CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000140/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/04/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013800/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.236152/2026-01
DATA DO PROTOCOLO: 26/03/2026

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

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;

E

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;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 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 de Empresas de Asseio e Conservação; EXCETO a Categoria Profissional dos empregados de empresas coletoras de lixo em vias e logradouros públicos, coleta de lixo domiciliar colocado em containers nas vias públicas (gari, varredores, capinadores, limpadores de boca-de-lobo, limpa-fossa, operadores de máquinas especializadas de limpeza pública (vassourões), no serviço de separação e classificação do lixo urbano e, ainda, no processo de industrialização para transformação de lixo em insumos e sucatas, através de máquinas de compactação ou transformação nos serviços de aterramento sanitário, limpeza em praça área verde, recuperadoras de áreas degradadas, implantadoras e mantenedoras de aterros sanitários em geral**, com abrangência territorial em **MT**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

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

O custo dos contratos de prestação de serviços, sejam públicos ou privados, sofrerão impactos econômicos e financeiros de 8% (Oito por cento), que serão divulgados pelas entidades convenentes, por meios físicos (murais) e/ou eletrônicos, bem como através do site do MTE. Desta forma, a partir do dia 1º de janeiro de 2026, o piso anterior e a gratificação por assiduidade, sofrerão dispêndios remuneratórios.

§ 1º – Fica pactuado que por eventual motivo o registro da CCT seja efetuada em atraso, fora da data base (Janeiro), o reajuste retroativo dos salários e benefícios (Cesta básica e Auxilio Alimentação), deverá ser pago na folha subsequente sob pena do pagamento em dobro de cada mês inadimplido.

§ 2º - Para adimplemento do referido § anterior, excepcionalmente, as empresas poderão dividir em até 03 pa

DOS SALÁRIOS E GRATIFICAÇÕES POR ASSIDUIDADE:

A partir de 01 de janeiro de 2026, fica assegurado aos empregados que não faltarem, injustificadamente durante o mês, a 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 FAIXA SALARIAL: Faxineiro, Servente de Limpeza, Agente de Conservação, Limpador, Auxiliar Rural, Auxiliar de Limpeza, Rasteleiro Asfáltico (+ 40% de insalubridade), Office Boy, Empacotador de supermercado, Office Girl, Mensageiro, Apoio Administrativo, Estafeta, Staffs, Auxiliar de Serviços Gerais, Auxiliar de serviços Gerais em Estabelecimento de Ensino (+ 20 de insalubridade), Auxiliar de Serviços Gerais com Exposição continua ao sol (+ 40% de Insalubridade), Auxiliar Indígena de Diversos (CBO - 4110-30), Lavador de veículos leves, Arrumadeira, Camareira, Controlador de pragas (+ 40% de insalubridade): R$ 1.763,54 + gratificação por assiduidade de R$ 68,22 totalizando R$ 1.831,77 mais os benefícios previstos nesta CCT.

§ 1º – Na hipótese do empregado na função de Auxiliar de Serviços Gerais em setor hospitalar, fará jus à gratificação de função hospitalar, no valor de R$ 197,25 e insalubridade prevista no parágrafo 4°.

§ 2º – 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.

§ 3º – 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.

§ 4º – Ajusta-se que o adicional de insalubridade nas áreas críticas será de 40%, e na semicrítica de 20% do piso da categoria + o adicional de gratificação de R$ 197,25 previsto no parágrafo primeiro.

§ 5º – Os empregados que exercerem a função de Servente de Limpeza que utilizarão patins para desempenhar a sua função, receberão uma gratificação no valor de R$ 71,20 (setenta e um e vinte centavos).

2ª FAIXA SALARIAL: Controlador de estacionamento, Auxiliar de Serralheiro, Auxiliar de Jardineiro (+ 20% de insalubridade), Garagista, Arquivista, Demonstrador, Copeira, Ascensorista, Auxiliar de Almoxarife, Auxiliar de Almoxarifado, Auxiliar de ETA/ETE terceirizado, Repositor de Supermercado, Limpador de piscina, Lavador de Veículos Pesados e Operador de lava jato (bomba de alta pressão): R$ 1.836,10 + gratificação por assiduidade de R$ 71,16 totalizando R$ 1.907,16 mais os benefícios previstos nesta CCT.

3ª FAIXA SALARIAL: Apoio Técnico Administrativo I, Auxiliar Administrativo e Financeiro, Auxiliar de Escritório, Agente de Portaria, Vigia patrimonial Desarmado, Jardineiro (+ 20% de insalubridade), 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, Operador de Roçadeira Costal (+40% de periculosidade), Auxiliar de Marceneiro, Operador de Linha de Produção Industrial, Auxiliar de Encanador: R$ 1.965,09 + gratificação por assiduidade de R$ 58,04 totalizando R$ 2.023,13 mais os benefícios previstos nesta CCT. Os empregados que exercerem a função e auxiliar de eletricista receberão 30% (trinta) por cento a título de periculosidade.

4ª FAIXA SALARIAL: Apoio Técnico Administrativo II, 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: R$ 2.083,74 + gratificação por assiduidade de R$ 40,21 totalizando R$ 2.123,95 mais os benefícios previstos nesta CCT.

5ª FAIXA SALARIAL: Apoio Técnico Administrativo III, Coletor de dados, Encadernador, Auxiliar de administração - cbo - 4110 -05, Auxiliar de Departamento Pessoal, Servente industrial, operador de máquinas fotocopiadoras (reprografo), chaveiro terceirizado, Movimentador de Mercadoria: R$ 2.214,68 + gratificação por assiduidade de R$ 43,30 totalizando R$ 2.257,98 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$ 2.297,92 + gratificação por assiduidade de R$ 43,30 totalizando R$ 2.341,21 mais os benefícios previstos nesta CCT.

7ª FAIXA SALARIAL: Apoio técnico, Operador de Empilhadeira, Operador de Trator Giro Zero (+ 20% de Insalubridade), 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$ 2.525,32 + gratificação por

assiduidade de R$ 49,27, totalizando R$ 2.574,59 Cuidador Educacional (40 horas semanais) e Cuidador(a) de Pessoas com Deficiência (40 horas semanais): mais os benefícios previstos nesta CCT.

8ª FAIXA SALARIAL: Apoio Técnico Administrativo V, Agente administrativo motorizado (veículo fornecido pela empresa), Tratorista, Auxiliar de Nutrição, Caldeirista CBO: 8621-20 : R$ 2.769,06 + gratificação por assiduidade de R$ 53,20 totalizando R$ 2.822,26 mais os benefícios previstos nesta CCT.

9ª FAIXA SALARIAL: Administrativo Master I, Supervisor, Recepcionista Executiva, Auxiliar Operacional Administrativo, Mediador, Conciliador, Auxiliar Contábil e Fiscal de Terminal Rodoviário, Auxiliar metrológico/qualidade motorizado, (o auxiliar meteorológico/qualidade motorizado recebe + 30% adicional de periculosidade calculado sobre o piso desta faixa): R$ 2.842,12 + gratificação por assiduidade de R$ 54,33 totalizando R$ 2.896,45 mais os benefícios previstos nesta CCT.

§ 1º - O auxiliar meteorológico 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-médicos 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, criança) terceirizados, Analista Financeiro: R$ 4.093,92 + gratificação por assiduidade de R$ 79,91, totalizando R$ 4.173,83 mais os benefícios previstos nesta CCT.

11ª FAIXA SALARIAL: Técnicos agrícolas, Técnico de Manutenção Automotivo, Técnicos em computação, Técnicos em eletricidade: R$ 4.739,54 + gratificação por assiduidade de R$ 92,52 totalizando R$ 4.832,06 mais os benefícios previstos nesta CCT.

12ª FAIXA SALARIAL: Técnico de Suporte 01: R$ 4.505,36 + 5% de gratificação de função + Benefícios desta CCT; Técnico de Suporte 02: R$ 4.505,36 +10% de gratificação de função + Benefícios desta CCT; Técnico de Suporte 03 R$ 4.505,36 + 15% de gratificação de função + benefícios desta CCT, Recepcionista Bilíngue + 15% de gratificação de função + benefícios desta CCT.

13ª FAIXA SALARIAL: Administrativo Master II, 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$ 5.701,13 + 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$ 5.701,13 + 20% de gratificação de função + Benefícios desta CCT.

FAIXA ESPECIAL I: Agente de arrecadação e Agente recebedor para período de até 40 horas semanais R$ 2.139,72 + gratificação por assiduidade de R$ 54,33, totalizando R$ 2.194,05 e Para período de 44 horas semanais R$ 3.019,70 + gratificação por assiduidade de R$ 54,33 totalizando R$ 3.074,04 mais os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL II: Estivador de cimento, carga e descarga de cimento ou estivador caçambeiro R$ 2.783,92 + 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$ 5.670,59 + 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, Soldador, Mecânico, Carpinteiro, Eletricista, Operador de retro escavadeira, Bobinador eletricista (cbo 7311), R$ 2.963,84 + gratificação por assiduidade de R$ 54,33, totalizando R$ 3.255,28.

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, mais os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL V: Salva Vidas (CBO: 5-89.30), Operador de Pavimento Asfáltico (+ 40 de Insalubridade), Almoxarife R$ 3.682,08 + gratificação por assiduidade de R$ 54,33, totalizando R$ 3.736,41 mais os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL VI: Zelador, Chefe de setor, Auxiliar de manutenção, Topografo, Encarregados (obs): serão tidos por encarregados, aqueles empregados que coordenarem mais de 30 empregados, estes, perceberão, o salário de R$ 3.019,64 + mais os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL VII: Administrativo Master III, Analista Administrativo - CBO: 2521-05, R$ 8.711,66 (Descrição Sumária: 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$ 1.844,70 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 1.770,96 mais os benefícios previstos nesta CCT

AUXILIAR DE ENFERMAGEM R$ 1.776,74 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 1.844,67 mais os benefícios previstos nesta CCT.

TÉCNICO DE ENFERMAGEM R$1.893,36 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 1.961,29 mais os benefícios previstos nesta CCT.

AUXILIAR DE LABORATÓRIO R$ 1.806,56 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 1.874,49 mais os benefícios previstos nesta CCT.

AUXILIAR DE FARMÁCIA R$ 1.806,56 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 1.874,49 mais os benefícios previstos nesta CCT.

AUXILIAR DE FATURAMENTO R$ 1.806,56 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 1.874,49 mais os benefícios previstos nesta CCT.

TÉCNICO DE LABORATÓRIO R$ 1.967,78 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 2035,71 mais os benefícios previstos nesta CCT.

AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL R$ 2.011,62 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 2.079,55 mais os benefícios previstos nesta CCT.

TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL, TÉCNICO EM RADIOLOGIA (Diurno e Noturno) R$ 2.665,63 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 2.733,57 mais os benefícios previstos nesta CCT.

TÉCNICO PROTÉTICO DENTAL R$ 2.847,32 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 2.915,25 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO GINECOLOGISTA E OBSTETRA CBO 225250 salário de R$ 5.609,81 para uma jornada de trabalho de 20 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO ONCOLOGISTA CLÍNICO CBO 225121 salário de R$ 5.609,81 para uma jornada de trabalho de 20 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO CLÍNICO CBO 225125 salário de R$ 6.571,49 uma jornada de trabalho de 24 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO CIRURGIÃO CARDIOVASCULAR CBO 225210 R$ 6.571,49 no mercado de trabalho brasileiro para uma jornada de trabalho de 25 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO PATOLOGISTA CBO 225325 salário de R$ 6.250,94 para uma jornada de trabalho de 27 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO DO TRABALHO CBO 225140 salário de R$ 6.571,49 para uma jornada de trabalho de 28 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO CIRURGIÃO GERAL CBO 225225 salário de R$ 6.571,49 para uma jornada de trabalho de 22 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO PSIQUIATRA CBO 225133 salário de R$ 6.571,49 para uma jornada de trabalho de 21 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO INFECTOLOGISTA CBO 225103 salário de R$ 6.571,49 para uma jornada de trabalho de 22 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO CIRURGIÃO PLÁSTICO CBO 225235 salário de R$ 5.449,53 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$ 5.609,81 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$ 6.892,06 para uma jornada de trabalho de 32 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO NEUROFISIOLOGISTA Clínico CBO 22535 salário de R$ 4.167,29 para uma jornada de trabalho de 37 horas mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO HEMOTERAPEUTA CBO 225340 salário R$ 6.094,17 no mercado de trabalho brasileiro para uma jornada de trabalho de 30 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO RADIOTERAPEUTA salário de R$ 6.094,17 para uma jornada de trabalho de 29 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO HEMOTERAPEUTA salário de R$ 5.609,81 para uma jornada de trabalho de 30 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO UROLOGISTA salário de R$ 5.770,16 para uma jornada de trabalho de 20 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO CANCEROLOGISTA CIRÚRGICO salário de R$ 3.686,43 para uma jornada de trabalho de 27 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO CIRURGIÃO DA MÃO salário de R$ 5.448,98 para uma jornada de trabalho de 11 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO CITOPATOLOGISTA salário de R$ 6.571,49 para uma jornada de trabalho de 16 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO EM ENDOSCOPIA salário de R$ 6.250,94 para uma jornada de trabalho de 20 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO EM RADIOLOGIA E DIAGNÓSTICO POR IMAGEM CBO 2253-20 salário de R$ 6.250,94 para uma jornada de trabalho de 23 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO OTORRINOLARINGOLOGISTA CBO 2252-75 salário de R$ 6.250,94 para uma jornada de trabalho de 19 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO NEUROCIRURGIÃO CBO 2252-60 salário de R$ 6.250,94 para uma jornada de trabalho de 22 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO OFTALMOLOGISTA CBO 2252-65 salário de R$ 5.824,27 para uma jornada de trabalho de 21 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO CIRURGIÃO Torácico CBO 2252-40 salário de R$ 6.571,49 o para uma jornada de trabalho de 19 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO MASTOLOGISTA CBO 2252-55 salário de R$ 6.250,94 para uma jornada de trabalho de 22 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO CIRURGIÃO DO APARELHO DIGESTIVO CBO 2252-20 salário de R$ 3.365,87 para uma jornada de trabalho de 24 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO CIRURGIÃO PEDIÁTRICO CBO 2252-30 salário de R$ 9.777,11 para uma jornada de trabalho de 20 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO GERIATRA salário de R$ 6.571,49 para uma jornada de trabalho de 24 horas semanais CBO 2251- 80 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO HEMATOLOGISTA salário de R$ 6.250,94 para uma jornada de trabalho de 25 horas semanais CBO 2251-85 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO HOMEOPATA SALÁRIO de R$ 4.167,29 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$ 7.212,01 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$ 7.853,77 para uma jornada de trabalho de 18 horas semanais CBO 2252-15 mais os benefícios previstos nesta CCT .

MÉDICO FISIATRA salário de R$ 6.250,94 para uma jornada de trabalho de 17 horas semanais CBO 2251- 60 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO GASTROENTEROLOGISTA salário de R$ 6.892,06 para uma jornada de trabalho de 21 horas semanais CBO 2251-65 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO GENERALISTA salário de R$ 12.822,48 para uma jornada de trabalho de 31 horas semanais CBO 2251-70 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO GENETICISTA salário de R$ 6.250,94 para uma jornada de trabalho de 29 horas semanais CBO 2251-75 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO ANESTESIOLOGISTA salário de R$ 6.250,94 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$ 6.571,49 para uma jornada de trabalho de 19 horas CBO 2251-55 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO DERMATOLOGISTA salário de R$ 6.571,49 para uma jornada de trabalho de 17 horas semanais CBO 2251-35 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO REUMATOLOGISTA salário de R$ 6.571,49 para uma jornada de trabalho de 22 horas semanais CBO 2251-36 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO SANITARISTA SALÁRIO de R$ 5.689,95 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$ 16.505,89 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$ 6.250,60 para uma jornada de trabalho de 21 horas semanais CBO 2251-45 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO PEDIATRA salário de R$ 6.250,60 para uma jornada de trabalho de 21 horas semanais CBO 2251- 24 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO PNEUMOLOGISTA salário de R$ 6.250,60 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$ 12.648,70 para uma jornada de trabalho de 30 horas semanais CBO 2251-30 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO ANGIOLOGISTA salário de R$ 6.250,60 para uma jornada de trabalho de 19 horas semanais CBO 2251-15 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO NUTROLOGISTA salário de R$ 6.571,49 para uma jornada de trabalho de 18 horas semanais CBO 2251-18 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO CARDIOLOGISTA salário de R$ 6.250,60 para uma jornada de trabalho de 22 horas semanais CBO 2251-20 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO CANCEROLOGISTA PEDIÁTRICO salário de R$ 4.968,69 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$ 3.846,72 para uma jornada de trabalho de 30 horas semanais CBO 2251-10 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO ACUPUNTURISTA salário de R$ 3.125,47 para uma jornada de trabalho de 35 horas CBO 2251- 05 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO LEGISTA salário de R$ 6.571,49 para uma jornada de trabalho de 20 horas semanais CBO 2251- 06 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO NEFROLOGISTA salário de R$ 7.853,77 para uma jornada de trabalho de 25 horas semanais CBO 2251-09 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MÉDICO VETERINÁRIO SALÁRIO de R$ 4.808,43 para uma jornada de trabalho de 39 horas semanais CBO 2233-05 mais os benefícios previstos nesta CCT.

AUXILIAR TÉCNICO EM CIENCIA CONTABIL – R$ 1.766,26 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 1.834,20 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.

CONTABILISTA NÍVEL I – R$ 1.936,81 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 2.004,74 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.

CONTABILISTA NÍVEL II – R$ 2.413,01 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 2.2480,94 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.

CONTADOR NÍVEL III – R$ 3.019,27 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 3.087,20 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.

CONTADOR NÍVEL IV – R$ 4.677,62 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 4.745,55 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.

CONTADOR NÍVEL V – R$ 6.299,64 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 6.367,57 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$ 12.997,17 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$ 9.174,46 para uma jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais.

INSTRUTOR DE CURSOS E TREINAMENTOS DE INFORMÁTICA R$ 1.950,86 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 2.018,79 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MONITOR DE CURSOS INTERATIVOS R$ 1.843,01 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 1.910,94 mais 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$ 1.884,19 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 1.952,12 mais os benefícios previstos nesta CCT.

DIRETOR DE SERVIÇOS DE INFORMÁTICA (Diretor de Informática, Diretor de Tecnologia, Diretor de Tecnologia da Informação) R$ 3.092,27 mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1236-05.

GERENTE DE REDE (Gerente de Infraestrutura de Tecnologia da Informação, Gerente de Teleprocessamento.) R$ 3.092,27 mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-05.

GERENTE DE DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS (Gerente de Programação de Sistema) R$ 3.092,27 mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-10.

GERENTE DE PRODUÇÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (Gerente de Operação de Tecnologia da Informação) R$ 3.092,27 mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-15.

GERENTE DE PROJETOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO R$ 3.092,27 mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-20.

GERENTE DE SEGURANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO R$ 3.092,27 mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-25.

GERENTE DE SUPORTE TÉCNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO R$ 3.092,27 mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-30.

TECNÓLOGO EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (Tecnólogo em Gestão de Sistema de Informação) R$ 3.092,27 mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-35.

ADMINISTRADOR DE BANCO DE DADOS (DBA; Tecnólogo em Banco de Dados) R$ 3.092,27 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$ 3.092,27 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$ 3.092,27 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$ 3.092,27 mais os benefícios previstos nesta CCT Código 2123-20.

ENGENHEIRO ELETRICISTA R$ 8.655,16 mais os benefícios previstos nesta CCT.

TÉCNICO EM ELETRÔNICA R$ 4.327,58 mais os benefícios previstos nesta CCT.

TÉCNICO ELETROMECÂNICA R$ 4.327,58 mais os benefícios previstos nesta CCT.

TÉCNICO MECATRÔNICA R$ 4.327,58 mais os benefícios previstos nesta CCT.

TÉCNICO EDIFICAÇÕES R$ 4.327,58 mais os benefícios previstos nesta CCT.

TÉCNICO EM LABORATÓRIO CONSTRUÇÃO CIVIL R$ 4.327,58 mais os benefícios previstos nesta CCT.

TÉCNICO EM AUTOMAÇÃO R$ 4.327,58 mais os benefícios previstos nesta CCT.

TÉCNICO EM ELETROTÉCNICA Salário R$ 3.766,59 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MECÂNICO EM REFRIGERAÇÃO R$ 2.885,06 mais os benefícios previstos nesta CCT.

INSTRUMENTISTA DE SOFT INDUSTRIAL R$ 6.058,61 mais os benefícios previstos nesta CCT.

EDITOR DE TEXTO E IMAGENS 44 horas salário R$ 2.243,91 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 2.311,84 mais os benefícios previstos nesta CCT.

MAQUEIRO Diurno e Noturno salário R$ 2.083,63 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 2.151,57 mais os benefícios previstos nesta CCT.

SUPERVISOR DE HOTELARIA E GOVERNANCIA Salário R$ 2.243,91 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 2.311,84 mais os benefícios previstos nesta CCT.

AUXILIAR DE ARQUIVO SALÁRIO R$ 1.860,27 + gratificação por assiduidade de R$ 67,93 totalizando R$ 1.928,20 mais os benefícios previstos nesta CCT.

DO PISO DA CATEGORIA: O salário normativo é de R$ 1.763,54 + gratificação por assiduidade de R$ 68,22 totalizando R$ 1.831,77 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.

§ único – Tendo em vista a legalidade e nova abrangência das terceirizações de ativada 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.

§ 1º - Estas gratificações de função, quando do retorno do empregado às suas funções normais, não serão mais devidas.

DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS EM AVIARIOS

Classificador de ovos I	R$ 1.906,93
Classificador de ovos II	R$ 2.308,92
Coord. de vacinação	R$ 2.671,96
Manejo geral de aves	R$ 2.366,71
Ajudante de motorista	R$ 1.859,20
Coordenador de fabrica de ração	R$ 2.671,96
Operador de fabrica de ração	R$ 2.366,71
Operador de secador	R$ 2.366,71
Cozinheira	R$ 2.025,01
Zelador (a)	R$ 1.906,93
Auxiliar de limpeza	R$ 1.906,93
Mecânico de manutenção de maquina e aviário	R$ 2.889,29
Aux. Mec. manutenção de maquina e aviário	R$ 2.492,33
Eletricista	R$ 3.014,91
Gestora de recursos humanos	R$ 4.938,18
Aux. Administrativo	R$ 1.906,93
Coord de equipe	R$ 2.655,63

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

§ Único - A presente cláusula não prejudica eventuais pedidos de indenização por dano moral individual, coletivo, multa prevista nesta CCT, e, sobre tudo, 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 até o 5º dia útil do mês subsequente.

DAS PENALIDADES

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

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 poderá efetuar o adiantamento de 20% (vinte por cento) até 40% (quarenta 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 02 (duas) vezes, 1ª parcela em 20 de Novembro e a 2ª em 20 de Dezembro.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA NONA - BENEFICIO CESTA BÁSICA POR ASSIDUIDADE

§ 1º – 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, julgado da 30ª vara do TRT/SP 2ª Região, na ação nº 01619-2009-030-00-9 e a tese do tema 935, ARE 1018459 do STF), ratificando todos os citados entendimentos que por equidade, O EMPREGADO NÃO FILIADO OU NÃO CONTRIBUINTE, NÃO PODE BENEFICIAR-SE DOS BENEFÍCIOS CONQUISTADOS PELA ENTIDADE EM DETRIMENTO DOS EMPREGADOS QUE SÃO FILIADOS OU CONTRIBUEM E QUE FORTALECEM TODA A CATEGORIA INDISTINTAMENTE.

§ 2º - Neste contexto muito bem fundamentado, as empresas informarão seus empregados acerca do constante nesta clausula que só FARÃO JUS ao presente BENEFICIO, os empregados filiados, que se filiarem ou contribuem com sindicato laboral.

§ 3º - O valor do beneficio será de R$ 177,29 por mês, com faculdade de fornecimento in natura, ticket, cartão ou em espécie, que deverá ser entregue até o dia 20 do mês subsequente.

§ 4º - Para efeito do "caput", o trabalhador somente terá direito ao beneficio, desde que não tenha nenhuma falta injustificada no trabalho durante o mês de referência.

§ 5º - O beneficio 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.

§ 6º - Fica facultado às empresas, o pagamento do beneficio ora instituído, 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
1	1	5 kg Arroz	Tipo 1
2	2	1 kg Feijão	Tipo 1
3	2	1 Litro	Óleo de Soja 900 ml
4	1	2 kg	Açúcar
5	1	1 kg	Farinha de Trigo especial
6	1	1 kg	Farinha de mandioca
7	1	500 Gr	Pacote Macarrão
8	2	250 Gr	Pacote Café a vácuo
9	1	300 GR	Lata Extrato de tomate

Kit de Limpeza e Higiene

Itens	Quantidade	Unidade	Descrição
1	1	1 kg	Sabão em pó
2	1	1x5	Pacote Sabão em barra

3	2	Unidade	Creme dental
4	2	Unidade	Sabonete de 90 Gr
5	2	Pacote	Palha de aço
6	2	Pacote	Papel higiênico 1x4
7	2	500 ml	Detergente liquido

§ 7º - Nos casos em que o trabalhador ocupar função em substituição, nos contratos celebrados após a vigência desta Cláusula, este fará jus ao respectivo beneficio, desde que atendidas as condições estabelecidas na presente.

§ 8º - Fica estipulado que a partir de 01 de janeiro de 2025 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 beneficio ora instituído".

§ 9º - No aviso prévio que o funcionário 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.

§ 10º - Fica pactuado que no caso previsto no parágrafo 7º as empresas poderão dividir o valor do prêmio por 30 dias e efetuar o pagamento em tickets.

§ 11º - Para o efetivo cumprimento desta clausula, o empregador que, não fornecer o beneficio ao empregado filiado ou que filiar-se, ou que não repassar a devida contribuição deste ao sindicato laboral, pagara multa mensal em dobro do referido beneficio ao empregado prejudicado e ao sindicato laboral, as multas prevista na clausula de referencia da contribuição descontada e responsabilização na competente ação por apropriação em debita prevista na Art. 168 do Código Penal, combinado com Art. 173, Paragrafo 5º da CF/88.

§ 12º - Aos empregados que laborarem a carga horária de 04 (quatro) horas farão jus de 50% (cinquenta) por cento e os demais, 100% (cem) por cento do BENEFICIO CESTA BÁSICA A TITULO DE ASSIDUIDADE, e os empregados que não forem filiados ou que optarem por não filiar-se, mas que contribuírem com a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS BENEFICIADOS de 1% mensal, farão jus também ao equivalente a 50% do valor do presente benefício.

§ 13º – 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÕES QUE NÃO INTEGRAM SALÁRIO

§ 1º - 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.

§ 2º - Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades e os benefícios previsto pela entidade laboral

§ 3º 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - 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.

§ 7º - pagamentos por gratificação de função não se incorporam ao salário para qualquer hipótese.

§ 8º - 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.

§ 9º - 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.

§ 10º - 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.

§ 11º - 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.

§ 12º - 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."

§ 13º - 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) do salário base.

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.

§ 1º – 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.

§ 2º – 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.

§ 3º – 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.

§ 4º – 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.

§ 5º - 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.

§ 1º – Não Haverá acumulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier.

§ 2º – 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 20 de cada mês Auxílio-alimentação ao trabalhador, nos seguintes termos:

§ 1º - Na contratação do empregado (forma excepcional no inicio do contrato), nos primeiros 19 dias de trabalho, o auxilio previsto nesta clausula será fornecido de forma diária conforme § 2º.

§ 2º - Aos trabalhadores que laborarem em carga horária superior a 06 horas corridas, farão jus ao AUXILIO-ALIMENTAÇÃO no valor de R$ 25,66 (vinte e cinco reais e sessenta e seis centavos) por dia efetivamente trabalhado.

§ 3º – 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.

§ 4º – A participação financeira do empregado filiado ao sindicato laboral fica limitada a 5% (cinco por cento), o custo pelo PAT da refeição.

§ 5º - E os empregados não filiados e não contribuintes ao sindicato laboral, será descontado até 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 e para os contribuintes com contribuição assistencial mensal dos beneficiados, será limitada o desconto de ate 10%.

§ 6º Aos empregados que laborarem a carga horária de 06 (seis) horas não farão jus ao previsto no parágrafo primeiro desta cláusula.

§ 7º No caso de atraso na entrega dos tickets, a empresa se obrigara a repor os tickets em atraso.

§ 8º 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.

§ 9º 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.

§ 10º - 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.

§ 11º - 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$ 86,40 (oitenta e seis reais e quarenta centavos) para a sua manutenção.

§ 1º – 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.

§ 2º – 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.

§ 3º – 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.

§ 4º – 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.

§ 5º – 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.

§ 6º – 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.

§ 1º – 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.

§ 2º – 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, esposa ou filhos ate 21 (vinte um) 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$ 8.000,00.

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

§ 1º – Por esta cláusula fica convencionado que as empresas contratarão seguro de vida em favor de todos os seus empregados através das empresas credenciadas pelo sindicato patronal.

§ 2º - 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.

§ 3º - A inadimplência por parte do empregador importara no seu dever de indenizar ao trabalhador, sua família ou herdeiro legal, toda a cobertura acima relacionada em dobro.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DIARIAS PARA VIAGENS

0s empregados que, a serviço do órgão empreender viagens intermunicipais ou interestaduais, fara jus a percepção de diárias no valor de R$ 344,08, com pernoite e R$ 139,32 sem pernoite, par dia de viagem, sem que haja comprovação das despesas.

§ 1º - No caso exclusivo a pedido do empregador, a diária de pernoite será de R$ 268,27 e R$ 125,97 sem pernoite por dia de viagem.

§ 2º - Segundo - 0 valor das diárias não exime a empresa do pagamento total do Ticket.

§ 3º - Terceiro - Para os que já recebem valor acima do convencionado aplica-se no valor das diárias o mesmo índice reajustado nos salários.

DO PRAZO MAXIMO EM VIAGENS:

O prazo máxima para os empregados permanecerem em viagens e de ate 20 (vinte) dias destinados a serviços das tomadoras. Findo este prazo os empregados deverão retornar as suas bases para cumprirem os descansos semanais remunerados.

Primeiro: Em caso de descumprimento do prazo acima estipulado será devido uma multa de R$ 165,00 (cento e sessenta e cinco reais) por dia em favor do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

(Lei 10.820/2003) – O sindicato Laboral quando solicitado pelos empregados, disponibilizarão a estes, convênios ou contratos que viabilizem empréstimos pessoais, aos empregados, com desconto em folha de ate 30% do seu salário base por parcela.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APRENDIZAGEM

Artigo 429 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 que o trabalhador seja absorvido pela empresa sucessora, mediante 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 todos 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:

§ 1º - Caso a empresa exerça faculdade prevista no caput desta clausula, devera comunicar ao sindicato laboral no prazo de 30 dias, com a relação dos empregados realocados e seus respectivos postos de trabalho.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - 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.

§ 7º - 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.

§ 8º - Considerando-se que, independentemente do trabalhador ser associado/filiado ao sindicato laboral, fica garantido a todos os direitos e benefícios presentes nesta clausula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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 QUINTA - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º - A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º - 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.

§ 5º - O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º - Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado;

V - adicionais legais.

§ 7º - 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.

§ 8º - 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.

§ 9º - 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 SEXTA - 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 pela Lei n° 6.708/79 e a Lei n° 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - DA DISPENSA DO AVISO TRABALHADO:

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO PODERÁ SER EXTINTO

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

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado;

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

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME PARCIAL

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 30 (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.

§ 1º - As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 5º - As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta da CLT.

§ 6º - duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual.

§ 7º - A remuneração da hora extra será pelo menos 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 8º - 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.

§ 9º - O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo não poderá ser pactuado por acordo individual escrito.

§ 10º - É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

§ 11º - 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.

§ 12º - 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.

§ 13º - 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.

§ 14º - A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

§ 15º - As empresas que contratarem neste regime de jornada aqui estabelecido, recolhera a diferença ao INSS do empregado com base no salário mínimo vigente.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME TELETRABALHO

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

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 5º - 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.

§ 6º - 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.

§ 7º - 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 PRIMEIRA - RELAÇÃO DE TRABALHO CONDIÇÕES DE TRABALHO, TERMOS DE PESSOAL E ESTABILIDADE

É obrigatório ao empregado que receber alta 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.

§ 1º – 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.

§ 2º – 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.

§ 3º – Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário este deverá cientificar o empregado do conteúdo do conteúdo da presente cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 à desfiliação do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 empregador solicitante, pagará 50% do piso, a título de auxílio mudança.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 médica, salvo se cometer falta grave devidamente comprovada (conforme Art. 169 do decreto nº 3 de 21/07/1992).

§ 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL 12/60 - SAUDE

As Empresas poderão instituir jornada de trabalho em regime de escala de revezamento, conhecida por “12x60”, que é de onze horas de trabalho (plantão) com uma hora de intervalo para descanso, seguido de sessenta horas de repouso.

§ 1º - O Empregado que for contratado para trabalhar no regime de escala de 12x60 e faltar terá descontado o dia da falta e os dois dias de folgas seguintes que teria direito, caso não faltasse.

§ 2º - O Aviso Prévio concedido aos Empregados que trabalharem em escala 12x60, será cumprido com a redução de 2 (duas) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos 7 (sete) dias corridos do aviso prévio.

§ 3º - Para aqueles que trabalharem em regime de escala 12x60, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de 30 horas semanais e 150 (cento e cinquenta) horas mensais:

§ 4º - Poderão ser acrescidos na escala de trabalho 12x60, plantões complementares, os quais serão somados na jornada mensal de trabalho, limitados a 180 (cento e oitenta) horas no mês.

§ 5º - Poderão outros empregados, mesmo que contratados sob outro regime de escala de trabalho, cumprirem jornada diária de 11 horas de trabalho (plantão) com uma hora de intervalo para descanso, a fim de complementação de carga horária de trabalho contratada, limitado a 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BANCO DE HORAS

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

§ 1º - Por esse pacto, ficam 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.

§ 2º - Fica vedado o banco de horas em acordo coletivo ou individual.

§ 3º - A empresa que optar pelo referido banco só poderá exigir jornada máxima de 12 horas diárias.

§ 1º - As horas pertencentes ao banco de horas deverão ser compensadas no prazo máximo de 180 dias da data da realização das mesmas.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

§ 1º – Ficam autorizado no presente Instrumento Normativo, as adoções 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.

§ 2º - 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.

§ 3º – 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.

§ 4º - 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.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SEGUNDA - ABONO / FALTA / MÉDICO / ATESTADO DE SAÚDE

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - JUSTIFICATIVAS DA AUSÊNCIA

Serão aceitos pelas empregadoras, os atestados odontológicos fornecidos pelos profissionais devidamente habilitados e credenciados na rede de atendimentos do sindicato patronal, com a comprovação do exercício legal da profissão. Sendo que o trabalhador, deverá apresentar o mesmo no primeiro dia de retorno ao trabalho. Nos atestados deverão constar obrigatoriamente o registro do profissional odontólogo, a assinatura e o carimbo, identificando o profissional, exceto, os atestados médicos, que poderão ser de quaisquer profissionais médicos, que executam os atendimentos em qualquer estabelecimento de saúde médica.

§ 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 hora) sob pena de não conhecimento.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 devidas horas extraordinária, em razão da natural compensação, observando ou indenizando o intervalo de 30 minutos para repouso e alimentação.

§ 1º – Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, em face da natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

§ 2º – 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.

§ 3º – Se a jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre fica dispensada a licença prévia da autoridade competente da área de higiene do trabalho.

§ 4º – A indenização pela não concessão do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

§ 5º - Fica flexibilizado a troca de plantão entre empregados, com a autorização do seu superior hierárquico e desde que não gere nenhum ônus financeiro ao seu empregador.

§ 6º – 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, que neste caso, será calculada tomando-se por base 180 horas mensais.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTAGEM DE TEMPO NÃO COMPUTADA A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

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

§ 1º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas

vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

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

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

§ 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 OITAVA - PERÍODO E CONCESSÃO FÉRIAS

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 ate 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).

§ 1º – 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.

§ 2º – 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 NONA - EMPREGADA GESTANTE OU LACTANTE EM LOCAL INSALUBRE

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

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 completa calça, camisa e calçado.

§ 1º – 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.

§ 2º – 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.

§ 3º – 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, observando-se o cadastro e homologação no sindicato laboral.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TRATAMENTOS BÁSICO ODONTOLÓGICO PREVENTIVO

As empregadoras deverão fornecer aos seus trabalhadores, gratuitamente, a assistência odontológica através da rede credenciada pelo sindicato patronal, sendo os atendimentos básicos tais como:

- Limpeza;

- Extração;

- Aplicação de Flúor;

- Restauração.

§ 1º - fica pactuado, que para o efetivo cumprimento desta clausula, a empregadora deverá dar publicidade deste benefício aos trabalhadores, através da comunicação afixada no mural destinado as comunicações internas da empresa, ou seja, cabe a empregadora, comunicar a todos os trabalhadores a respeito deste benefício, informando o local, contato, e onde os mesmos serão atendidos.

§ 2º - Para o efetivo cumprimento desta clausula, o empregador que não cumprir com o aqui estabelecido, pagará multa mensal de R$ 200,00 (duzentos reais) à cada empregado prejudicado retroativos, mês a mês ao início da inadimplência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE/SOCIAL

As empregadoras implantarão o PCMSO, devendo, o médico responsável, responder pela implantação, coordenação, manutenção e responsabilidade civil e criminal deste programa exigindo em Lei. Objetivando cumprir a NR-7, manter e realizar todos os exames, admissionais, demissionais, retorno ao trabalho, mudança de função e apresentar os mapas riscos ocupacionais, entre outros exigidos pela legislação.

§ 1º – As empresas associadas ou não ao sindicato patronal, deverão aderir de forma coletiva para o adimplemento dos benefícios: SEGURO DE VIDA, DOS EXAMES OCUPACIONAIS (ADMISSIONAL, DEMISSIONAL, MUDANÇAS DE FUNÇÃO, PERIODICO E RETORNO AO TRABALHO, DOS TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BÁSICOS PREVENTIVOS, DO PCMSO E PPRA desta CCT, visando a efetiva redução dos custos, estipula-se o valor de R$ 59,00 (cinquenta e nove) reais, por empregado, mensalmente a ser repassado ao sindicato patronal, o qual negociará diretamente ou por empresa (s) especializadas na prestação dos serviços, e devidamente credenciada pelo sindicato patronal, com estrutura operacional e administrativa local, bem como comprove, a critério do sindicato credenciante, estar apta a atender a demanda e prestar os benefícios a todos os trabalhadores da categoria profissional das empresas associadas, obrigando-se manter e assegurar a rede de saúde credenciada a cobertura dos referidos benefícios.

§ 2º – Considerando que esta clausula tem como objetivo principal atender as necessidades sociais relacionadas ao atendimento ao trabalhador, tem o sindicato laboral, a autonomia de exigir cumprimento da referida, culminando com o cumprimento da sua natureza social. Observando as multas previstas neste instrumento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão aceitos pelas empregadoras, os atestados odontológicos fornecidos pelos profissionais devidamente habilitados e credenciados na rede de atendimentos do sindicato patronal, com a comprovação do exercício legal da profissão. Sendo que o trabalhador, deverá apresentar o mesmo no primeiro dia de retorno ao trabalho. Nos atestados deverão constar obrigatoriamente o registro do profissional odontólogo, a assinatura e o carimbo, identificando o profissional, exceto, os atestados médicos, que poderão ser de quaisquer profissionais médicos, que executam os atendimentos em qualquer estabelecimento de saúde médica.

§ 1º – 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.

§ 2º – 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.

§ 4º – 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.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 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.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO LABORAL

DA CONTRIBUIÇÃO COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL ANUAL

Com o fim da contribuição sindical compulsória, o sindicato laboral não é 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 da categoria, na finalidade da MANUTENÇÃO e FUNCIONAMENTO da entidade laboral, na assistência, proteção dos direitos e benefícios conquistados por meio desta CCT, as empresas Terceirizadas de Asseio, Conservação e locação de mão-de-obra atuantes no estado de Mato Grosso, descontarão no mês da negociação coletiva de todos empregados em folha de pagamento, 1/30 dos dias trabalhados a fim de custear os serviços negociais do respectivo Sindicato, (Sumula nº 86 do TRT/RS 4ª Região e ação Civil Pública nº 01398-2005-134-03-00-3 da 5ª vara do TRT/MG 3ª Região, tese do tema 935, ARE 1018459 do STF) e o princípio da solidariedade, uma vez que a "cota de participação negocial" tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando apenas ao revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados, e não apenas dos associados.

Neste contexto, seria juridicamente sustentável que, embora todos fossem beneficiados, em igualdade de condições, só alguns arcassem com o ressarcimento do trabalho e das despesas inerentes a este procedimento negocial enquanto outros só receberiam os benefícios financeiros sem arcar com sua cota de participação. O pagamento da cota de participação negocial decorre do fato de que o trabalhador, independentemente de ser associado ou não, na condição de representado pelo sindicato recebe benefícios financeiros desta CCT como: BENEFICIO CESTA BÁSICA, AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO, TRATAMENTO BÁSICO ODONTOLÓGICO, SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL, ALÉM DO PERCENTUAL DO REAJUSTE NEGOCIADO ACIMA DA INFLAÇÃO, CONTINUAÇÃO NA ASSISTÊNCIA DAS HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES.

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, que neste caso, RENUNCIARÁ AUTOMATICAMENTE AO DIREITO DO BENEFÍCIO CESTA BÁSICA E O BENEFÍCIO DO DESCONTO DE ATÉ 5% PARA OS FILIADOS E ATÉ 10% PARA OS CONTRIBUINTES DA CONTRIBUIÇÃO AQUI PREVISTA PELO PAT NO AUXILIO ALIMENTAÇÃO, e então o Sindicato deverá proceder o ressarcimento do valor ao empregado que o requerer por escrito ou E-mail juntamente com cópia do holerite ao sindicato no prazo máximo de 15 dias corridos, onde então o Sindicato 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.

§ 1º - O não recolhimento da Contribuição prevista nesta Cláusula no prazo estabelecido ensejara na aplicação de multa, revertida ao sindicato laboral, consistente em 01 piso da categoria, mais 0,12% (doze décimo por cento) por dia de atraso sobre o valor descontado.

§ 2º - 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 concomitante à competente ação por descumprimento.

DA CONTRIBUIÇÃO COTA DE PARTICIPAÇÃO MENSAL DOS BENEFICIADOS POR ESTA CCT

As empresas de Asseio, Conservação e locação de mão-de-obra e limpeza publica atuantes no estado de Mato Grosso, descontarão mensalmente de todos empregado em folha de pagamento 1% do salario base de todos empregados não filiados, mas, ASSISTIDOS E BENEFICIADOS POR ESTA CCT (Sumula nº 86 do TRT/RS 4ª Região e ação Civil Pública nº 01398-2005-134-03-00-3 da 5ª vara do TRT/MG 3ª Região e tese do tema 935, ARE 1018459 do STF) e o princípio da solidariedade, uma vez que a "cota de participação" tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando apenas ao revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial e de manutenção que a entidade sindical teve e tera que promover para obter êxito na negociação coletiva e que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados, e não apenas dos associados. Neste contexto, seria juridicamente sustentável que embora todos fossem beneficiados, em igualdade de condições, só alguns arcassem

com o ressarcimento do trabalho e das despesas inerentes a este procedimento negocial enquanto outros só receberiam os benefícios financeiros sem arcar com sua cota de participação. O pagamento da cota de participação decorre do fato de que o trabalhador, independentemente de ser associado ou não, na condição de representado pelo sindicato recebe benefícios financeiros durante o ano/vigência desta CCT como: BENEFICIO CESTA BÁSICA, AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO, TRATAMENTO BÁSICO ODONTOLÓGICO, SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL, ALÉM DO PERCENTUAL DO REAJUSTE NEGOCIADO ACIMA DA INFLAÇÃO, CONTINUAÇÃO NA ASSISTÊNCIA DAS HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES.

Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito na CEF – Caixa Econômica Federal, todo dia 10 de cada mês. O SEEAC/MT torna público por este ACT, que o empregado poderá se opor ao referido desconto, manifestando-se por escrito ou e-mail destinado à empresa com cópia ao sindicato, que neste caso, RENUNCIARÁ AUTOMATICAMENTE AO DIREITO DO BENEFÍCIO CESTA BÁSICA E O BENEFÍCIO DO DESCONTO DE ATÉ 5% PARA OS FILIADOS E ATÉ 10% PARA OS CONTRIBUINTES DA CONTRIBUIÇÃO AQUI PREVISTA PELO PAT NO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO.

§ 1º - O não recolhimento da Contribuição prevista nesta Cláusula no prazo estabelecido ensejara na aplicação de multa, revertida ao sindicato laboral, consistente em 01 piso da categoria, mais 0,12% (doze décimo por cento) por dia de atraso sobre o valor descontado.

§ 2º - 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 concomitante à competente ação por descumprimento.

DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL LABORAL

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

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

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

§ 3º - Ocorrendo descontos nos salários dos empregados e não havendo repasse ao sindicato, o mesmo encaminhará denúncia criminal ao Ministério Público, para apuração e início da competente ação por apropriação indébita prevista no artigo 168º do Código Penal, responsabilizando-se o dirigente da pessoa jurídica conforme parágrafo 5º do artigo 173 da CF 1988.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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: 2 pisos da categoria.

Empresas de 101 a 200 empregados: 3 pisos da categoria.

Empresas de 201 a 300 empregados: 4 pisos da categoria.

Empresas de 301 a 500 empregados: 5 pisos da categoria.

Empresas de 501 a 700 empregados: 6 pisos da categoria.

Empresas de 701 a 1000 empregados: 7 pisos da categoria.

Empresas de 1001 a 2000 empregados: 8 pisos da categoria.

Empresas de 2001 a 3000 empregados: 9 pisos da categoria.

Empresas de 3001 a 5000 empregados: 10 pisos da categoria.

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

§ 1º – 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 cobrará da categoria econômica e profissional, a Contribuição Confederativa no mês de outubro no valor de 01 piso da categoria.

DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL

Conforme decisão da Assembleia Geral da Categoria Econômica, as Empresas de Asseio, Conservação, Terceirização e Locação de Mão-de-obra, Limpeza Pública, Urbana e Ambiental, que operam ou vierem a operar no Estado de Mato Grosso. ASSOCIADAS ao sindicato patronal recolherão, mensalmente, com recursos próprios ao SEAC/MT, através de guias fornecidas pelo mesmo, com valores equivalentes a 1,00% (um por cento) do montante bruto da folha de pagamento de cada mês. Para se apurar o valor a ser cobrado mensalmente. Cada empresa deverá, a cada mês, apresentar o CAGED na secretaria do SEAC/MT. A empresa que não o fizer, até o dia 20 de cada mês, terá sua cobrança feita via bancária pelo valor máximo apurado naquele mês entre as empresas sindicalizadas.

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 ao Sindicato Laboral a homologação de procedimentos, a pedido das empresas interessadas, quites com as contribuições laborais previstas nesta CCT 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 Laboral.

§ 1º – 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, dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória geral, exceto as especificamente ressalvadas.

§ 2º – 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 protocolada 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.

§ 1º – Ocorrendo o desconto, nos salários dos empregados e o não repasse, nos termos e forma aqui estabelecidos, a cobrança se dará em nome da empresa, sem prejuízo, ainda, das sansões cíveis e criminais previstas em lei em face da apropriação indébita.

§ 2º - Uma vez protocolada pela empresa conveniada ao 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.

§ 3º – 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.

§ 4º – 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

§ 1° - Todas as empresas deverão homologar as rescisões de demissões ou pedidos de demissões com 01 ano, ou acima de 06 meses quando solicitado pelo empregado filiado no sindicato laboral, 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 01 (um) piso da categoria revertida ao empregado desassistido.

§ 2º - 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 SEFIP 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

h) Exame médico demissional.

§ 3º – O pagamento deverá ser feito preferencialmente em dinheiro, pix ou comprovadamente 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, pix 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 (homologação) da rescisão assistida e entrega de todas as documentações não poderá exceder:

1 – 10 dias subsequente a data da comunicação (aviso prévio) da demissão ou pedido de demissão.

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - INFORMAÇÕES DOS EMPREGADOS

As empresas enviarão ao Sindicato laboral, semestralmente, a relação de nomes dos empregados associados ou contribuintes, os quais foram efetuados os descontos das CONTRIBUIÇÕES acompanhada com a SEFIP, 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 convenientes, SEFIP 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 SEXTA - 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).

§ 1º – Fica criado o **SELO de REGULARIDADE CONVENCIONAL**.

§ 2º – 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.

§ 3º – Havendo irregularidade, tanto na esfera laboral quanto na patronal, será expedido o COMPROVANTE DE IRREGULARIDADE, a qual apontará todas as irregularidades apuradas.

§ 4º - 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS RELATIVAS À ENGENHARIA, SEGURANÇA DO TRABALHO, PREVENÇÃO DE ACIDE

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 01 - A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece as disposições gerais, campo de aplicação e diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) no Brasil, sendo a base para as demais NRs. Ela obriga empregadores a identificar riscos (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e, a partir de 2026, psicossociais) e implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

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 ionozantes, que já eram insalubres de grau máximo, como o 4° agente periculoso, sendo controvertido legalmente tal enquadramento, na medida em que não existe lei autorizadora para tal.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 1º – 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.

§ 2º – A partir desta CCT as empresas ficam obrigada a apresentar aos sindicatos convenentes o LTCAT (laudo técnico ambiente de trabalhado).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 SEXAGÉSIMA NONA - DESVIOS DE FUNÇÕES

§ 1º - 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.

§ 2º - Os empregadores que utilizarem-se de convenção coletiva diversa, visando fraudar a organização do trabalho, prejudicar trabalhador, vencer concorrências públicas ou privadas, deverão ressarcir as diferenças salariais acrescidas em seu dobro e retroativa à até 05 anos, sem prejuízo dos danos morais e materiais que eventualmente venham a sofrer.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - FLEXIBILIZAÇÃO NOS LIMITES DA LEI

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONVENIO/BENEFICIO TELEMEDICINA

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - EXPEDIENTE NO SINDICATO LABORAL

O Sindicato Laboral funcionará no horário 06 horas corridas para melhor comodidade de atendimento a categoria no horário de almoço, das 11:30 às 17:30 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.

§ 1º – 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - DOCUMENTAÇÃO PARA LICITAÇÃO PÚBLICA / DESCLASSIFICAÇÃO COTAÇÃO COMPLEMENTAR

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**, sob pena de desclassificação.

§ 1º – 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 laboral.

§ 2º – 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, estará praticando crime de falsidade ideológica, prevista no artigo 299 do código penal.

§ 3º - Considerando que a reponsabilidade do Tomador de Serviços em relação aos créditos do trabalhador é susidiária, salvo disposição em contrário, e visando minimizar esses riscos, fica pactuado que as empresas que pretendam participar de concorrências, cujo objeto, seja referente à abrangência dessa CCT, conforme a cláusula segunda, a partir de 01 de janeiro de 2025, deverão incluir nas suas cotações e em suas planilhas de valores, sob pena de desclassificação, os seguintes itens:

a) Piso salarial da função a ser contratada;

b) Vale alimentação e/ou refeição;

c) Vale transporte e/ou vale combustível;

d) Benefícios de coberturas diversas (Patronal);

e) e demais benefícios e gratificações previstos nesse instrumento.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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.

§ 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 SÉTIMA - CAPACITAÇÃO DO TRABALHADOR

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA ENTRE O SEEAC/MT – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS TERCEIRIZADAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO E LOCAÇÃO DE MÃODE-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 Saúde, Cuiabá/MT, ambos representados por seus presidentes, RONE RUBENS DA SILVA GONSALES e WALCLIDSON SEBA BATISTA, 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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 individuais sem anuência do sindicato laboral para dissimular a realidade contratual, causando prejuízos a empregados, empresas e terceiros contratantes, acarretará multa no valor de 3 (tres) 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.

§ 1º – 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.

§ 2º - 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATAÇÃO EM LICITAÇÕES PÚBLICAS, VEDAÇÃO DE INTERMEDIAÇÃO POR COOPERATIV

Fica vedada, no âmbito das atividades abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a utilização de cooperativas de trabalho, associações, pessoas jurídicas interpostas ou quaisquer formas de intermediação que resultem, de fato, em prestação de serviços com características de emprego (subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade), nos termos da legislação vigente, especialmente a Lei nº 12.690/2012 e o art. 9º da CLT.

§ 1º – Nos contratos públicos ou privados de prestação de serviços abrangidos por esta CCT, em que haja alocação de trabalhadores em regime contínuo, com direção, fiscalização, controle de jornada, metas e ordens do tomador ou

da empresa prestadora, a mão de obra deverá ser obrigatoriamente contratada sob o regime da CLT (CTPS), com aplicação integral desta CCT.

§ 2º – A participação, pela empresa prestadora, em licitações públicas e a execução de contratos com entes da Administração Pública direta ou indireta no Estado de Mato Grosso, quando envolverem serviços abrangidos por esta CCT, implicará compromisso expresso de não utilização de cooperativas de trabalho para a execução de atividades com subordinação e pessoalidade, devendo a execução ocorrer por empregados celetistas.

§ 3º – Não se aplica a vedação do caput às cooperativas de trabalho autênticas, nos termos da Lei nº 12.690/2012, quando a execução ocorrer com autogestão, ausência de subordinação, rotação de cooperados, divisão de resultados e autonomia técnica e econômica, desde que não haja requisitos fático-jurídicos de emprego. Nesta hipótese, a cooperativa deverá comprovar, antes do início da execução e mensalmente, o atendimento dos requisitos legais de funcionamento e de autonomia (estatuto, atas, relação de cooperados, demonstrativos de sobras, evidências de autogestão e de inexistência de controle de jornada pelo tomador), sob pena de aplicação das penalidades previstas nesta CCT.

§ 4º – A empresa prestadora se obriga a apresentar ao Sindicato profissional, até o dia 20 de cada mês, comprovação da formalização celetista da mão de obra alocada nos contratos abrangidos: eventos do eSocial (admissões/alterações/desligamentos), CTPS Digital anotada, folha de pagamento e recibos, GFIP/SEFIP/FGTS, GPS/INSS, RAIS (quando aplicável), comprovantes de fornecimento dos benefícios previstos nesta CCT e apólice de seguro de vida (se aplicável), além da relação nominal dos trabalhadores por contrato/cliente.

§ 5º – Constatada a utilização de cooperativas ou interpostas com características de emprego nos serviços abrangidos, ou a ausência de contratação celetista quando exigível, a empresa ou Cooperativa, incorrerá em multa convencional de 30% do piso da função por trabalhador e por mês de infração, não inferior a R$ 500,00 por trabalhador/mês e limitada a R$ 50.000,00 por contrato/mês, revertida 70% ao empregado e 30% ao Sindicato profissional, sem prejuízo do pagamento das diferenças salariais, recolhimentos legais e eventuais danos morais individuais e coletivos.

§ 6º – O descumprimento sujeitará a empresa prestadora, ainda, à comunicação ao órgão contratante, ao Ministério Público do Trabalho e aos órgãos de controle competentes, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária/solidária do tomador, conforme jurisprudência aplicável, inclusive a Súmula 331 do TST.

§ 7º – Para efeitos de compliance convencional, o Sindicato profissional poderá solicitar, a qualquer tempo, a apresentação dos documentos comprobatórios mencionados nesta cláusula, realizar visitas de fiscalização aos postos de trabalho nos termos da cláusula de acesso sindical desta CCT, e celebrar Termo de Ajustamento Convencional para correção de irregularidades.

§ 8º – Esta cláusula não restringe a competitividade de licitações, limitando-se a exigir a observância da legislação trabalhista e a proibição legal de intermediação de mão de obra subordinada por cooperativas, mantendo incólumes os poderes do contratante público para definir e fiscalizar as condições editalícias conforme a Lei nº 14.133/2021.

§ 9º – Para fins de comprovação mensal da regularidade das contratações e recolhimentos, a empresa prestadora deverá apresentar, até o dia 20 de cada mês, sem prejuízo de outras exigências previstas nesta CCT:

- relação nominal de trabalhadores por contrato/cliente;
- CTPS Digital com anotações contratuais;
- eventos do eSocial (admissões/alterações/desligamentos);
- folha de pagamento e recibos;
- GFIP/SEFIP/FGTS e GPS/INSS;
- comprovantes de concessão de benefícios previstos nesta CCT (vale-transporte, alimentação/refeição e outros aplicáveis);
- apólice de seguro de vida;
- nos casos de cooperativas autênticas: estatuto, lista atualizada de cooperados, atas de assembleia, demonstrativos de sobras e evidências de autogestão e de ausência de subordinação ao tomador.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO COMUM

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

}

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

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

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