

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000168/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/04/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016081/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.000590/2019-14  
DATA DO PROTOCOLO: 12/04/2019

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS, DE ASSEIO, CONSERVACAO E LOCAÇÃO 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 E CONSERVACAO EST MT, CNPJ n. 26.566.471/0001-55, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SALMEN KAMAL GHAZALE;

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 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional de empregados em empresas de limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, colocação de contêineres nas vias públicas, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros públicos, bocas de lobo, e ramais de ligação, centrais de tratamento; destinação final de resíduos em usinas de compostagem e reciclagem, limpa fossa, operadores de máquinas especializadas de limpeza pública (vassourões), no serviço de separação e classificação do lixo urbano e, ainda, no processo de industrialização para transformação de lixo em insumos e sucatas, através de máquinas de compactação ou transformação nos serviços de aterramento sanitário, recuperadora de arenas degradadas, implantadoras e mantenedoras de aterros sanitários, com abrangência territorial em Alto Araguaia/MT, Alto Garças/MT, Alto Taquari/MT, Dom Aquino/MT, Guiratinga/MT, Jaciara/MT, Juscimeira/MT, Pedra Preta/MT, Poxoréu/MT, Rondonópolis/MT, São José Do Povo/MT, São Pedro Da Cipa/MT e Tesouro/MT.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

Salário normativo é de **1.160,30** (Hum mil, cento sessenta reais e trinta centavos) acrescidos de todos os benefícios previstos nesta CCT é o mínimo a ser concedido aos trabalhadores para jornada diária de 7:20 (Sete e vinte) horas, de segunda a sábado ou de 44 (quarenta quatro) horas semanais, perfazendo um total

de 220 horas mensais, podendo as empresas celebrarem acordos de compensação de horas de trabalho com seus empregados, desde que não infrinjam as normas legais vigentes excluídos os menores aprendizes, na forma da Lei.

## **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

**PISO DA CATEGORIA** – Em 1º de Janeiro de 2019, todos os empregados de segmento de limpeza urbana do Estado de Mato Grosso, abrangido pelo instrumento coletivo, terão seus salários normativos reajustados em **5,00% (cinco por cento) a assiduidade e todos os benefícios previstos nesta negociação coletiva devem ser estendidos a todos os empregados da categoria sem exceções** sob pena de aplicação das multas previstas nesta CCT.

**FAIXA 1ª** – Limpeza Pública: Coletor de Lixo, Coletor Fluvial, Coletor de Lixo Orgânico, Residencial, Servente de Aterro Sanitário, Lavador de Veículos, Salário **R\$ 1.160,30** + 40% insalubridade sobre salário mínimo do Governo Federal + Vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade, **R\$ 173,74** ou cesta básica, Totalizando **R\$ 1.886,89** mais benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA 2ª** – Limpeza Pública: (Gari) Varredor de vias e Logradouros Públicos, Parque público, Gari Fluvial, Auxiliar de Pintura de Guia ou Meio Fio. Salário **R\$ 1.240,35** + 40% insalubridade sobre salário mínimo do Governo Federal + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, Totalizando **R\$ 1.966,94** mais os benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA 3ª** – Mecânico Jr. Soldador, Borracheiro, Eletricista Jr. Técnico em Desentupimento Galeria e Boca de Lobo, Lubrificador Salário **R\$ 1.824,41** + 20% insalubridade sobre salário mínimo do Governo Federal + Vale Alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, **Totalizando R\$ 2.551,00** mais benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 4º** - Lubrificador jr. de veículos automotores, **R\$ 1.357,26** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, Totalizando **R\$ 2.083,85** mais benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 5º** - Abastecer de combustível. Salário **R\$ 1.430,43** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, Totalizando **R\$ 2.157,02** benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 6º**- Auxiliar de almoxarifado. Salário **R\$ 1.430,43** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, Totalizando **R\$ 2.157,02** benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 7º** - Auxiliar de tráfego, assist. Salário **R\$ 1.338,77** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, Totalizando **R\$ 2.065,36** benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 8º** - Coordenador de aterro sanitário jr. Coordenador de suprimentos. Supervisor de limpeza pública. Encarregado de limpeza pública. Salário **R\$ 2.909,58** + 20% insalubridade sobre salário mínimo do Governo Federal + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, totalizando **R\$ 3.636,17** benefícios prevista nesta CCT.

**Faixa 9º** - **ATERRO SANITARIO** - operador de máquina jr. Tratorista em manutenção de áreas verde. operador de pá carregadeira, Tratorista, operador de varredeira motorizada e vácuo. Salário **R\$ 1.585,43** + 20% insalubridade sobre salário mínimo do Governo Federal + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74**, ou cesta básica, totalizando **R\$ 2.312,01**, benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 10º** - Assistente Administrativo pessoal PI. Gerente de recursos humanos, enc. departamento de pessoal. Salário **R\$ 2.906,13** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, totalizando **R\$ 3.632,72** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 11º** - Assistente Técnico PI, auxiliar administrativo pessoal, auxiliar de departamento de pessoal, auxiliar de recursos humanos. Salário **R\$ 1.687,09** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, totalizando **R\$ 2.413,68** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 12º** - Assistente de compras jr. Salário **R\$ 1.985,77** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, totalizando **R\$ 2.712,36** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 13º** - Coordenador de manutenção jr. Salário **R\$ 4.198,06** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, totalizando **R\$ 4.924,65**+ benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 14º** - Coordenador administrativo Salário **R\$ 4.721,76** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, totalizando **R\$ 5.448,35** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 15º** - Mecânico PI, eletricista PI, Salário **R\$ 2.672,36** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, totalizando **R\$ 3.398,95** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 16º** - Coordenador de coleta Sr. Salário **R\$ 4.815,54** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, totalizando **R\$ 5.542,13** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 17º** – Gerente operacional. Salário **R\$ 9.050,05** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74**, ou cesta básica, totalizando **R\$ 9.776,64** + benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 18º** - Assistente financeiro jr. Salário **R\$ 2.226,93** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74**, ou cesta básica, totalizando **R\$ 2.953,52** benefícios previstos nesta CCT.

**Faixa 19º** - Coordenador de coleta jr. Salário **R\$ 2.623,81** + vale alimentação **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou cesta básica, + 40% insalubridade sobre salário mínimo do Governo Federal ,Totalizando **R\$ 3.350,40** + benefícios previsto nesta CCT. e legislação laboral pertinente.

**FAIXA 20º** - Fiscal de limpeza urbana, fiscal de varrição: Salário mensal **R\$ 2.619,38** + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou Cesta Básica Totalizando **R\$ 3.345,97** + insalubridade 20% sobre salário mínimo do Governo Federal + benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA 21º** Controlador de praga, Aplicador de inseticida, agrotóxicos, domissanitarios aplicador de bactericida: Salário mensal **R\$ 1.208,23** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou Cesta Básica +Tíquete-Refeição mensal **R\$ 552,85** Totalizando **R\$ 1.934,82** + mais insalubridade + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 22º** Operador de prensa fardos de material reciclados: Salário mensal **R\$ 1.387,54**+ Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou Cesta Básica + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 552,85** Totalizando **R\$ 2.114,13** + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 23º** Auxiliar em Desentupimento de galerias e boca de lobo: Salário **R\$ 1.177,55** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou Cesta Básica + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 552,85** Totalizando **R\$ 1.904,14** + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 24º** Trabalhadores em Coleta Seletiva de Lixo, Catador de Papel e Papelão, Separador de Papel e Papelão: Salário mensal **R\$ 1.202,79** + Tíquete Refeição mensal **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou Cesta básica Totalizando **R\$ 1.929,38** + 40% de insalubridade sobre salário mínimo do Governo Federal + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 25º** Jardineiro, Paisagista, Operador de Roçadeira Manual, Operador de Motosserra, Salário mensal **R\$ 1.296,08** + Tíquete Refeição mensal **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou Cesta básica

Totalizando **R\$ 2.022,67** + 40% de insalubridade sobre salário mínimo do Governo Federal + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 26º** Assistente de logística, Auxiliar financeiro **R\$ 1.371,76** + Tíquete Refeição mensal **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou Cesta básica **Totalizando R\$ 2.098,35** + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 27º** Supervisor administrativo **R\$ 2.018,01** + Tíquete Refeição mensal **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou Cesta básica **Totalizando R\$ 2.744,60** + benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA 28º** Analista financeiro **R\$ 1.639,63** + Tíquete Refeição mensal **R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou Cesta básica **Totalizando R\$ 2.366,22** + benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA 29º** Auxiliar de licitação, Auxiliar de RH, Auxiliar departamento comercial **R\$ 1.720,65**+ Tíquete Refeição mensal **R\$ R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou Cesta básica **Totalizando R\$ 2.447,24**+ benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 30º** Técnico de Segurança Trabalho **R\$ 2.199,00** + Tíquete Refeição mensal **R\$ R\$ 552,85** + Gratificação Assiduidade **R\$ 173,74** ou Cesta básica **Totalizando R\$ 2.925,59** + benefícios previsto nesta CCT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A Gratificação Assiduidade quando optada pelo valor de **R\$ 173,74 (cento setenta três reais setenta quatro 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.

#### **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\$ 1.160,29**+ insalubridade 40% sobre salário mínimo do Governo Federal + Vale alimentação **R\$ 288,28** + Gratificação Assiduidade, **R\$ 87,36**, Totalizando **R\$1.535,93** mais benefícios previstos nesta CCT

**FAIXA 2º** - Motorista de caminhão de limpeza hospitalar, **R\$ 1.761,41**+ insalubridade 40% sobre salário mínimo do Governo Federal s + vale alimentação **R\$ 288,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 87,36**, totalizando **R\$ 2.137,05** benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA 3º** - Operador de caldeira, abastecedor de caldeira, Caldeirista, Controlador de caldeira, Operador de caldeira a vapor: Salário mensal **R\$ 1.440,84** + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 288,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 87,36** Totalizando **R\$ 1.816,48** + insalubridade 40% sobre salário mínimo do Governo Federal para caldeira a lenha + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 4º** - Assistente **de Operador de Autoclave**, Controlador: Salário mensal **R\$ 1.440,84** + Tíquete-Refeição mensal **R\$ 288,28** + Gratificação Assiduidade **R\$ 87,36** Totalizando **R\$ 1.816,48** + insalubridade 40% sobre salário mínimo do Governo Federal + benefícios previsto nesta CCT.

**FAIXA 5º** - **Trabalhador de Pátio-** *Manobram veículos ferroviários e estacionam trens acoplam e desacoplam vagões e carros, operam aparelho de mudança de via, revisam veículos ferroviários e controlam pátio de manobras. Preenchem registros burocráticos com informações técnicas e operacionais das*

atividades realizadas. Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e preservação ambiental.

**Nível 01-Auxiliar Pátio** - Salário Mensal R\$ 1.310,40 + insalubridade 20% sobre salário mínimo do Governo Federal + Tíquete-Refeição mensal R\$ 288,28 + Gratificação Assiduidade R\$ 87,36 **Totalizando R\$ 1.686,04;**

**Nível 02- Assistente Pátio** - Salário Mensal R\$ 1.965,60+ insalubridade 20% sobre salário mínimo do Governo Federal + Tíquete-Refeição mensal R\$ 288,28 + Gratificação Assiduidade R\$ 87,36 **Totalizando R\$ 2.341,24;**

**Nível 03- Coordenador de Pátio** - Salário Mensal R\$ 1.965,60 + 20% de Gratificação de Função + insalubridade 20% sobre salário mínimo do Governo Federal + Tíquete-Refeição mensal R\$ 288,28 + Gratificação Assiduidade R\$ 87,36. **Totalizando R\$ 2.341,24**

## **FAIXA 6º - ADMINISTRATIVO**

**Nível 01 - Enquadramento para função de auxiliar Sem experiência**

- **Auxiliar Escritório**
- **Emissão Certificado**
- **Auxiliar Faturamento**
- **Auxiliar Financeiro**
- **Auxiliar Depto Pessoal**

**Piso salarial** - Salário Mensal R\$1.201,20 + Tíquete-Refeição mensal R\$ 288,28 + Gratificação Assiduidade R\$ 87,36 **Totalizando R\$ 1.576,84**

**Nível 02 - Enquadramento para função de ASSISTENTE**- *(Executam serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atendem fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos. Atuam na concessão de microcrédito a microempresários, atendendo clientes em campo e nas agências, prospectando clientes nas comunidades)* **Domínio na função do mínimo 18 meses comprovado em CTPS.**

**Assistente Depto Pessoal**

- **Assistente Financeiro**
- **Assistente de Faturamento**

**Piso salarial** - Salário Mensal R\$ 1.747,20 + Tíquete-Refeição mensal R\$ 288,28 + Gratificação Assiduidade R\$ 87,36 **Totalizando R\$ 2.122,84**

**Nível 03 – Enquadramento para a função de COORDENADOR – ( Coordenador é o profissional que coordena as rotinas administrativas, o planejamento estratégico e a gestão 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\$ 1.747,20 + Gratificação de Função de 40%+ Tíquete-Refeição mensal R\$ 288,28 + Gratificação Assiduidade R\$ 87,36 **Totalizando R\$ 2.122,84.**

## FAIXA 7ª – Supervisor Hospitalar para serviços de limpeza.

Salário R\$ 2.909,58 + 20% insalubridade sobre salário mínimo do Governo Federal + vale alimentação R\$ 552,85 + Gratificação Assiduidade R\$ 173,74 ou cesta básica, totalizando R\$ 3.636,17 benefícios prevista nesta CCT.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** os trabalhadores pertencente a Faixa Especial no caso de viagem receberão a quantia de R\$ 35,00 (trinta cinco reais) com diárias e não tem natureza salarial e não tem caráter de salário in-natura, portanto não irradia reflexos para efeito de pagamento de verbas contratuais

**PARAGRAFO 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.

### GRATIFICAÇÃO DE ASSIDUIDADE

Fica acordado nesta CCT de 2019 que aos trabalhadores que tiverem no máximo 01 (um) atestado médico com no máximo 02 (dois) dias, farão este jus a Gratificação Assiduidade pelo valor de R\$ 173,74 (cento setenta três reais setenta quatro centavos) será creditado no cartão Ticket Alimentação. 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. O trabalhador Poderá optar também em receber o benefício por uma cesta básica contendo no mínimo os itens abaixo :

Itens	Quantidade	Unidade	Descrição
01	10	Kg	Arroz Tipo 1
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	Gramas	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 01 (um) atestados médicos com 02 (duas) dias 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 publico e outros).

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

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

**§ QUARTO** - O empregado que for afastado em decorrência de auxilio 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:

#### **CRONOGRAMA DE APURAÇÃO E PAGAMENTO**

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

**§ OITAVO** - Todo 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 nem tem caráter de salário in-natura, portanto não irradia reflexo para efeitos de pagamento de verbas contratuais previdenciária e rescisória

**§ NONO** - Com o fim da contribuição sindical compulsória, o sindicato laboral não se sente mais obrigado a dar assistência e nem tao pouco beneficiar a quem não e filiado ou contribuinte, neste sentido, só farão jus ao referido prêmio os empregados filiados ou contribuinte do Sindicato Laboral.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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 conseqüente 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** – 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 (Tiquete 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.

#### **ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO – MULTA**

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

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

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

**§ 3º** Justifica-se também, segundo os termos do enunciado 331 do TST, no fato de que os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta **respondem subsidiariamente**, nas mesmas condições do item

anterior, **caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993.**

## **CONTA BANCÁRIA PARA CRÉDITO DOS SALÁRIOS**

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

- a)** Os saques bancários, nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado, ficam limitados a quatro por mês. Saques adicionais ou fora destas especificações serão debitadas aos empregados.
- b)** As contas não incluirão a utilização de cheques.
- c)** Os empregados que pretenderem condições diferentes ou manterem as contas bancárias atuais, assumirão as taxas correspondentes. Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA SEXTA - DA 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 SÉTIMA - DO ADICIONAL NOTURNO**

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

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

**§ ÚNICO** – 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

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Em se verificando que o local da prestação de serviços é insalubre, será devido o pagamento do respectivo adicional, conforme o grau, o qual será calculado tendo-se por base na legislação vigente.

**a)** Para os empregados lotados na mão-de-obra direta de: varrição e limpeza de vias e logradouros públicos, usinas de tratamento de lixo e transbordo municipal, pintura de postes e meio fio, limpeza de córregos e atividades correlatas, operadores de máquinas de aterro: grau Máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo do Governo Federal;

**b)** Para os empregados que exerçam a função de coletores, serventes de aterro, ponta de aterro e bueiristas: grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo do Governo Federal

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA NONA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas ficarão OBRIGADAS a fornecer ticket alimentação a todos os empregados da categoria limpeza pública no valor correspondente à **R\$ 552,85** (quinhentos e cinquenta dois reais oitenta cinco centos) por mês.

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

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

**§ TERCEIRO** - para as empresas cadastradas no PAT, ajusta que eventual 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** As empresas descontarão dos trabalhadores o limite que é permitido pela legislação do PAT

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

**§ NONO** - Para o efetivo cumprimento desta **clausula**, o empregador que não cumprir com o aqui estabelecido, pagará multa mensal de **R\$ 170,00** (cem cinquenta reais) à cada empregado prejudicado

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DO LANCHE MATUTINO E NOTURNO**

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

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE AOS TRABALHADORES**

As empresas se obrigam a fornecer o vale transporte de acordo com as leis n.º.7.418/85 e 7.619/87, contra-recibo, desde que o empregado comprove a necessidade do mesmo. E nas cidades onde não há transporte coletivo fica as empresas obrigadas a fornecer o transporte alternativo. O Vale-Transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Entende-se como deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho. Não existe determinação legal de distância mínima para que seja obrigatório o fornecimento do Vale-Transporte, então, o empregado utilizando-se de transporte coletivo por mínima que seja a distância, o empregador é obrigado a fornecê-los.

### **UTILIZAÇÃO**

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

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

## **EMPREGADOR – DESOBRIGAÇÃO**

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

## **REQUISITOS PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO DE RECEBER**

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

- a) seu endereço residencial;
- b) os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.
- c) número de vezes utilizados no dia para o deslocamento residência/trabalho/residência.

## **CUSTEIO**

O Vale-Transporte será custeado:

- a) pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;
- b) pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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\$ 5.000,00.

**Invalidez total ou parcial,** Pagamento de R\$ 5.000,00.

**Auxílio-funeral:** reembolso de despesas do funeral ao beneficiário ou a quem realizar os gastos, mediante apresentação dos comprovantes de pagamentos limitados a R\$ 5.000,00

**Auxílio - alimentação:** Entrega de três cestas básicas, no valor de R\$ 200,00 reais cada uma.

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

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

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

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

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIA DE SALÁRIOS E 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.

#### **EMPRÉSTIMOS**

**DO EMPRESTIMO CONSIGNADO** (Lei 10.820/2003) – Os sindicatos convenientes, bem como as empresas do segmento, quando solicitados por seus empregados, disponibilizarão a estes, convênios ou contratos que viabilizem empréstimos pessoais, aos empregados, com desconto em folha.

**Parágrafo único:** O empregador, que devidamente solicitado por escrito pela financeira contratada para os devidos descontos dos empréstimos contratados por seus empregados, não efetuar os descontos, já

autorizados por escrito, por seus empregados, indenizará o empregado prejudicado, com o quántuplo do valor solicitado/contratado.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA 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.

A INDENIZAÇÃO DO EMPREGADO ARTIGO 9º LEI 7.238/84 O empregador, que dispensar o empregado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data base (rescisão efetivada no sindicato nos trinta dias anteriores à data base, indenizará o valor adicional equivalente um salário correspondente ao da sua função).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS**

Ultrapassados 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da Rescisão Contratual, as empresas descumpridoras responderão pelo pagamento de multa equivalente ao salário diário percebido pelos empregados, por dia de atraso, paga diretamente aos mesmos, até a efetiva quitação das verbas rescisórias. A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

**1** - As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado, a data e local para quitação da rescisão, fornecendo-lhe cópia da mesma.

**2** - Fica estipulada a multa de 1 (hum) dia de salário por cada empregado, paga diretamente ao mesmo, toda vez que a empresa marcar a homologação com o mesmo e sem motivo justificado deixar de comparecer ao local designado para a homologação.

**3** - As empresas darão preferência a efetuar as homologações das rescisões contratuais de trabalho no sindicato laboral.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO 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.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSEDIO MORAL SEXUAL E DE GÊNERO**

Com o objetivo de prevenção, os empregadores do segmento, promoverão palestras, cursos sobre o **ASSEDIO MORAL, SEXUAL E DE GENERO**, a todos os seus EMPREGADOS, **a fim de evitar e prevenir o ASSEDIO MORAL, SEXUAL E DE GENERO na Empresa.**

**a)** Não fará a empresa qualquer restrição à contratação de gênero, levando-se em consideração tão-somente a aptidão para cargo;

**b)** Será considerada falta grave, ASSEDIO MORAL, SEXUAL E DE GENERO

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRANSFERENCIA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

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

Todos os EPI' s necessários para a função;

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

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

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

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

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

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

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

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO RELÓGIO DE PONTO**

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

§ 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 á peculiaridade do serviço de limpeza urbana, poderá o empregado, permanecer no setor de trabalho, sendo que, em hipótese alguma, este intervalo/período será computado como duração do trabalho, não acrescendo a jornada diária para cálculo de horas extras, por estar o mesmo englobado no salário base, não necessitando de discriminação 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.**

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS (BANCO DE HORAS)**

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

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

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

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

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

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

**7** - O trabalho em dia destinado a descanso será pago com o acréscimo de 100% (cem por cento), quando não for concedida folga compensatória.

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

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

**10** - Considerando que pela natureza dos serviços os motoristas, coletores e varredores realizam paradas habituais para satisfazer suas necessidades fisiológicas, tais como: utilizar banheiro, beber água, comer e etc.

**11** - Considerando que as paradas citadas no parágrafo anterior, duram em média 15 minutos.

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

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

**14** - Considerando que a legislação brasileira prevê que os trabalhadores que realizarem jornadas acima de 06:00 horas diárias, devem gozar de pelo menos 01 (uma) hora de intervalo.

## **DEFINIÇÃO DE BANCO DE HORAS**

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

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

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

**§ Quarto:** Para todos os funcionários aplica-se a jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro horas) semanais, salvo as jornadas diferenciadas determinadas, ficando acordado que as áreas da empresa poderão adotar sistema de compensação de horas, nos termos do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal c/c art. 468 da CLT e com fundamentos no art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, aplicado a todos os contratos de trabalho.

## **JORNADA DE TRABALHO.**

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

**§ Segundo:** A jornada diária de trabalho padrão será de 7:20h, acrescida de 1:00h de intervalo intrajornada. Para fins de apuração de horas extras, a serem creditadas ou debitadas do Banco de Horas, os créditos e/ou débitos, obedecerão aos critérios e alterações de escala, abaixo discriminadas e exemplificadas.

**§ Terceiro:** Exemplificação em Gráfico de Horas:

**A)** Intervalo

0 0:15 min 6:00h

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

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

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

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

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

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

**Representação Matemática do Cálculo:**

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

$$\boxed{\text{HDCD} = (\text{HT} + \text{HEI}) - \text{ETD}}$$

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

$$\boxed{\text{HDCD} = \text{HT} - \text{ETD}}$$

**ONDE:**

**HT** = Horas Trabalhadas;

**ETD** = Escala Trabalho Diário;

**HDCD** = Horas Diárias de Crédito ou Débito;

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

## **DEFINIÇÃO DE PERÍODO DE COMPENSAÇÃO OU PAGAMENTO**

As horas incluídas no Banco de Horas deverão ser compensadas ou pagas, dentro do período máximo de 3 (três) meses, dando-se, em seguida, o início a um novo período.

Fica estabelecido os meses de Fevereiro, Maio, Agosto e Novembro, para apuração do saldo do Banco de Horas, sendo que o pagamento ocorrerá juntamente com o mês de referência da apuração.

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

## **RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

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

**§ Segundo:** Se houver débito de horas do funcionário para com a empresa, as horas serão desprezadas, ou seja, não serão descontadas na rescisão.

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

## **CONCESSÃO DE FOLGAS**

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

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

- a) Solicitar ao seu Superior com pelo menos 3 (três) dias de antecedência da data de início do gozo;
- b) Preencher o Requerimento da solicitação;
- c) Entregar ao Departamento de Administração de Pessoal para análise;
- d) Aguardar aprovação.

## **DEMONSTRATIVA DE HORAS TRABALHADAS E HORAS COMPENSADAS**

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

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

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

## **APURAÇÃO E CONTROLE DE FREQUÊNCIA**

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

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

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

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

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA QUINTA - DAS 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 SEXTA - DAS 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 própria empresa, além de médicos particulares, desde que, conste no atestado o CRM, a assinatura e o carimbo do médico que o atendeu. As faltas por motivo de doença são justificadas por intermédio de atestados, porém, existe uma ordem preferencial a seguir:

- a) Médico da empresa ou do convênio;
- b) Médico do SESI ou SESC;
- c) Médico a serviço da repartição federal, estadual ou municipal;
- d) Médico de serviço sindical;

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

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

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

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E PUNIÇÕES**

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

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

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

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

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

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

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

## **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - USO DO PROTETOR SOLAR**

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

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

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

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

**§ 4º** - O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze).

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

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

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

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

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 dúvidas.

**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:

**COLETOR DIURNO** – calça, camiseta (manga comprida ou curta) malha fria, sapato sem cadastro e boné com abas, mascaras e luvas emborrachadas.

**COLETOR NOTURNO** – calça, camiseta com faixa luminosa ou refletida (manga comprida ou curta), malha fria, sapato anti-impacto, boné sem abas, mascaras e luvas.

§ 1º - se o empregador exigir tipo e/ou cor de calçado o mesmo passa a integrar o uniforme.

§ 2º - a utilização de uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de punição.

§ 3º - ocorrendo descaracterização do uniforme, provocada pelo empregado, este deverá ressarcir a empresa o valor do uniforme.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CIPA**

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

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CAPACITAÇÃO DO TRABALHADOR**

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

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DOS EXAMES OCUPACIONAIS**

As empresas ficam obrigadas a realizar os seguintes exames ocupacionais:

- a) Exame Adicional Obrigatório
- b) Exame Demissional Obrigatório
- c) Exame Periódico Obrigatório
- d) Exame Mudança de Função
- e) Exame Retorno ao Trabalho
- f) Avaliação bucal.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - - DOS EXAMES E TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BÁSICOS PREVENTIVOS**

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

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

**§ segundo** - Para o efetivo cumprimento desta clausula o empregador que não cumprir com o aqui estabelecido, Pagara multa mensal de **R\$ 100,00 (cem reais)** à cada empregado prejudicado.

### **Primeiros Socorros**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - DO 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 á forma coletiva para o adimplemento dos benefícios: **SEGURO DE VIDA, DOS EXAMES OCUPACIONAIS, DOS TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BÁSICOS, DO PCMSO e PPRA** desta CCT, visando a efetiva redução dos custos, estipula-se o valor de, **R\$ 25,00 (Vinte e Cinco Reais)** por empregado a ser repassado

ao sindicato, o qual negociará diretamente com os prestadores dos serviços exigidos nesta Convenção em favor dos associados.

**§ SEGUNDO** - As empresas enviarão ao Sindicato Patronal, mensalmente, a relação de CAGED

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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)

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO DE ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Os representantes do sindicato laboral terá acesso aos locais de trabalho os empregados, para desempenhar suas atividades sindicais, quando se fizer necessário.

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO ABONO AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

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

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONFEDERATIVA EBENEFICIO DA CCT LABORAL ANUAL**

As empresas que prestam serviços de coleta de lixo em vias e logradouros públicos, coleta de lixo domiciliar colocando em containers nas vias publicas (garis, varredores, capinadores, coletores, limpadores de boca-de-lobo, limpa fossa, operadores de maquinas especializadas de limpeza publica (vassoures), no serviços de separação e classificação do lixo urbano e, ainda, no processo de industrialização para transformação de lixo em insumos e sucatas, serviços de aterramento sanitario limpeza e mantenedoras de aterros sanitarios do Estado de Mato Grosso, no mês **de julho** as empresas ficam obrigada a efetuar o desconto de cada empregado em folha de pagamento 1/30 dos dias trabalhados a fim de custear os serviços assistenciais do respectivo Sindicato. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito na CEF – Caixa Econômica Federal, no prazo máximo de 10 dias após o desconto. O Sindicato Laboral, torna público por esta Convenção Coletiva que o trabalhador poderá se opor ao referido desconto, e o Sindicato neste caso, deverá proceder o ressarcimento do valor ao empregado que o requerer, por escrito ou via AR juntamente com cópia do holerite. Neste caso o Sindicato Laboral, fará o depósito na conta corrente da empresa que será comunicada via ofício com cópia do depósito e 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 DOS BENEFICIADOS POR ESTA CCT**

Em razão do artigo 611-A da CLT e do fim da contribuição sindical compulsória, o sindicato laboral não se sente mais obrigado a prestar assistência gratuita a empregados não filiados e não contribuintes. Com base ainda, no princípio da solidariedade e cooperação mutua de todos os empregados do categoria, na finalidade da MANUTENÇÃO e FUNCIONAMENTO da entidade laboral, na assistência, proteção dos direitos e benefícios conquistados por meio desta CCT (CESTA BASICA, AUXILIO ALIMENTAÇÃO, AUXILIO BASICO ODONTOLOGICO, SEGURO DE VIDA E AUXILIO FUNERAL, INSALUBRIDADE DE 20% GARIS E 40% COLETORES E MOTORISTA, VALE GAS, ALEM DO PERCENTUAL DO REAJUSTE NEGOCIADO ACIMA DA INFLAÇÃO E DO SALARIO MINIMO, CONTINUAÇÃO NA ASSISTENCIA DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES, na colaboração com a Delegacia Regional do Trabalho, Procuradoria Regional do Trabalho,

através das denúncias encaminhadas de todo estado por estes órgãos para as devidas providencias em favor de todos empregados indistintamente, seja filiado, contribuinte ou não, demandando assim, despesas com deslocamento, hospedagem, alimentação e outras. Contudo, ainda há o atendimento assíduo e constante em diversas reclamações, consultas, cálculos e orientações dentro da capital e também de vários municípios, além das assistências gratuitas nas homologações.

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

Fica ajustado que os empregadores deverão descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2019, o equivalente a **2% ( dois) do salário base de cada empregado não filiado, mas BENEFICIADO por esta CCT.**

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

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

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

## **DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL**

Todas as empresas do segmento, atuantes no Estado de Mato Grosso descontarão no mês de **outubro** de cada ano 1/30 do salário dos empregados, em favor do sindicato laboral para o auxilio do sistema confederativo. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito na Caixa Econômica Federal, no prazo máximo de 10 dias após o desconto. O Sindicato Laboral torna público, por esta convenção de trabalho, que o empregado poderá se opor ao desconto e o sindicato, neste caso, deverá proceder o ressarcimento do valor ao empregado que o requerer por escrito ou via AR juntamente com cópia do holerite. Neste caso o Sindicato Laboral, fará o depósito na conta corrente da empresa que será comunicada via ofício com cópia do deposito 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 ICP 000020.2010.23.000/5 do PRTE.

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

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

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

O empregador ficam obrigado a efetuar os descontos em folha de pagamento de todas as Contribuição aprovada em Assembleia Gerais conforme determina a Lei, cujo copia da ata sera encaminhada ao Sindicato Patronal

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA SINDICAL E ASSISTENCIAL PATRONAL**

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

**§ 1 - A contribuição Assistencial** será cobrada no mês subsequente à efetivação da negociação coletiva e será cobrado 01 (um) piso da categoria por empresa.

**§ 2 - Contribuição Confederativa** será cobrada no mês de outubro e será cobrado 01(um) piso da categoria por empresa.

### **- DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL E LABORAL**

Os sindicatos convenientes cobrarão da categoria econômica e profissional, a Contribuição Sindical, prevista nos artigos 578 a 580 da CLT, sendo que as empresas descontarão dos seus empregados, que autorizarem por escrito, o valor correspondente à remuneração de um dia de trabalho/ano, que será pago através de boleto bancário a favor do Sindicato Laboral, nos termos da lei e em conta vinculada na Caixa Econômica Federal e cobrará das empresas da categoria econômica o valor fixado em percentuais sobre o capital social da empresa, nos moldes do Inciso III, do art. 580 da CLT.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MUDANÇA DE ENDEREÇO / RAZÃO SOCIAL**

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

### **GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (GPS)**

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

### **GFIP DO FGTS**

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

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

### **CÓPIAS DA RAIS**

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

### **RECOLHIMENTO DO INSS / ATRASO**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO COMPROVANTE DE REGULARIDADE CONVENCIONAL**

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

**§ PRIMEIRO** – fica criado o SELO de REGULARIDADE CONVENCIONAL.

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

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

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

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

- a)** Relação dos empregados da empresa, relacionados por setor;
- b)** 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas que efetuarem o pagamento das verbas rescisórias no prazo estipulado pelo artigo 477 da CLT, **e não** homologarem a rescisão contratual junto ao ente Sindical e/ou não apresentarem a documentação completa para a devida homologação, no prazo excepcional de 30 (trinta) dias úteis, após o prazo legal do pagamento incorrerá em multa diária de 1/30 avos por dia de atraso, limitado a 30(trinta) dias e atrelado ao piso salarial base da categoria do trabalhador.

**Parágrafo Primeiro** - A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

**Parágrafo segundo** - Caso a homologação da rescisão contratual não seja feita no prazo acima descrito por ausência de pauta do Sindicato Laboral, este fornecerá às empresas **CERTIDÃO** de comparecimento ou de ausência de pauta, que poderá ressaltada no próprio Termo (TRCT) a ser homologado.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado, a data e local para quitação da rescisão e homologação, fornecendo-lhe cópia da mesma.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - - EXPEDIENTE NO SINDICATO LABORAL**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA RELAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS SETORES DE SERVIÇOS**

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).

## **DA 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.

## **DAS FEIRAS PÚBLICAS AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Aos coletores e varredores escalados e convocados a Trabalhar para executar o recolhimento dos entulhos ou sobras de feiras públicas, deverá este receber 100% (cem por cento) de hora extra sobre a hora normal.

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

**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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO ATRASO DA NEGOCIAÇÃO CONVENCIONAL**

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

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA 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.

**Paragrafo 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 Clausulas 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.

**Paragrafo 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.

Paragrafo 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.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOS 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, assistentes jurídicos patronais e laborais.

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

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

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

**§ 12º** - O centro de acordos extrajudiciais e as Comissões de Conciliação Prévias aqui pactuadas poderão funcionar, em conjunto com as de outros segmentos sindicais que possuam os mesmos objetivos, respeitadas as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e oriundas das Leis 13.467/2017 e 9.958/2000.

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

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

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

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

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

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

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

**§ 18º** - Farão parte dos processos de acordos os seguintes documentos, sem prejuízo de outros necessários para o bom andamento das negociações:

#### **DO EMPREGADOR:**

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

#### **DO EMPREGADO:**

Carteira de trabalho

Solicitação da audiência (quando efetivada pelo empregado)

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA CCT/OBRIGATORIEDADE / DIVULGAÇÃO**

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

**§ ÚNICO** – os empresários que não possuem a CCT//2013, após 30 dias de sua homologação deverão retirar suas cópias com os custeios das mesmas na sede do sindicato patronal.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA**

Objetivando resguardar os interesses coletivos e individuais da categoria como um todo, e por força deste instrumento, reconhecido no art. 7º, inciso XXVI da CONSTITUIÇÃO FEDERAL e da Consolidação das Leis do Trabalho, fica pactuado, que AS AÇÕES judiciais que objetivarem o recebimento da multas, prevista nestas cláusulas, poderão, em razão do disposto no artigo 611-A, inciso XV, parágrafo 5º, serem proposta na forma de litisconsórcio ativo facultativo podendo o sindicato autor mandar citar o sindicato subscritor remanescente para que pleiteie o que entender de direito. Poderá servir de base, para a propositura da Ação, o comprovante de Regularidade previsto nesta CCT, ficando estipulada a multa de UM piso da categoria, previstos na faixa Salarial 01, por trabalhador lesado, sendo revertida 60% ao empregado e 40% para as entidade autora da ação.

**§ 1º** - No caso de entidade pública federal, estadual ou municipal que, sem a efetivação de concurso público ou terceirização dos serviços, contratar empregados ou cooperativas de empregados (locação de mão-de-obra) ligados aos setores abrangidos por esta Convenção Coletiva, indenizarão coletivamente, os eventuais danos morais e materiais suportados por todos os trabalhadores lesados no importe de 02 (dois) pisos da categoria por mês de trabalho irregular prestado, sem prejuízo das demais multas e benefícios sociais previstos neste instrumento de negociação coletiva. (Art. XXVI da Constituição Federal e 37º parágrafo 6º).

**§ 2º** - Face ao dever de **comprometimento com a ordem interna nacional** (preâmbulo da Constituição Federal) ao dever de **valorização do trabalho e da livre iniciativa** (art. 1º, inciso IV da Constituição Federal)

da **garantia de desenvolvimento nacional** (Art. 3º inciso II da Constituição Federal) da necessidade de construção de uma **sociedade livre, justa e solidária** (Art. 3º inciso I da Constituição Federal) do **reconhecimento dos acordos e convenções coletivas do trabalho** (Art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal) do **exercício da defesa coletiva e individual da categoria** (Art. 8º inciso III da Constituição Federal) **dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência** (Art. 37º caput, da Constituição Federal) **das cláusulas e condições de pagamento e das condições efetivas das propostas em contratações públicas** (Art. 37º inciso XXI da Constituição Federal) **da ordem econômica fundada na valorização do trabalho e da livre iniciativa** (Art. 170º da Constituição Federal), **conforme os ditames da justiça social os convenientes, por este pacto e, objetivando resguardar os interesses coletivos e individuais da categoria deverão buscar judicialmente o resguardos dos interesses coletivo ou individuais da categoria.**

§ 3º Ressalta-se que em virtude das deliberações acerca da reforma trabalhista, que exigiram uma maior atenção atrasando os trabalhos das negociações, este ano, a presente CCT terá efeito retroativo a 1º de Janeiro.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS**

As empresas poderão contratar mão de obra de empresas de trabalho temporário ou de empresas que se dediquem a execução de atividades correlatas à limpeza urbana para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. É de responsabilidade da empresa contratante a exigência do cumprimento por parte da empresa contratada das condições básicas de trabalho, especialmente:

- a) regular registro na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- b) fornecimento de uniformes completos;
- c) fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequado à atividade exercida;
- d) fornecimento de transporte adequado à segurança dos empregados, inclusive atendendo as exigências do Código Brasileiro de Trânsito;
- e) fornecimento de alojamento com vestiários, quando a quantidade de empregados for relevante e a situação exigir.
- f) Recolhimento das contribuições estabelecidas na norma coletiva.

§ **PRIMEIRO:** Fica expressamente proibida a contratação de mão de obra de terceiros através de cooperativas;

§ **SEGUNDO:** As empresas, responsáveis pelos contratos com a União, Estados e Municípios, assumirão a responsabilidade solidária no caso de descumprimento dos direitos trabalhistas, constantes desta convenção.

§ **TERCEIRO:** A eventual inadimplência, por parte das sub-contratadas, sujeitará a contratante solidariamente.

#### **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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SALDO SALARIAL NA RESCISÃO CONTRATUAL**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO**

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

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

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

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

**D) Acidente do Trabalho** Aos empregados afastados do serviço por acidente do trabalho será concedida estabilidade prevista em lei (Lei nº 8.213/91 - Artigo 118: "O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente")

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

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

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO CONVÊNIO DE SAÚDE**

Todos os empregadores do segmento de limpeza pública, disponibilizarão, para os empregados expressamente interessados, atendimento médico em co-participação do trabalhador na ordem de 25% (vinte e cinco) por cento, através de convênio de saúde ou convênio em hospitais particulares, clínicas especializadas, que atendam as necessidades dos mesmos.

**§ PRIMEIRO.** – o convênio de saúde ou convênio médico deverá constar as seguintes condições: consultas, exames, internações (enfermaria), pequenas cirurgias, (clínico geral, ginecologista, ortopedista, cardiologista, oftalmologista, pediatria, dermatologista, neurologista e outros

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**RONE RUBENS DA SILVA GONSALES**

Presidente

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

**SALMEN KAMAL GHAZALE**

Diretor

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

**ANEXOS**

**ANEXO I - PARÂMETROS PARA COTAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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