sucessão de contratos comerciais entre as empresas com os tomadores de serviços. Considerando, ainda, o previsto no artigo 484-A da CLT, fica convencionada a dispensa do aviso prévio e o pagamento proporcional da multa constitucional fundiária, no percentual de 20% (vinte por cento), desde contrato na nova empresa, por prazo mínimo de 120 (cento e vinte) dias ou, excepcionalmente, no prazo da vigência do contrato.

comercial/administrativo, caso o prazo seja inferior a 120 (cento e vinte) dias, respeitando ainda todas as estabilidades legais, inclusive das gestantes, membros de cipa e todo os demais funcionários que na data do desligamento possua qualquer tipo de estabilidade legal sem descontinuidade.

Em todos os casos, é necessário que o trabalhador autorize formalmente a dispensa do aviso prévio e o pagamento proporcional da multa indenizatória do saldo do FGTS, com o pagamento da multa de 20% sobre o saldo fundiário ao trabalhador de todo pacto laboral, tudo com a anuência de ambos os sindicatos, considerando-se o seguinte:

Parágrafo Primeiro: Caso a empresa exerça faculdade prevista no caput desta cláusula, deverá comunicar ao sindicato laboral no prazo de 30 dia, com a relação dos empregados realocados e seus respectivos postos de trabalho.

Parágrafo Segundo: Até o término do contrato no prazo que trata o caput desta cláusula, fica vedada a demissão imotivada, excluídos os casos configurados de justa causa, motivos técnicos, operacionais e econômico-financeiros.

Parágrafo Terceiro: O pagamento dos direitos rescisórios, incluindo o FGTS do pacto laboral na sua integralidade a multa proporcional na forma do caput, dar-se-á num prazo de até 10 (dez) dias corridos a contar do último dia de trabalho na empresa sucedida. A homologação da rescisão do contrato de trabalho dar-se-á num prazo de até 05 (cinco) dias corridos, a contar da data do pagamento dos direitos rescisórios, sob pena de pagamento integral da multa do FGTS.

Parágrafo Quarto: Havendo a demissão imotivada do contrato de trabalho pela Empresa Sucessora e somado o respectivo tempo de trabalho com o da Empresa Sucedida, se igual ou superior a 06 (seis) meses, será devido o fornecimento da Guia de Seguro Desemprego, pela empresa Sucessora.

Parágrafo Quinto: Nos casos em que o contrato de trabalho, for rescindido por acordo entre as partes (empregado e empregador) o requerimento deverá obrigatoriamente constar o carimbo de recebimento do Sindicato Profissional, comprovando que o (a) trabalhador (a) teve prestada a devida assistência, e somente após este procedimento, poderá ser protocolizado junto a empresa, que obrigar-se-á receber, para que o acordo seja validado e sua rescisão de trabalho seja homologada.

Parágrafo Sexto: Constatada a real impossibilidade da continuação do trabalhador nos serviços, devidamente justificada pela empresa ou pelo trabalhador, o trabalhador terá direito à indenização no percentual de 40% (quarenta por cento), a incidir sobre depósitos do FGTS e os demais direitos previstos na Lei, inclusive o direito de ingresso no Programa de Seguro-desemprego e os previstos no Art. 477 da CLT.

Parágrafo Sétimo: No encerramento do contrato entre o empregador e o tomador de serviços, persistindo pendências de homologações de rescisões contratuais, poderá a empresa vencedora do contrato de prestação de serviços, efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior ter sido realizada pela empresa sucedida.

Parágrafo Oitavo: Considerando-se que, independentemente do trabalhador ser associado/filiado ao sindicato laboral, é garantido a todos os direitos e benefícios presentes nesta norma coletiva, fará jus ao benefício da sucessão, conforme disposto no caput desta cláusula, somente os trabalhadores que contribuírem com as contribuições previstas nesta Convenção Coletiva do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO AUTÔNOMO

A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO INDIVIDUAL

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO PODERÁ SER EXTINTO

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

I - Por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; 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.

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

§ 3º O contrato de experiência poderá ser extinto ou suspenso de forma concessão entre empregado e empregador.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 e a dispensa dos demais dias por ter conseguido novo emprego com comprovação de documentos, terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo apenas os dias trabalhados no curso de aviso, desobrigando a empresa dos dias restantes e sem ônus para as partes.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME TELETRABALHO

Aprestação 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.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RELAÇÕES DE TRABALHO CONDIÇÕES DE TRABALHO, TERMOS DE PESSOAL E ESTABILIDA

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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA OU SERVIÇO TEMPORÁRIO

Todos os empregados contratados por empresas para terceirização de mão de obra ou serviço temporário, estes, deverão observar todos os direitos, obrigações e benefícios constantes nesta CCT sob pena de aplicação das multas aqui estabelecidas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSOCIADOS AO SEEAC/MT

Todo trabalhador filiado à entidade laboral, desejando desfiliar-se, deverá encaminhar, por escrito, via AR, protocolado junto ao SEEAC, seu pedido de desfiliação. O sindicato laboral comunicará a empresa a desfiliação do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA OU MUDANÇA DE SETOR

O empregado deverá ser informado, por escrito ou através de reunião coletiva, todas e quaisquer mudança ou transferência do seu local de trabalho, solicitadas pelo órgão tomador dos serviços.

§ único – O prazo de informação deverá ser de 48 (quarenta e oito) horas, para que o mesmo fique ciente das devidas alterações, vedadas transferências fora de seu domicílio sem o consenso entre empregado e empregador. Havendo a concordância de ambos, pela mudança de seus domicílios, o empregar solicitante, pagará 50% do piso, a título de auxílio mudança.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE DE TRABALHO

Fica assegurada ao empregado que tenha sofrido acidente de trabalho, a garantia no emprego por 01 (um) ano após a sua alta medica, salvo se cometer falta grave devidamente comprovada (conforme Art. 169 do decreto nº 3 de 21/07/1.992).

PARÁGRAFO ÚNICO: A falta de comunicação de acidente de trabalho (CAT) por parte do empregador importará em responsabilidade pelo pagamento integral dos salários durante o período de inatividade e aplicação da multa prevista em legislação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado que substituir outro, no caso de férias ou licença médica terá direito a receber o seu salário e a diferença entre este e o salário do substituído, caso o salário seja maior.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DA APOSENTADORIA

As empresas não poderão dispensar seus empregados optantes pelo regime do FGTS, durante 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço, desde que o mesmo possua no mínimo 07 (sete) anos de serviços prestados, podendo o empregado, por livre e espontânea vontade, de forma expressa renunciar a tal garantia.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 indenizado.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE JORNADA REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livre de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos, ficando as empresas obrigadas a colher assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, salvo no caso da utilização de biometria, podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação desde que haja uma pré-anotação do intervalo no cabeçalho do documento onde e registrada a jornada, conforme a legislação em vigor.

Parágrafo Primeiro – Fica autorizada, no presente Instrumento Normativo, a adoção de sistema eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados por telefone e/ou rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta norma.

Parágrafo Segundo – O horário que será anotado nos controles e o de efetiva entrada e de saída do trabalhador, devendo ser observado o rigor das anotações especialmente em casos em que não há rendição do posto de trabalho.

Parágrafo Terceiro – Em face da natureza da atividade da prestação de serviços a terceiros, fora da sede das empresas, a ficha de registro de empregados, as folhas de ponto e os demais livros poderão ficar na empresa ou no posto em que o serviço é realizado, prevalecendo a regra que melhor satisfizer a viabilidade operacional do empregador, inclusive quanto a documentação pessoal do empregado.

Parágrafo Quarto - Havendo a impossibilidade de real e efetivo controle da jornada de trabalho não serão devidas horas extras. O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

Faculta – As empresas e empregados poderão acordar Banco de Horas, com validade homologada junto ao sindicato patronal e laboral, conjuntamente, desde 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.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Por esse pacto, fica implantado os bancos de horas, de compensação ou de prorrogação do horário de trabalho que deverá prever o gozo do saldo de horas, a qualquer título, com acréscimo de trinta minutos sobre a hora normal ou sessenta minutos sobre a hora dobrada, em respeito ao princípio protetor do direito do trabalho e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

PARAGRAFO SEGUNDO: Fica vedado o banco de horas em acordo coletivo ou individual.

PARAGRAFO TERCEIRO: A empresa que optar pelo referido banco só poderá exigir jornada máxima de 12 horas diárias.

PARAGRAFO QUARTO: As horas pertencentes ao banco de horas deverão ser compensadas no prazo máximo de 180 dias da data da realização das mesmas.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO /FALTA/ MÉDICO/ ATESTADO DE SAUDE

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

§ 1º – em caso de internação e, mediante a apresentação do referido atestado, o pai ou mãe, poderão faltar por 03 dias, sem prejuízo do salário, desde que o atestado esteja em nome do filho enfermo.

§ 2º - As despesas com atestado de saúde admissional, demissional, periódico, retorno, mudança de função e complementares, previstos pela NR-7 PCMSO, correrão exclusivamente por conta do empregador, bem como todas aquelas dispostas sobre o PPRA.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo na remuneração nos prazos e condições seguintes:

A) 03 dias por motivo de casamento;

B) 03 dias em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

C) 05 dias de licença paternidade.

D) Nos dias em que comprovadamente estiver realizando provas de concursos ou exames vestibulares para ingresso em estabelecimento de ensino superior, (lei n 9471/97-dou de 15/07/97), a comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecido pela própria escola, nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 horas desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 horas desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.

E) Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do (a) empregado (a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (anos) em médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, posteriormente, através de atestado médico do filho e no máximo 3 (três) vezes em cada 12 (doze) meses.

F) 03 dias por motivo de falecimento de irmão ou irmã.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JUSTIFICATIVAS DA AUSÊNCIA

Será aceito 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 pelas próprias empresas, 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:

- Médico da empresa ou do convênio;
- Médico do SESI ou SESC;
- Médico à serviço da repartição federal, estadual ou municipal;
- 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 do SEAC/MT.

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

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

§ 4º - Os atestados médicos deverão ser entregues na empresa com prazo máximo de 24 horas (vinte e quatro horas) sob pena de não conhecimento.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGIME DE PAGAMENTO OU COMPENSAÇÃO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13° SALÁRIO JORNADA 12X36

A jornada de trabalho poderá ser de doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devias horas extraordinária, em razão da natural compensação, observando ou indenizando o intervalo de 30 minutos para repouso e alimentação.

Parágrafo Primeiro – Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face a natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

Parágrafo Segundo – Em caso de trabalho noturno as horas serão de 60 minutos, remuneradas no percentual de 20% para os períodos laborados entre 22:00h a 05:00h.

Parágrafo terceiro – Se a jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre fica dispensada a licença prévia da autoridade competente da área de higiene do trabalho.

Parágrafo quarto – A indenização pela não concessão do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

Parágrafo quinto – Por força do artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal e deste Instrumento de Negociação Coletiva de Trabalho, não se descaracterizará qualquer turno ininterrupto de revezamento, inclusive jornada 12 x 36.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTAGEM DE TEMPO NÃO COMPUTADAA 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.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS AVISO PRÉVIO E PAGAMENTO

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PERÍODO E CONCESSÃO FERIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

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

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

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

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADA GESTANTE OU LACTANTE EM LOCAL INSALUBRE

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

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES, ROUPAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Quando de uso obrigatório, as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados o uniforme necessário, considerando-se o uso normal do mesmo, sendo que pelo menos 02 (dois) uniformes completos, a cada seis meses, entendendo-se como completo calça, camisa e calçado.

Parágrafo Primeiro – O empregado indenizará, com base no §1° do artº 462 da CLT, a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em casa de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido.

Parágrafo Segundo – A utilização do uniforme será restrita ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertências, suspensões e demissão por justa causa.

Parágrafo terceiro – A higienização do uniforme e de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas são de uso comum.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CIPA

As Empresas que tiverem acima de vinte empregados deverão criar CIPA. Será facultado aos empregadores que prestarem serviços em tomadores onde exista a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, eleger, de comum acordo com o tomador, um de seus colaboradores para participar da CIPA.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TRATAMENTOS ODONTOLÓGICO BÁSICO PREVENTIVO

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, pagará multa mensal de R$ 100,00 (cem reais) à cada empregado prejudicado retroativos, mês a mês ao início da inadimplência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 aos tomadores de serviço restará da seguibte 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 subsede 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES OCUPACIONAIS

As empresas ficam obrigadas fornecer gratuitamente os exames laboratoriais, que forem necessários na admissão do empregado, conforme portaria MTB n°. 3.214/78- NR 7 e art. da CLT, sendo os seguintes exames ocupacionais:

a) Exame Admissional Obrigatório.

b) Exame Demissional Obrigatório

c) Exame Períodico Obrigatório

d) Exame Mudança de função.

e) Exame Retorno ao trabalho.

f) Avaliação bucal (junto ao exame admissional).

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

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

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIREITO DE ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os representantes do sindicato laboral terão acesso aos locais de trabalho dos empregados, para desempenharem suas atividades sindicais, quando se fizer necessário.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE SINDICALISTAS

Nenhuma empresa poderá impedir o afastamento dos diretores, delegados sindicais e conselheiros do Sindicato Profissional quando convocados por este, uma vez por mês, a fim de que possam participar das reuniões da Diretoria, sem prejuízo da remuneração.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ABONO AOS DIRIGENTES

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 (previsto na faixa 01) da categoria por dirigente a título de abono e o devido recolhimento do Décimo Terceiro salário. Limitado a 01 empregado por empresa, sendo que os remanescentes não estão abrangidos pela presente cláusula.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO LABORAL

DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIALANUAL

As empresas de Asseio, Conservação e locação de mão-de-obra atuantes no estado de Mato Grosso, descontarão no mês da negociação coletiva de cada empregado em folha de pagamento 1/30 dos dias trabalhados a fim de custear os serviços negociais do respectivo Sindicato. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito na CEF – Caixa Econômica Federal, no prazo máximo de 10 dias após o desconto. O SEEAC/MT torna público por esta Convenção Coletiva que o trabalhador poderá se opor ao referido desconto, e o Sindicato neste caso, deverá proceder o ressarcimento do valor ao empregado que o requerer, por escrito ou via AR juntamente com cópia do holerite. Neste caso o SEEAC/MT fará o depósito na conta corrente da empresa que será comunicada via ofício com cópia do depósito e 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, Sumula nº 86 do TRT/RS 4ª Região e ação Civil Publica nº 01398-2005-134-03-00-3 da 5ª vara do TRT/MG 3ª Região.

§ 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 SEEAC/MT.

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

§ 2º - O não recolhimento da Contribuição prevista nesta Cláusula e no seu parágrafo primeiro, no prazo estabelecido enseja na aplicação de multa, revertida ao sindicato laboral, consistente em 01 piso da categoria, mais 0,11% (onze 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 DOS BENEFICIADOS POR ESTA CCT DO SINDICATO LABORAL

Em razão do artigo 611-A da CLT e do fim da contribuição sindical compulsória, o sindicato laboral não se sente mais obrigado a prestar assistência gratuita a empregados não filiados e não contribuintes. Com base ainda, no princípio da solidariedade e cooperação 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 (CESTA BASICA, AUXILIO ALIMENTAÇÃO, DESCONTO LIMITE DE 5% DO AUXILIO ALIMENTAÇÃO PELO PAT, AUXILIO BASICO ODONTOLOGICO, SEGURO DE VIDA E AUXILIO FUNERAL, PENOSIDADE PARA COPEIRAS, INSALUBRIDADE, PARA OS TRABALHADORES QUE FAZEM LIMPEZA EM BANHEIROS PUBLICOS, ALEM DO PERCENTUAL DO REAJUSTE NEGOCIADO E DO SALARIO BASE, CONTINUAÇÃO NA ASSISTENCIA DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES, na colaboração com a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, Procuradoria Regional do Trabalho, através das denúncias encaminhadas de todo estado por estes órgãos para as devidas providencias em favor de todos empregados indistintamente, seja filiado, contribuinte ou não, demandando assim, despesas com deslocamento, hospedagem, alimentação e outras. Contudo, ainda há o atendimento assíduo e constante em diversas reclamações, consultas, cálculos e orientações dentro da capital e também de vários municípios, além das assistências gratuitas nas homologações.

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

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

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

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

DACONTRIBUIÇÃOCONFEDERATIVALABORAL

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

§ primeiro - O não recolhimento da Contribuição prevista nesta Cláusula e no seu parágrafo primeiro, no prazo estabelecido enseja na aplicação de multa, revertida ao sindicato laboral, consistente em 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.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS

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, Terceirização de Mão-de-obra, Limpeza Pública, Urbana e Ambiental, que operam ou vierem a operar no Estado As prestadoras de serviços terceirizáveis no Estado de Mato Grosso, ASSOCIADAS ao sindicato patronal, recolherão, mensalmente, com recursos próprios ao SEAC/MT as Contribuições previstas em seu Estatuto.

PROCEDIMENTOS EM RELAÇÃO A GREVES E GREVISTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIRIGENTE SINDICAL / FGTS

A empresa que tiver empregado, sendo este eleito para cargo da diretoria do sindicato laboral e estando o mesmo exercendo suas atividades no sindicato, fica a empresa obrigada ao depósito do FGTS mensal, bem como ao recolhimento dos respectivos encargos sociais junto ao INSS até o término de seus mandatos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Será facultado aos Sindicatos Profissionais a realização de procedimentos, a pedido das empresas interessadas e desde que haja concordância expressa do empregado, com vistas a firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas em conformidade com o

art. 507-B da CLT, com anuência do Sindicato Patronal, perante a Comissão de Conciliação Prévia.

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÕES GERAIS PARA NEGOCIAÇÃO

Fica convencionado que quaisquer instrumentos coletivos firmados pelo Sindicato Laboral, com quaisquer das empresas do setor abrangido por essa Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo nestes Acordos Coletivos de Trabalho e seus Termos Aditivos, que estabelecerem condições socias e econômicas divergentes das pré-estabelecidas nesta Convenção Coletiva deverão contar com a participação na negociação e anuência expressa do Sindicato Patronal, perante a Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo único: Em razão do princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana, fica expressamente vedada a estipulação de condições de trabalho, em acordos coletivos e seus termos aditivos, inferiores aos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CADASTRO DE POSTOS DE SERVIÇOS E RELAÇÃO DE EMPREGADO

Com objetivo de preservar e resguardar os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores no estado de Mato Grosso, todas as empresas do segmento que mantém sua sede fora da base territorial (Mato Grosso) se obrigam a comparecerem, na sede do sindicato laboral, munidos de relação dos locais onde presta serviço, relação de empregados, caged´s e cópia do contrato social, para simples cadastro e conferência do adimplemento das disposições convencionais aqui estabelecidas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIOS DO SEEAC/MT

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

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

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

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

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

a) Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, por culpa ou dolo;

b) Adiantamentos autorizados expressamente pelo empregado;

c) Convênios firmados pelos sindicatos laboral, patronal ou empresas;

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RECISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

§ 1° Todas as empresas deverão homologar as rescisões de demissões, pedidos de demissões 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 CAGED 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 – O Sindicado laboral deverá enviar, semanalmente, ao sindicato patronal, a lista com a relação dos empregados que foram assistidos em suas rescisões de contrato de trabalho naquela semana.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - INFORMAÇÕES DOS EMPREGADOS

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

DA RELAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS SETORES DE SERVIÇOS

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

Considerando que o SEEAC/MT - Sindicato dos Empregados das Empresas Terceirizadas de Asseio, Conservação e Locação de Mão de Obra de Mato Grosso, CNPJ nº 26.562.918/0001-18, ingressou em juízo para buscar a recuperação de todas as contribuições previdenciárias indevidamente descontadas dos trabalhadores em favor do INSS – Processo Judicial nº 0003361-49.2017.4.01.3400,

distribuído em 19/01/2017 na a 1ª Vara da justiça Federal de Brasília/DF. O Sindicato disponibilizara e solicitara por meio digital (seeacacaoinss@gmail.com ou seeac_mt@hotmail.com e obrigam-se os empregadores a encaminha-los ao mesmo, os seguintes dados relativos a todos os trabalhadores com os quais mantiveram/mantêm vínculo empregatício a partir de 01/2012:

I – Nome completo;

II – CPF;

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

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

I – Arquivo “Manad”;

II – Arquivo em formato “.txt”;

III – Arquivo em formato “.csv”;

IV – Arquivo em formato “.xml”.

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES, ALTERAÇÕES E INFORMAÇÕES SOBRE EMPREGADO

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS RELATIVAS À ENGENHARIA, SEGURANÇA DO TRABALHO, PREVENÇÃO DE ACIDENT

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

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

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

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

NORMA REGULAMENTADORA Nº 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais: Estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de

Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente 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 ionizantes, 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.

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

§ segundo – A partir desta CCT as empresas ficam obrigada a apresentar aos sindicatos convenentes o LTCAT (laudo técnico ambiente de trabalhado).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONFRATERNIZAÇÃO DE FIM DE ANO

Fica pactuado que o sindicato laboral poderá optar a realização de uma confraternização de fim de ano e que, nessa hipótese, as empresas do segmento poderão contribuir com a doação de 01 piso da categoria.

Parágrafo único – os valores arrecadados serão usados para aquisição de brindes, alimentos e aluguel do espaço.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DAS PROVISÕES DE ENCARGOS SOCIAIS POR TOMADORES DE SERVIÇOS E RETENÇÕES

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 e da Consolidação das Leis do Trabalho, fica pactuado, que os valores glosados e bloqueados em virtude de lei e posteriormente pagos, ao final dos contratos, às empresas contratadas por órgãos públicos e relativos a férias, 13º salários e multa do FGTS, por dispensa sem justa causa, deverão ser liberados com a anuência dos sindicatos convenentes, patronal e laboral, representantes legítimos da categoria (art. 8º III da CF) e defensores dos interesses individuais ou coletivos do setor.

Havendo discordância, por parte de qualquer dos sindicatos, patronal ou laboral, este, deverá elaborar ofício devidamente instruído com documentos e fundamentação legal, apontando a irregularidades, vícios ou fraudes e encaminhando no prazo máximo de 48 horas ao tomador de serviço pagador, para que implemente as providências legais e/ou administrativas que entender pertinentes, sempre resguardando a probidade administrativa e o interesse público ameaçado ou violado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ADOTANTES

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇO SOCIAL

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - EXPEDIENTE NO SINDICATO LABORAL

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ORGANIZAÇÃO PATRONAL

O Sindicato patronal poderá, a seu critério, organizar as empresas em grupo de associadas ou não, interessadas em cumprirem coletivamente todas as disposições da presente convenção coletiva de trabalho, visando baratear-lhe os custos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - COMPROVANTE DE REGULARIDADE CONVENCIONAL

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

INDEPENDE de filiação e não está sujeita ao pagamento de qualquer taxa, custa ou emolumento. (nos termos do Termo de Ajustamento de conduta 0168/2004 PGT 23ª Região).

§ primeiro – Fica criado o SELO de REGULARIDADE CONVENCIONAL.

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

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

§ quarto - DOS ACORDOS COLETIVOS – O sindicato laboral, para a efetivação de Acordos Coletivos, requisitará, à empresa interessada, a apresentação do COMPROVANTE DE REGULARIDADE CONVENCIONAL.

§ quinto - Para a emissão do comprovante de regularidade, previsto nesta cláusula, os empregadores 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) Relação dos empregados dos últimos 60 dias;

c) Comprovante de quitação do FGTS do último 60 dias (Guia de Recolhimento);

d) Certidão Negativa de Débito INSS (Receita Federal do Brasil);

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

f) Comprovante do cumprimento Normas Regulamentadora;

g) Comprovante da efetivação dos seguros previstos nesta CCT - (Apólice) e

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DOCUMENTAÇÃO PARA LICITAÇÃO PÚBLICA

As empresas que participarem de licitações públicas, realizadas em território do Estado de Mato Grosso, obrigatoriamente, deverão juntar aos documentos solicitados no edital, uma cópia da presente Convenção Coletiva, comprovante de regularidade convencional.

Parágrafo primeiro – A empresa que não possuir, no momento da licitação, empregados no Estado de Mato Grosso, deverá juntar a DECLARAÇÃO DE CADASTRO obtida junto ao sindicato patronal.

Parágrafo segundo – As empresas que, eventualmente, declararem estarem cumprindo toda a legislação laboral, inclusive acordos e convenções coletivas de trabalho e que não estiverem adimplentes, com todas as disposições contidas nesta Convenção Coletiva, estaráp raticando crime de falsidade ideológica, prevista no artigo 299 do código penal.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 e

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 OITAVA - DESVIOS DE FUNÇÕES

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - 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 OCTAGÉSIMA - DO 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 Onlineautorizada pelo Conselho Federal de Medicina,com base na Lei 13.989 / 2020.

Parágrafo Único: Os empregados sindicalizados que optarem pelo referido benefício, contratara a empresa conveniada pelo Seeac/MT, esta então por sua vez encaminhara ao empregador, cópia do contrato/autorização, especificado o produto com seu valor contratado para que possa ser descontada em folha de pagamento em total conformidade com o todo previsto na clausula anterior dos convênios.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

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

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

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

COMISSÃODECONCILIAÇÃOPRÉVIA,MEDIAÇÃOE ARBITRAGEM

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

Parágrafo Primeiro – Com base na Lei 9.958/2000 fica criada a Comissão de Conciliação Prévia – CCP entre os Sindicatos signatários para que empregadores e trabalhadores possam celebrar acordo acerca de parcelas e direitos de natureza trabalhista, sendo que com base no parágrafo único do artigo 625-E da referida lei, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral.

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

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

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

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

Por este instrumento de negociação coletiva, os sindicatos convenentes DEVERÃO ADERIR aos meios alternativos de solução de conflitos, conciliação, arbitragem(nos termos da lei)e acordos extrajudiciais, 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.

§ 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.

§ 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DO EMPREGADOR:

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

Solicitação, de audiência de conciliação;

Demais documentos.

DO EMPREGADO:

Carteira de trabalho;

Solicitação da audiência (quando efetivada pelo empregado);

Demais documentos.

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

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA

DO DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO do segmento de terceirização - Considerando o disposto no art. 8º, inc. III e VI, da Constituição Federal, a inobservância e descumprimento, de qualquer cláusula contida nesta Convenção Coletiva ou em disposição da CLT aplicável ao caso concreto, sobretudo os casos de empresas prestadoras de serviços utilizarem convenções ou acordos ilegítimos para dissimular a realidade contratual, causando prejuízos a empregados, empresas e terceiros contratantes, acarretará multa no valor de 3 (três) pisos da categoria por empregado lesado e serão revertidas na proporção de 80% aos trabalhadores prejudicado e 20% para FAT- Fundo do Amparo ao Trabalhador, sem prejuízos de outras cominações legais previstas nesta CCT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Objetivando resguardar os interesses coletivos e individuais da categoria como um todo, e por força deste instrumento, reconhecido no art. 7º, inciso XXVI da CONSTITUIÇÃO FEDERAL fica pactuado, que qualquer ação coletiva, patrocinada pelo sindicato patronal ou laboral, que objetivarem o recebimento da multa, prevista 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, poderá 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 872º, Parágrafo único, da CLT), ficando reconhecida a legitimidade dos sindicatos, representando os empregados terceirizados e os empregadores em todo o estado de Mato Grosso, para propor a referida ações coletivas em nome dos empregados e/ou empregadores participantes da categoria profissional e econômica, com vistas a assegurar o cumprimento das cláusulas fixadas nesta norma Coletiva de Trabalho, independentemente de autorização ou outorga de poderes por membros da Categoria já previstos no artigo 8º III da CF.

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

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - DIREITO COMUM

O direito comum será fonte subsidiária do direito desta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - ARTIGO 611-A E 611-B CLT

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

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

II - Banco de horas anual;

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

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

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

VI - Regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

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

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

X - Modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

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

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

XV - Participação nos lucros ou resultados da empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV - Salário mínimo;

V - Valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

VIII - salário-família;

IX - Repouso semanal remunerado;

X-Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50%(cinquenta por cento)à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXVIII- tributos e outros créditos de terceiros;

XXIX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

XXX - nenhuma outra norma que viole os dispositivos desta Convenção coletiva de trabalho, poderá figurar em acordo coletivo de trabalho, sob pena de nulidade.

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - DO JUÍZO COMPETENTE

As dúvidas e divergências surgidas quanto ao cumprimento da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO serão dirimidas, se possível, pelos sindicatos convenentes amigavelmente e, na sua impossibilidade, pela Justiça do Trabalho, no Estado de Mato Grosso. Assim, por estarem justas e contratadas, as partes assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias, de igual teor e forma, devendo duas vias serem encaminhadas à Delegacia Regional do Trabalho/Mato Grosso para o registro.

}

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.