



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL LUCAS DO RIO VERDE

Av. América do Sul, 2500 - Parque dos Buritis - Lucas do Rio Verde - MT
CEP: 78455-000 CNPJ: 24.772.246/0001-40 Telefone: (65) 3549-8300
E-mail: compra@lucasdoriorverde.mt.gov.br Site: https://www.lucasdoriorverde.mt.gov.br

Objeto: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA COM FORNECIMENTO DE MÃO DE OBRA EXCLUSIVA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE COVEIRO, PARA CEMITÉRIO MUNICIPAL DO MUNICÍPIO DE LUCAS DO RIO VERDE/MT.

Servidor(a): SONIA ALVES DUARTE BUENO

Matrícula: 8345

Número da Cotação: 1

Item	Cód. Prefeitura	Cód. TCE/MT	Descrição dos Materiais e/ou Serviços	Quantidade	Unidade
1	172622	00011078	SERVICO DE PROFISSIONAL DO TIPO SERVICO DE COVEIRO	48	MÊS
FONTES DE PREÇOS			PREÇO UNITÁRIO	PREÇO TOTAL	
SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E			CNPJ: 42.498.634/0001-66	R\$11.208,87	R\$538.025,76
			Preço Medio: R\$11.208,87	Total: R\$538.025,76	

VALOR MÉDIO DA COTAÇÃO: R\$538.025,76

Observação:

Informativa:

As cotações de preços que foram realizadas são de responsabilidade do servidor SONIA ALVES DUARTE BUENO sob Matrícula nº 8345, com base em Preços Públicos retirados do Painel de Preços, Banco de Preços e Atas de Registro de Preços em anexo.


SONIA ALVES DUARTE BUENO

Matrícula: 8345

PREFEITURA MUNICIPAL LUCAS DO RIO VERDE, 02/01/2024.

Com ajustes após publicação da Lei nº 13.467, de 2017.

1. DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS (DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO)

A	Nº do Processo	
B	Modalidade Licitação	Pregão Eletrônico
C	Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano):	
D	Município/UF	Lucas do Rio Verde - Mato Grosso
E	Número de meses de execução contratual:	36
F	Tipo de Serviço (mesmo serviço com características distintas)	SERVICO DE PROFISSIONAL DO TIPO
G	Unidade de Medida	Posto de Trabalho
H	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)	5166-10
I	Salário Normativo da Categoria Profissional	R\$ 2.630,57
J	Categoria Profissional (vinculada à execução contratual)	
K	Ano Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo	2023
L	Nº de registro do Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo	MT0000065/2023
M	Data-Base da Categoria (dia/mês/ano)	24/02/23

Módulo 1 - Composição da Remuneração

Modelo 1 - Composição da Remuneração			PROPOSTA	
I	Composição da Remuneração		Valor (R\$)	
A	Salário-Base		R\$	2.630,57
B	Adicional de Insalubridade	40%	R\$	1.052,23
C	Adicional Horas Extras 50%	50%	R\$	401,76
D	Adicional Horas Extras 100%	100%	R\$	267,84
E	Adicional Horas Plantão sobreaviso 30%	30%	R\$	331,45
			R\$	-
		Total	R\$	4.683,85

Memória do Cálculo Adc Assiduidade: Valor preenchido de acordo com convenção MT 000965/2023 - Adc Insalubridade: Valor preenchido de acordo com convenção MT 0065/2023

Alíquotas base Valor preenchido de acordo com convenção MT0000065/2023 - Faixa 41^a, visto que no serviço de coveiro exercerá funções similares de pedreiro, uma vez que não foi encontrada convenção específica de coveiro no estado.

As Horas Extras foram calculadas sobre o salário-base dividido por 220 que chega-se ao valor da hora trabalhada, multiplicado por 50% ou 100%, sendo considerando o máximo de 48 horas extras de 50% e 16 horas extras de 100% mensais.

As Horas Plantão de sobreaviso foram calculadas sobre o salário-base dividido por 220 que chega-se ao valor da hora trabalhada, multiplicado por 30%, sendo considerando o máximo de 66 horas de plantão mensais

Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários

BASE DE CÁLCULO PARA O MÓDULO 2.1:	MÓDULO 1	4.683,85
	TOTAL	4.683,85

Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias

2.1	13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	13º (décimo terceiro) Salário	8,333%	R\$ 390,31
B	Férias	8,333%	R\$ 390,31
C	Adicional de Férias	2,7778%	R\$ 130,11
		Total	R\$ 910,72

Memória de Cálculo:

Para cálculos do item 2.1 (A,B): Cálculo mensal representando 12 meses, logo, $1/12$ (um doze avos), $(100\%/12)=8,333\%$ (100% remuneração/12 meses)

Para cálculo do item 2.1.C. O adicional de férias corresponde a 1/3 da remuneração mensal, logo, $100\%/3/12=2,7778\%$

BASE DE CÁLCULO PARA O MÓDULO 2.2:	MÓDULO 1	4.683,85
	MÓDULO 2.1	910,72
	TOTAL	5.594,57

Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições.

2	GPS, FGTS e outras contribuições	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	R\$ 1.118,91
B	Salário Educação	2,50%	R\$ 139,86
C	RAT X FAP (Riscos ambientais no trabalho x Fator acidentário de prevenção)	3,00%	R\$ 167,84
D	SESC ou SESI	1,50%	R\$ 83,92
E	SENAI - SENAC	1,00%	R\$ 55,95
F	SEBRAE	0,60%	R\$ 33,57
G	INCRA	0,20%	R\$ 11,19
H	FGTS	8,00%	R\$ 447,57
	Total	36,80%	R\$ 2.058,80

Nota Explicativa: Módulo de preenchimento conforme regime de enquadramento da empresa.

Nos módulos preenchidos foram considerados os maiores índices percentuais e considerando que a empresa não esteja enquadrada no Simples Nacional

Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários.

Subitem 2.3 - Benefícios Mensais e Diários		Valor (R\$)
A.1	Auxílio Transporte Bruto	R\$ 207,00
A.2	(-) Dedução do Vale Transporte (até 6% do salário base, não considerados horas extras e adicionais)	R\$ 157,83
A.3	Auxílio Transporte Líquido (A.1 - A.2)	R\$ 49,17
B.1	Auxílio-Refeição/Alimentação Bruto	R\$ 725,92
B.2	(-) Dedução do Auxílio-Refeição (até 2% do valor do vale estipulado na CCT não considerados horas extras e adicionais)	R\$ 14,52
B.3	Auxílio-Refeição/Alimentação Líquido (B.1 - B.2)	R\$ 711,40
C	Prêmio Assiduidade	R\$ 228,12
D	Programa de Assistência Patronal	R\$ -
E	Outros	R\$ -
Total		R\$ 988,69

Item 2.3(A.1): Cálculo do valor do vale transporte * (02 vales diários (R\$ 4,50) * 23 dias trabalhados (277 dias úteis e considerando os sábados meio período) / 12 meses = 23 dias úteis

Item 2.3 (B.1). Valor cupulado conforme MT 000065/2023 - Cláusula Terceira, FAIXA 41%

Quadro-Resumo do Módulo 2 - Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários

Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		Valor (R\$)
2.1	13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias (Submódulo 2.1)	R\$ 910,72

\$

As informações de valores e percentuais foram inseridas e são de responsabilidade da Servidora Sônia Alves Duarte Buen, lotada na Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Planejamento e Cidade, sob Matrícula nº 83451, com base na Instrução Normativa Nº 01, DE 17 JANEIRO DE 2020 - SEPLAG/MT.

Obs.1: Para os módulos 1,2,3,4 e 6 foram considerados as informações contidas na CCT MT 000065/2023 e Normas Trabalhistas vigentes tendo como parâmetro o disposto na Instrução Normativa Nº 01, DE 17 JANEIRO DE 2020 - SEPLAG/MT.

Obs.2: Para o módulo 5 conforme disposto na IN nº 01 - SEPLAG-MT, foram elaboradas planilhas complementares onde foram considerados os custos individuais sendo:

1. Uniformes - Conforme planilha fornecida pela empresa Equipe Assistência Médica, considerou-se os quantitativos anuais do cargo, multiplicou-se pelo valor da média e dividiu-se por 12 para considerar o gasto com uniforme mensal por colaborador.

2. EPI's - Conforme planilha fornecida pela empresa Equipe Assistência Médica, considerou-se os quantitativos anuais de cada cargo, multiplicou-se pelo valor da média e dividiu-se por 12 para considerar o gasto com uniforme mensal por colaborador.

Ressaltamos que todas as planilhas constam anexa ao processo.

Lucas do Rio Verde/MT, 02 de janeiro de 2024.


Sônia Alves Duarte Buen
Matrícula nº 8345

Itens	Quantidades Postos	Meses	Valor Por Posto	Valor Mensal	Valor Anual
COVEIRO	4	48	R\$ 11.208,87	R\$ 44.835,48	R\$ 538.025,76
				R\$ 44.835,48	R\$ 538.025,76

Valor estimado do contrato para 03 anos R\$ 1.614.077,28

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000065/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/03/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002906/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.103525/2023-31
DATA DO PROTOCOLO: 24/02/2023

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

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

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados das empresas de asseio e conservação, com abrangência territorial em Água Boa/MT, Alta Floresta/MT, Alto Boa Vista/MT, Alto Paraguai/MT, Apiacás/MT, Araguaiana/MT, Araguaína/MT, Araputanga/MT, Arenópolis/MT, Aripuanã/MT, Barra do Bugres/MT, Barra do Garças/MT, Bom Jesus do Araguaia/MT, Brasnorte/MT, Cáceres/MT, Campinápolis/MT, Campo Novo do Parecis/MT, Campos de Júlio/MT, Canabrava do Norte/MT, Canarana/MT, Carlinda/MT, Castanheira/MT, Cláudia/MT, Cocalinho/MT, Colíder/MT, Colniza/MT, Comodoro/MT, Confresa/MT, Conquista D'Oeste/MT, Cotriguaçu/MT, Curvelândia/MT, Denise/MT, Diamantino/MT, Feliz Natal/MT, Figueirópolis D'Oeste/MT, Gaúcha do Norte/MT, Glória D'Oeste/MT, Guarantã do Norte/MT, Indaiavá/MT, Ipiranga do Norte/MT, Itanhangá/MT, Itaúba/MT, Jauru/MT, Juara/MT, Juína/MT, Jurueña/MT, Lambari D'Oeste/MT, Lucas do Rio Verde/MT, Luciara/MT, Marcelândia/MT, Matupá/MT, Mirassol d'Oeste/MT, Nobres/MT, Nortelândia/MT, Nova Bandeirantes/MT, Nova Brasilândia/MT, Nova Canaã do Norte/MT, Nova Guarita/MT, Nova Lacerda/MT, Nova Marilândia/MT, Nova Maringá/MT, Nova Monte Verde/MT, Nova Mutum/MT, Nova Nazaré/MT, Nova Olímpia/MT, Nova Santa Helena/MT, Nova Ubitatã/MT, Nova Xavantina/MT, Novo Horizonte do Norte/MT, Novo Mundo/MT, Novo Santo Antônio/MT, Novo São Joaquim/MT, Paranaíta/MT, Paranatinga/MT, Peixoto de Azevedo/MT, Planalto da Serra/MT, Pontal do Araguaia/MT, Pontes e Lacerda/MT, Porto Alegre do Norte/MT, Porto dos Gaúchos/MT, Porto Esperidião/MT, Porto Estrela/MT, Querência/MT, Reserva do Cabaçal/MT, Ribeirão Cascalheira/MT, Ribeirãozinho/MT, Rio Branco/MT, Rondolândia/MT, Rosário Oeste/MT, Salto do Céu/MT, Santa Carmem/MT, Santa Cruz do Xingu/MT, Santa Rita do Trivelato/MT, Santa Terezinha/MT, Santo Afonso/MT, Santo Antônio do Leste/MT, São Félix do Araguaia/MT, São José do Rio Claro/MT, São José do Xingu/MT, São José dos Quatro Marcos/MT, Sapezal/MT, Serra Nova Dourada/MT, Sinop/MT, Sorriso/MT, Tabaporã/MT, Tangará da Serra/MT, Tapurah/MT, Terra Nova do Norte/MT, União do Sul/MT, Vale de São Domingos/MT, Vera/MT, Vila Bela da Santíssima Trindade/MT e Vila Rica/MT.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL**

Faixa 13° - Coordenador de manutenção jr. Salário **R\$ 5.512,41** + vale alimentação **R\$ 725,92** + Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** ou cesta básica, totalizando **R\$ 6.466,45**+ benefícios previstos nesta CCT.

Faixa 14° - Coordenador administrativo Salário **R\$ 6.200,08** + vale alimentação **R\$ 725,92** + Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** ou cesta básica, totalizando **R\$ 7.154,12** + benefícios previstos nesta CCT.

Faixa 15° - Mecânico PI, eletricista PI, Salário **R\$ 3.509,03** + vale alimentação **R\$ 725,92** + Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** ou cesta básica, totalizando **R\$ 4.463,07**+ benefícios previstos nesta CCT.

Faixa 16° - Coordenador de coleta Sr. Salário **R\$ 6.323,22** + vale alimentação **R\$ 725,92** + Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** ou cesta básica, totalizando **R\$ 7.277,26** + benefícios previstos nesta CCT.

Faixa 17° - Gerente operacional. Salário **R\$ 11.883,53** + vale alimentação **R\$ 725,92** + Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** , ou cesta básica, totalizando **R\$ 12.837,57** + benefícios previstos nesta CCT.

Faixa 18° - Assistente financeiro jr. Salário **R\$ 2.924,13** + vale alimentação **R\$ 725,92** + Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** , ou cesta básica, totalizando **R\$ 3.878,17** benefícios previstos nesta CCT.

Faixa 19° - Coordenador de coleta jr. Salário **R\$ 3.445,29** + vale alimentação **R\$725,92** + Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** ou cesta básica, + 40% insalubridade obre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula ° 17 TST , Totalizando **R\$ 4.399,33** + benefícios previsto nesta CCT. e legislação laboral pertinente.

FAIXA 20° - Fiscal de limpeza urbana, fiscal de varrição: Salário mensal **R\$ 3.439,46** + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 725,92** + Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** ou Cesta Básica Totalizando **R\$ 4.393,50** + insalubridade 20% sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula ° 17 TST + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 21° Controlador de praga, Aplicador de inseticida, agrotóxicos, domissanitarios aplicador de bactericida: Salário mensal **R\$ 1.586,50** + 20 insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** ou Cesta Básica +Tiquete-Refeição mensal **R\$ 725,92** Totalizando **R\$ 2.540,54** + mais insalubridade + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 22° Operador de prensa fardos de material reciclados: Salário mensal **R\$1.821,94**+ Gratificação Assiduidade **R\$228,12** ou Cesta Básica + Tiquete-Refeição mensal **R\$725,92** Totalizando **R\$ 3.775,98** + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 23° Auxiliar em Desentupimento de galerias e boca de lobo: Salário **R\$ 1.546,20** + insalubridade 40% sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** ou Cesta Básica + Tiquete-Refeição mensal **R\$ 725,92** Totalizando **R\$ 2.500,24** + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 24° Trabalhadores em Coleta Seletiva de Lixo, Catador de Papel e Papelão, Separador de Papel e Papelão: Salário mensal **R\$ 1.579,35**+ Tiquete Refeição mensal **R\$ 725,92** + Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** ou Cesta básica Totalizando **R\$ 2.533,39** + 40% de insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula ° 17 TST + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 25° Jardineiro, Paisagista, Operador de Roçadeira Manual, Operador de Motosserra, Salário mensal **R\$ 1.701,85** + Tiquete Refeição mensal **R\$ 725,92** + Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** ou Cesta básica Totalizando **R\$ 2.655,89** + 40% de insalubridade sobre salario normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula ° 17 TST + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 26° Assistente de logística, Auxiliar financeiro **R\$ 1.801,23** + Tiquete Refeição mensal **R\$ 725,92** + Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** ou Cesta básica Totalizando **R\$ 2.755,27** + benefícios previsto nesta CCT.

FAIXA 27° Supervisor administrativo **R\$ 2.649,82** + Tiquete Refeição mensal **R\$ 725,92** + Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** ou Cesta básica Totalizando **R\$ 3.603,86** + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 28° Analista financeiro **R\$ 2.152,96**+ Tiquete Refeição mensal **R\$725,92** + Gratificação Assiduidade **R\$ 228,12** ou Cesta básica Totalizando **R\$ 3.107,00** + benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 43º Motorista de coleta lixo com caminhão compactador **R\$ 2.616,80 + 40% insalubridade** sobre salário normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula nº 17 TST + vale alimentação **R\$ 725,92 + Gratificação Assiduidade R\$ 228,12**, ou cesta básica, totalizando **R\$ 3.570,84 + benefícios previstos nesta CCT.**

FAIXA 44º Agente de portaria (diurno) **R\$ 1.523,58 + vale alimentação R\$ 725,92 + Gratificação Assiduidade R\$ 228,12**, ou cesta básica, totalizando **R\$ 2.477,62 + benefícios previstos nesta CCT.**

FAIXA 45º Agente de portaria (noturno) **R\$ 1.523,58 + 20% Adicional Noturno** sobre salário normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST salário mínimo do Governo Federal + vale alimentação **R\$ 725,92 + Gratificação Assiduidade R\$ 228,12**, ou cesta básica, totalizando **R\$ 2.477,62 + benefícios previstos nesta CCT.**

FAIXA 46º Serviços Gerais/Pátio **R\$ 1.628,68 + vale alimentação R\$ 725,92 + Gratificação Assiduidade R\$ 228,12**, ou cesta básica, totalizando **R\$ 2.582,72 + benefícios previstos nesta CCT.**

FAIXA 47º Jovem Aprendiz **R\$ 1.310,89**, pago proporcionalmente as horas trabalhadas, tendo como referência 44 horas semanais.

FAIXA 48º PCD - Pessoa com deficiência **R\$ 1.523,58 + vale alimentação R\$ 725,92 + Gratificação Assiduidade R\$ 228,12**, ou cesta básica, totalizando **R\$ 2.477,62 + benefícios previstos nesta CCT.**

FAIXA 49º Agente Ambiental **R\$ 2.091,45 + vale alimentação R\$ 725,92 + Gratificação Assiduidade R\$ 228,12**, ou cesta básica, totalizando **R\$ 3.045,49 + benefícios previstos nesta CCT.**

FAIXA 50º Agente Ambiental **R\$ 2.091,45 + 40% Adicional insalubridade** sobre salário normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST + vale alimentação **R\$ 725,92 + Gratificação Assiduidade R\$ 228,12**, ou cesta básica, totalizando **R\$ 3.045,49 + benefícios previstos nesta CCT.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Gratificação Assiduidade quando optada pelo valor de **R\$ 228,12 (duzentos e vinte e oito reais e doze centavos)** será creditado no cartão Ticket Alimentação ou cesta básica desde que acordada entre os trabalhadores, empresa e Sindicato. Essa gratificação não tem natureza salarial e não tem caráter de salário in-natura, portanto não irradia reflexos para efeito de pagamento de verbas contratuais, previdenciárias e rescisória.

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

FAIXA ESPECIAL COLETA E TRATAMENTO DE RESÍDUOS INSALUBRE E INDUSTRIAL

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

FAIXA 1º - Coletor de Lixos em Hospitais, Coletor de Resíduos de Saúde, Clínicas e Laboratórios, Clínicas Veterinária, Drogarias e Farmácias Consultórios Odontológicos, Policlínicas e afins (Coletor de Lixo Hospitalar) Salário **R\$ 1.523,54 + insalubridade 40%** sobre salário normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula nº 17 TST + Vale alimentação **R\$ 725,92 + Gratificação Assiduidade, R\$ 228,12**, Totalizando **R\$ 2.477,58** mais benefícios previstos nesta CCT

FAIXA 2º - Motorista de caminhão de limpeza hospitalar, **R\$ 2.312,88 + insalubridade 40%** sobre salário normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula nº 17 TST + vale alimentação **R\$ 725,92 + Gratificação Assiduidade R\$ 228,12**, totalizando **R\$ 3.266,92** benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA 3º - Operador de caldeira, abastecedor de caldeira, caldeirista, Controlador de caldeira, Operador de caldeira a vapor: Salário mensal **R\$ 1.891,94 + Tiquete-Refeição mensal R\$ 725,92 + Gratificação Assiduidade R\$ 228,12** Totalizando **R\$ 2.845,98 + insalubridade 40%** sobre salário normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula nº 17 TST para caldeira a lenha + benefícios previstos nesta CCT.

dos recursos organizacionais, sejam estes: materiais, patrimoniais, financeiros, tecnológicos ou humanos) domínio na função do mínimo 30 meses comprovado em CTPS

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

Piso salarial - Salário Mensal R\$ 2.166,41 + Gratificação de Função de 40%+ Tíquete-Refeição mensal R\$ 725,92 + Gratificação Assiduidade R\$ 228,12 Totalizando R\$ 3.120,45.

FAIXA 7ª – Supervisor Hospitalar para serviços de limpeza.

Salário R\$ 3.820,53 + 20% insalubridade sobre salário normativo desta CCT na forma do Sumula nº 228 do TST e hipótese prevista na Sumula ° 17 TST + vale alimentação R\$ 725,92 + Gratificação Assiduidade R\$ 228,12 ou cesta básica, totalizando R\$ 4.774,57 benefícios previstas nesta CCT.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO E BENEFÍCIOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

02	04	Kg	Feijão Tipo 1
03	04	Litro	Óleo de Soja 900 ml
04	02	Kg	Açúcar
05	02	Kg	Farinha de Trigo especial
06	01	Kg	Farinha de mandioca
07	02	Pacote	Macarrão 500 Gr
08	02	Pacote	Café a vácuo 500 Gr
09	02	Lata	Extrato de tomate 235 GR
10	500	Gramma	Charque

Limpeza e Higiene

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

§ PRIMEIRO - Para efeito do "caput", o trabalhador somente terá direito ao prêmio, desde que tenha no máximo 02 (dois) atestados médicos com 03 (duas) dias na somatoria dos atestados durante o mês de referência. (Salvo as faltas justificadas tais como: ACIDENTE DE TRABALHO E FALTAS PREVISTAS EM LEI: Morte na família, nascimento de filho, comparecimento na justiça, Doação de sangue, Concurso público e outros).

§ SEGUNDO - A data prevista para entrega da Cesta Básica, deverá ser o dia 10º (Decimo) dia de cada mês, ficando vedado a mudanças dos itens acima relacionados.

§ TERCEIRO - No caso NÃO entrega ou atraso da Cesta Básica fica estipulado a multa de 02 (dois) dias de salário por dia de atraso.

QUARTO - O empregado que for afastado em decorrência de auxílio doença ou por acidente de trabalho terá direito a até 03 (três) cestas, uma a cada mês, a partir da data do requerimento do benefício junto a Previdência social.

§ QUINTO - Para retirada da cesta fica acordado, um prazo máximo de 03 (três) dias e os trabalhadores serão previamente avisados através de informativo dando-lhe ciência dos dias em que serão entregues as referidas cestas.

§ SEXTO Fica estipulado que a partir de 01 de janeiro de 2019 nas licitações e contratos vigentes, na forma estabelecida no "caput" e no seus parágrafos, será obrigatório por parte das empresas, a cotação em suas planilhas, o valor da gratificação assiduidade ora instituído".

§ SETIMO - Em complementação ao programa de apoio a alimentação ao trabalhador, as empresas concederão a todos os empregados, 01 (um) vale gás, a cada 60 (sessenta) dias a partir 01/01/2019, com a seguinte programação:

§ OITAVO - Para o efetivo cumprimento da **GRATIFICAÇÃO DE ASSIDUIDADE**, o empregador que não cumprir com o aqui estabelecido, pagará multa mensal de **R\$ 250,00** (duzentos cinquenta reais) à cada empregado prejudicado

CRONOGRAMA DE APURAÇÃO E PAGAMENTO

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

§ NONO - Todos trabalhadores que for associado ao sindicato tiverem 100% (cem por cento) de presença ao trabalho no período de apuração, farão jus a 01 (um) um vale gás. Essa gratificação não terá salarial e

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

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

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

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

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SÉTIMA - HORA EXTRA

As horas extras serão remuneradas na forma abaixo:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre a segunda-feira e sábados, inclusive, até o limite de 02 (duas) horas diárias.
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado ao repouso semanal.
- c) A jornada máxima de trabalho, incluindo as horas extras, não poderá ultrapassar a soma de 10 (dez) horas por dia, de acordo com a Lei vigente.

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

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - HORA NOTURNA

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

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

§ PRIMEIRO – na hipótese do empregado receber adicional de periculosidade e/ou estar executando hora extra, o respectivo adicional noturno (20% ou 37,14%) incidirá sobre o valor da hora diurna acrescida dos respectivos adicionais de periculosidade e HORA EXTRA, quando for o caso.

§ PRIMEIRO - A hora noturna é de 52 minutos e 30 segundo.

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

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

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

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

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

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

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

§ DECIMO - Para o efetivo cumprimento desta cláusula, o empregador que não cumprir com o aqui estabelecido, pagará multa mensal de **R\$ 250,00** (duzentos cinquenta reais) à cada empregado prejudicado.

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE AOS TRABALHADORES

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

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

Parágrafo Segundo – As empresas fornecerão os vales-transportes aos empregados ou indenização em espécie a este correspondente, tendo em vista as dificuldades com a sua compra comprovada pelos sindicatos, inclusive a ocorrência de roubos e assaltos, 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 §2º, do art. 457 da CLT.

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

DO SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL EM CASO DE MORTE OU INV DO SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL EM CASO DE MORTE OU INVALIDEZ, TOTAL E PERMANENTE – Ocorrendo morte do empregado, por qualquer motivo, sua família (leia-se mulher e filhos, se houver) deverá receber, às expensas dos respectivos empregadores, mediante contratação de seguro de vida, sem prejuízo de outros seguros previstos nesta CCT, os seguintes valores, assistência e auxílio.

Morte: pagamento de R\$ 6.000,00.

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

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

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

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

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

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIOS ADICIONAIS

As empresas que já proporcionavam, a seus empregados, benefícios econômicos ou Sociais, anteriormente a formalização desta Convenção, em condição mais vantajosa do que a estabelecida nesta norma coletiva, manterão a concessão de tais benefícios, exclusivamente aos empregados das localidades que já eram contempladas, conforme os valores e critérios específicos a de cada localidade, contudo sem que essas concessões, outrora praticada, signifiquem direito de extensão a outras localidades ou ainda a outros grupos de empregados, salvo se, por negociação espontânea entre a categoria econômica ou empresas e a categoria profissional.

BENEFÍCIOS DA EMPRESA SUBSTITUÍDA As empresas que assumirem novos contratos de limpeza urbana, oriundos de processos licitatórios ou concessão, em substituição às empresas que operam nesta base territorial, além do cumprimento integral das cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, garantirão o cumprimento das mesmas condições salariais e benefícios, à exceção das vantagens pessoais adquiridas em função de tempo de serviço ou requisito que dependesse exclusivamente da pessoa e não do gênero da função; sendo exemplos: Adicional por tempo de serviço, ajudas de custo, ou ainda plano de benefício, além do elementarmente exigido pela convenção, dos trabalhadores de nível, exclusivamente, operacional, assim considerado: coletoras de lixo, gari, varredores de logradouros, praças, área verde, mão de obra e serviços temporários, lavanderia, recicladores, paisagista, operador de máquina, servente de aterro praticados pela empresa substituída e abrangidos por essa categoria, a exceção de categorias diferenciadas e exercentes de cargo de confiança.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME TELETRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA

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

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

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

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO DO EMPREGADO (ARTIGO 9º. DA LEI 7.238/84)**

As empresas se obrigam, em caso de dispensa por justa causa, a fornecerem por escrito aos empregados a causa e o enquadramento do motivo na C.L.T., sob pena de, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada.

Parágrafo Quarto: 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 obrigará-se a receber, para que o acordo seja validado e sua rescisão de trabalho seja homologada.

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

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

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

PARAGRAFO TERCEIRO: DA DISPENSA DO AVISO TRABALHADO:

1 - 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.

2 - Quando o empregado pedir o desligamento da empresa por livre vontade e ter conseguido novo emprego durante o cumprimento do aviso mesmo com comprovação documentos não terá direito a se desligar da empresa de imediato fica obrigado a cumprir o aviso integral ou indenizar o empregador.

TRABALHO TEMPORÁRIO

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, e está regulamentado pela Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974 e pelo Decreto 73.841, de 13 de março de 1974. A mesma lei condiciona o funcionamento da empresa de trabalho temporário ao prévio registro no Ministério do Trabalho e Emprego. O registro é feito conforme a Instrução Normativa nº 14, de 17 de novembro de 2009, pela Secretaria de Relações do Trabalho, por meio do Sistema de Registro de Empresas de Trabalho Temporário – SIRETT. Após registrada, a empresa encontra-se em condições de atuar na colocação de pessoal especializado para atender às necessidades transitórias da empresa tomadora dos serviços nos estados onde possuir filial, agência ou escritório. Há possibilidade de a empresa de trabalho temporário atuar nos locais onde não possua filial, agência ou escritório. Basta inserir, no SIRETT, os dados do contrato de trabalho temporário celebrado nesses locais.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME PARCIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 2º - os trabalhadores deverão cumprir até 01 (uma) hora de intervalo, para descanso entre 04 horas laboradas, os intervalos para descansos são horários destinados ao trabalhador para que este se desligue de qualquer atividade laboral, tanto física como psicológica.

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

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

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

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos do Art. 1 e 3 da Portaria 373 de 25/02/2011. - Todas as empresas do seguimentos desta CCT no final do mês deverá fornecer a seus empregados (quando solicitado) cópias dos cartões ou folhas de ponto com as horas extras.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FALTAS JUSTIFICADAS

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JUSTIFICATIVAS DA AUSÊNCIA

Será aceita pelas empresas, justificativas a ausência no serviço, por motivo de doença. Os atestados médico e odontológicos, fornecidos pelos profissionais, médicos e dentistas do sindicato dos empregados, SESC serviço social do comércio, SESI, previdência social e pelos médicos contratados ou indicados pela

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS INDIVIDUAIS AVISO PRÉVIO E PAGAMENTO

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

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

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO**

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADA GESTANTE OU LACTANTE EM LOCAL INSALUBRE

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHADOR QUE FOR INFECTADO

TRABALHADOR que for INFECTADO por qualquer vírus sendo considerado epidemia e pandemia, comprovadamente através de laudo ou exame médico, será afastado de suas atividades garantindo-se a manutenção de seus benefícios como: alimentação, Vale Gás e Cesta Básica. No caso de o empregado permanecer afastado de suas atividades laborais por mais de 15 dias, ele deve ser encaminhado ao INSS, para passar a receber auxílio-doença, conforme previsão contida do artigo 59 da Lei no 8.213/91.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EXAMES E TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BÁSICOS PREVENTIVOS

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

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

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

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes à todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso, fica assegurado ao empregado o fornecimento do crachá e uniforme, gratuitamente, mediante recibo e em consignação por um período de 06 (seis) meses, após este período o empregado não terá obrigatoriedade de seu ressarcimento, porém o empregado utilizará o mesmo uniforme enquanto apresentar condições de uso, e ainda, o mesmo só será substituído mediante a entrega ou apresentação do uniforme velho.

a) - 1 (hum) uniforme básico, sendo 1 (uma) calça, 1 (uma) camisa e 1 (hum) par de calçado sem cadastro, luva e EPI's e 1 (hum) boné com aba, conforme a necessidade das funções operacionais, na admissão;

b) - 1 (hum) uniforme até 30 (trinta) dias após a sua admissão;

c) Todos os EPI's necessários para a execução de sua função;

d) A coleta de lixo deverá ser 03 (três) coletores por caminhão;

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

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

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

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

i) Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

j) Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do art. 462 da C.L.T.;

l) Fica assegurado às empresas o direito de desconto do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente ao empregado, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, na ocasião da quitação das verbas rescisórias.

m) Se o empregador exigir tipo e/ou cor de calçado o mesmo passa a integrar o uniforme.

n) A utilização de uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso possível de punição.

o) Ocorrendo descaracterização do uniforme, provocada pelo empregado, este deverá ressarcir a empresa o valor do uniforme.

p) As empresas fornecerão ao pessoal da coleta e varrição, capas protetoras nos dias chuvosos, boné, camisas manga longa, calça ou bermuda.

DOS UNIFORMES DOS COLETORES DIURNOS E NOTURNOS

Os coletores diurnos e noturnos terão de acordo com o seu turno de trabalho, conforme segue abaixo:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACEITAÇÃO DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

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

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

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

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

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

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

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

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

As empresas implantarão o PCMSO, devendo, o médico responsável, responder pela implantação, coordenação, manutenção e responsabilidade civil e criminal deste programa exigido em Lei.

§ Primeiro - Aos associados ou não ao sindicato patronal que por livre e espontânea vontade, aderirem à forma coletiva para o adimplemento dos benefícios: SEGURO DE VIDA, DOS EXAMES OCUPACIONAIS, DOS TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BÁSICOS PREVENTIVO, DO PCMSO E PPRA desta CCT, visando a efetiva redução dos custos, estipula-se o valor de R\$ 49,00 (Quarenta e nove Reais) por empregado, mensalmente a ser repassado ao sindicato, o qual, negociará diretamente com os prestadores dos serviços exigidos nesta Convenção em favor dos associados.

de separação e classificação do lixo urbano e, ainda, no processo de industrialização para transformação de lixo em insumos e sucatas, serviços de aterramento sanitário limpeza e mantenedoras de aterros sanitários do Estado de Mato Grosso, no **mês de Abril** deverão descontar de cada empregado em folha de pagamento 1/30 dos dias trabalhados a fim de custear os serviços assistenciais do respectivo Sindicato. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito na CEF – Caixa Econômica Federal, no prazo máximo de 10 dias após o desconto. O Sindicato Laboral, torna público por esta Convenção Coletiva que o trabalhador poderá se opor ao referido desconto, e o Sindicato neste caso, deverá proceder o ressarcimento do valor ao empregado que o requerer, por escrito ou via AR juntamente com cópia do holerite. Neste caso o Sindicato Laboral, fará o depósito na conta corrente da empresa que será comunicada via ofício com cópia do depósito e esta por sua vez fará o ressarcimento na próxima folha de pagamento a qual o requerente está vinculado, desde que o faça no prazo improrrogável de 30 dias a contar do desconto, conforme ICP: 451/2005 e IPC 000020.2010.23.000/5 do PRTE.

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

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

DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL LABORAL

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

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

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

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

CONTRIBUIÇÃO COTA DE PARTICIPAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO

Em razão do artigo 611-A da CLT e do fim da contribuição sindical compulsória, o sindicato laboral não se sente mais obrigado a prestar assistência gratuita a empregados não filiados e não contribuintes. Com base na decisão do TRT da 15ª Região (Campinas e Região), de 12/06/2019, sobre contribuição para sindicatos. Em dissídio coletivo de greve, o TRT, por maioria de votos, homologou acordo coletivo que autorizou o desconto de "Cota de Participação Negocial", inclusive dos não associados, nos seguintes termos: "É lícita a estipulação da cota de participação negocial em acordos/convenções coletivas destinada a ressarcir o trabalho e as despesas da entidade sindical em promover negociação coletiva exitosa, que redundou em benefício financeiro para todos os empregados integrantes da categoria, associados ou não do sindicato". De acordo com a decisão, a fixação da Cota de Participação tem o objetivo de ressarcir o sindicato pelo trabalho no processo negocial que beneficiou todos, inclusive os não associados (princípio da solidariedade): "Tal estipulação não viola o entendimento do STF no julgamento da ADI n. 5794, que trata de matéria distinta, nem a Súmula Vinculante 40 e Súmula 666 do STF, Precedente Normativo 119 do C. TST, OJ 17 da SDC/TST e inciso XXVI do artigo 611-B, inserido na CLT pela Lei 13.467/2017, uma vez que a "cota de participação negocial" tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados, e não apenas dos associados Neste contexto, *seria juridicamente sustentável que, embora todos fossem beneficiados, em igualdade de condições, só alguns

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I – 70% para o Sindicato;

II – 25% para a Federação;

III – 5% para a Confederação.

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

DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

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

DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SALDO SALARIAL NA RESCISÃO CONTRATUAL

b) CAGEDS

- c) Comprovante de quitação do FGTS do 60 dias (guia de recolhimento);
- d) Certidão negativa de débito INSS (receita federal do Brasil);
- e) Comprovante de quitação das contribuições laboral e patronal prevista em lei (art. 578 da CLT) e na presente CCT.
- f) Comprovante do cumprimento das normas regulamentadoras;
- g) Comprovante da efetivação dos seguros previsto nesta CCT; (Apólice)
- h) Comprovante da efetivação do tratamento básico odontológico gratuito previsto nesta CCT; (Contrato).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

§ 1º Todas as empresas deverão homologar as rescisões de demissões, pedidos de demissões com 01 ano ou mais de tempo de serviço no sindicato laboral competente, ou seja no SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO E LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA DO ESTADO DE MATO GROSSO – SEEAC/MT, para a devida assistência aos empregados, sob pena de multa de 02 (dois) pisos da categoria revertida ao empregado desassistido.

§ 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 CAGED de referência em anexo com no mínimo de 48 horas de antecedência.

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

- a) Carta de preposição ou contrato social da empresa;
- b) CTPS do empregado;
- c) TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
- d) C. D. – Seguro Desemprego;
- e) Chave de conectividade do FGTS;
- f) Multa do FGTS devidamente recolhida;
- g) Extrato analítico do FGTS e
- h) Exame médico demissional.

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

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

§ 5º – O pagamento da TRCT deverá ser feito preferencialmente em dinheiro ou comprovado com a apresentação da transferência ou depósito 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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TERCEIRIZAÇÃO DOS ENTES PÚBLICOS

A responsabilização do Ente de Direito Público é subsidiária, desde que reste evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora.

Parágrafo Primeiro - a entidade sindical que entender necessário, em virtude de prejuízos causados aos funcionários / ou empresas, poderá de acordo com o Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a entidade patronal, com base nos artigos 7º, XXVI e 8º III, poderá pleitear, via medidas judiciais, em desfavor do Ente de Direito Público que terceirizou o serviço, com o objetivo de exigir o cumprimento das cláusulas da presente Convenção Coletiva, inclusive exigindo a manutenção pontual dos pagamentos de serviços já prestados, com juros e correções, manutenção das condições efetivas das propostas, bem como a responsabilização cível e penal do agente público causador de danos a empregados, empregadores, e à fazenda pública.

Parágrafo Segundo – em cumprimento ao artigo art. 48, inciso II, § 1º, alíneas "a" e "b", da Lei nº 8.666/93 conduz a uma presunção relativa de inexecutabilidade de preços, e assim deverão ser observados, quando do preenchimento das planilhas de custos e formação de preços, os valores, percentuais e benefícios exigidos em normas gerais e específicas aplicáveis, em especial aqueles estabelecidos na legislação vigente relativos ao recolhimento dos encargos sociais, atendendo ao disposto no art. 5º do Decreto n. 2.271/1997 e art. 7º, § 2º, inciso II, da Lei n. 8666/1993, incluindo benefícios e gratificações relacionados na presente Convenção Coletiva.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIÁRIAS E DESPESAS DE VIAGEM

Empregado que viajar em virtude de trabalho ou de assuntos relacionados ao trabalho terá direito a uma diária correspondente ao seu salário dia, em acréscimo à sua remuneração habitual.

fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 189 e 192 da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 16 - Atividades e Operações Perigosas: Regulamenta as atividades e as operações legalmente consideradas perigosas, estipulando as recomendações prevencionistas correspondentes. Especificamente no que diz respeito ao Anexo nº 01: Atividades e Operações Perigosas com Explosivos, e ao anexo nº 02: Atividades e Operações Perigosas com Inflamáveis, tem a sua existência jurídica assegurada através dos artigos 193 a 197 da CLT. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à caracterização da energia elétrica como sendo o 3º agente perigoso é a Lei nº 7.369 de 22 de setembro de 1985, que institui o adicional de periculosidade para os profissionais da área de eletricidade. A portaria MTb nº 3.393 de 17 de dezembro de 1987, numa atitude casuística e decorrente do famoso acidente com o Césio 137 em Goiânia, veio a enquadrar as radiações ionizantes, que já eram insalubres de grau máximo, como o 4º agente perigoso, sendo controvertido legalmente tal enquadramento, na medida em que não existe lei autorizadora para tal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia, institucional, para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da Categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A Leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas adquiriram NOTÁVEL relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra a natureza LEGALISTA das Convenções Coletivas de cada Categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por TODOS os integrantes do segmento sob pena de afronta à CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

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

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

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

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

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

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

§ 5º - As deliberações de acordo e/ou conciliações obedecerão à ordem cronológica das solicitações podendo, quando necessário, serem realizadas audiências extraordinárias visando o descongestionamento de eventuais acúmulos de solicitações.

Inciso I - Na hipótese de ser provocada audiência extrajudicial de acordos e/ou conciliação por iniciativa da empresa e esta não comparecer RIGOROSAMENTE na data e horário marcado, será cobrada uma multa de 10% (dez por cento) do piso da categoria que será revertida para as despesas administrativas do Centro de Acordo, desde que a empresa faltante não justifique o não comparecimento até 03 horas antes do horário combinado, por escrito.

Inciso II - Fica expressamente proibido aos membros do centro e às pessoas que estiverem participando das audiências extrajudiciais, o uso de aparelhos celulares, sob pena da aplicação de multa no valor de 10% do piso da categoria.

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

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

§ 8º - Toda e qualquer rescisão de contrato de trabalho por acordo entre as partes, deverá efetivar-se perante o Centro Intersindical de Acordo Extrajudicial no qual estarão presentes, sob pena de nulidade,

descumprimento, de qualquer cláusula contida nesta Convenção Coletiva ou em disposição da CLT aplicável ao caso concreto, sobretudo os casos de empresas prestadoras de serviços utilizarem convenções ou acordos ilegítimos para dissimular a realidade contratual, causando prejuízos a empregados, empresas e terceiros contratantes, acarretará multa no valor de 3 (três) pisos da categoria por empregado lesado e serão revertidas na proporção de 80% aos trabalhadores prejudicados e 20% para FAT Fundo de Amparo ao Trabalhador, sem prejuízos de outras cominações legais previstas nesta CCT.

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

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

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

PARÁGRAFO QUARTO – Em caso de trabalhadores terceirizados prejudicados por pseudos “cooperativas de serviços” os tomadores e as cooperativas arcarão com multa mensal retroativa à data da contratação no montante de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) em favor do empregado lesado, sem prejuízo das indenizações por danos morais (coletivos ou individuais) e danos patrimoniais. Os fatos deverão ser comunicados, pelas entidades consignantes aos órgãos de controle externos: Procuradoria Regional do Trabalho e Emprego, Secretaria de Trabalho do Estado, Tribunal de Contas da União, Receita Federal do Brasil e Secretaria da Fazenda Municipal (local da prestação dos serviços).

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

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

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

inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

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

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

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

DISPENSA DO TRINTÍDIO

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

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

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

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

II - banco de horas anual;

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

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

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

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

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

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

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

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

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

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

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

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

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

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

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

XXVIII- tributos e outros créditos de terceiros;

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

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

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CCT/OBRIGATORIEDADE / DIVULGAÇÃO

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

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

DA APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RESPONSABILIDADE DANOS PROCESSUAL E LITIGANTE DE MÁ-FÉ

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

Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - Deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II - Alterar a verdade dos fatos;

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

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

I – Nome completo;

II – CPF;

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

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

I – Arquivo “Manad”;

II – Arquivo em formato “.txt”;

III – Arquivo em formato “.csv”;

IV – Arquivo em formato “.xml”.

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

§3º - Ressalta-se que por força deste instrumento, que a referida ação é em desfavor do INSS e em benefício dos empregados, sem nenhum prejuízo ou reflexo negativo ao seu empregador. Neste sentido, o empregador que recusar-se a fornecer os referidos dados no prazo de 30 dias a contar da solicitação pelo sindicato via e-mail indicado no “caput”, e como consequência, causar prejuízo ao seu empregado, ficará obrigado a indenizar o mesmo, o valor correspondente a que tem direito na ação com as devidas correções.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ABONO/FALTA/ MÉDICO

A) Empregados Estudantes dos empregados estudantes para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

B) Recebimento do P.I.S. uma vez ao ano para fins de recebimento do P.I.S. (Plano de Integração Social), comprovadamente, exceto para os empregados abrangidos pelo sistema de pagamento do pis, através de convênios praticados pela empresa e a entidade gestora dos pagamentos, atualmente a Caixa Econômica Federal.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DOCUMENTAÇÃO PARA LICITAÇÃO PÚBLICA

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DIA DA CONFRATERNIZAÇÃO DO SEGMENTO

Fica instituída o **dia 16 de maio** de cada ano, como dia do trabalhador em empresas limpeza urbana em Rondonópolis e região.

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

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - APRENDIZAGEM

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÕES FINAIS

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