

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000077/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/03/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009445/2009
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.001274/2009-98
DATA DO PROTOCOLO: 24/03/2009

SINDICATO DOS EMPREG DE EMP DE ASSEIO CONSERV EST MT, CNPJ n. 26.562.918/0001-18, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). VALDIR LAURIANO DA SILVA, CPF n. 544.743.451-34;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO EST MT, CNPJ n. 26.566.471/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILSON MOREIRA BARBOSA, CPF n. 162.274.411-04;

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 1º de janeiro de 2009 a 31 de dezembro de 2010 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, LIMPEZA PÚBLICA E LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA.** , com abrangência territorial em **MT**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DOS SALÁRIOS E GRATIFICAÇÕES POR ASSIDUIDADE**

A partir de 01 de março de 2009, fica assegurado, aos empregados que não faltarem injustificadamente, durante o mês, gratificação por assiduidade, somado ao salário, nos seguintes termos:

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

1ª FAIXA SALARIAL: Faxineiro, Servente de Limpeza, Agente de Conservação, Limpador, Auxiliar Rural, Auxiliar de Limpeza, Office Boy, Office Girl, Mensageiro, Apoio Administrativo, Auxiliar de Jardineiro, Estafeta, Staffs, Auxiliar de Serviços Gerais, Lavador de veículos leves, Arrumadeira, Empacotador/passador, Auxiliar de dedetização e equivalentes: 465,00 + gratificação por assiduidade de R\$ 25,00 totalizando **R\$ 490,00**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

2ª FAIXA SALARIAL: Controlador de estacionamento, Garagista, Arquivista, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Escritório, Demonstrador, Copeira, Porteiro, Agente de Portaria, Fiscal de piso, Jardineiro, Ascensorista, Auxiliar de Almoxarife, Repositor de Supermercado, Limpador de piscina, Lavador de Veículos Pesados e Operador de lava

jato (bomba de alta pressão): R\$ 465,00 + gratificação por assiduidade de R\$ 35,00 totalizando **R\$ 500,00**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

3ª FAIXA SALARIAL: Repositor, Auxiliar de Carga e Descarga, Auxiliar de Pintor, Caixa de supermercado, Auxiliar de Pedreiro, Auxiliar de carpinteiro, Auxiliar de Eletricista, Servente Braçal/Homem de Campo (roçador, poda de árvore, capinagem e áreas verdes em geral), Trabalhadores em Coleta Seletiva de Lixo, Catador de Papel e Papela~o, Separador de Papel e Papela~o, Operador de Máquinas Industriais, Auxiliar de serviços gerais hospitalares, Auxiliar de Servente Industrial, Auxiliar de Marceneiro, Operador de Linha de Produção Industrial, Auxiliar de encanador: R\$ 527,21 + gratificação por assiduidade de R\$ 15,58 totalizando **R\$ 542,79** ; mais os benefícios previstos nesta CCT.

4ª FAIXA SALARIAL: Manobrista, Dedetizador, Recepcionista, Monitor, Promotor de Vendas, Agente Administrativo, Entregador de Peças, clientes e documentos para concessionárias, Auxiliar de Departamento Pessoal, Movimentador de Mercadoria, limpador de vidros externos, Agente de Serviços Gerais, Zelador de Condomínio, Secretária, Ajudante de Cozinheiro (o ajudante de cozinheiro recebe mais 20% de insalubridade calculado sobre o piso desta faixa), Garçom, Auxiliar de Lavanderia e equivalentes: R\$ 557,48 + gratificação por assiduidade de R\$ 10,91, totalizando **R\$ 568,39** ; mais os benefícios previstos nesta CCT.

5ª FAIXA SALARIAL: Coletor de dados, digitador, Encadernador, Servente industrial, operador de máquinas fotocopadoras (repógrafo): 592,50 + gratificação por assiduidade de R\$ 11,60, totalizando **R\$ 604,10** ; mais os benefícios previstos nesta CCT.

6ª FAIXA SALARIAL: Cozinheiro (o cozinheiro recebe + 20% de insalubridade calculado sobre o piso desta faixa), Laboratorista e auxiliar de lavanderia hospitalar: 614,77 + gratificação por assiduidade de R\$ 12,02, totalizando **R\$ 626,79** ; mais os benefícios previstos nesta CCT.

7ª FAIXA SALARIAL: Apoio técnico, Marceneiro, Pintor, Serralheiro, Mecânico, Apoio Técnico Motorizado, Motorista para carros leves categorias " A " a " D ", Encanador, Pedreiro, Carpinteiro, Eletricista, Operador de Empilhadeira, Atendente de público em Bancos, Correios, Rodoviárias, Aeroportos e Comércio em Geral, Operador de Pá Carregadeira, Supervisor, Fiscal e Inspetor de Faxina de: 675,62 + gratificação por assiduidade de R\$ 13,19, totalizando **R\$ 688,81** ; mais os benefícios previstos nesta CCT.

8ª FAIXA SALARIAL: Motoqueiro, Motorista para carros médios, Tratorista, Auxiliar de Nutrição: 740,78 + gratificação por assiduidade de R\$ 14,25 totalizando **R\$ 755,03**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

9ª FAIXA SALARIAL: Recepcionista Executiva, Motorista para veículos pesados categoria, Auxiliar de departamento pessoal, Auxiliar operacional administrativo, Mediador, Conciliador, Auxiliar Contábil e Fiscal de Terminal Rodoviário: R\$ 760,49 + gratificação por assiduidade de R\$ 14,61, totalizando **R\$ 775,10** ; mais os benefícios previstos nesta CCT.

10ª FAIXA SALARIAL: Oficial de Serviços Gerais, Técnico de Manutenção e Operador Industrial: R\$ 1.095,26 + gratificação por assiduidade de R\$ 21,40, totalizando **R\$ 1.116,66** ; mais os benefícios previstos nesta CCT.

11ª FAIXA SALARIAL: Técnicos agrícolas, Técnicos em computação, Técnicos em eletricidade: R\$ 1.150,26 + gratificação por assiduidade de R\$ 24,77, totalizando **R\$ 1.175,03**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

12ª FAIXA SALARIAL: Técnico de Suporte 01: **R\$ 1.205,33** + 5% de gratificação de função + Benefícios desta CCT; Técnico em Segurança e Medicina do Trabalho 01: **R\$ 1.205,33** + 5% de gratificação de função + Benefícios desta CCT; Técnico de Suporte 02: **R\$ 1.205,33** +10% de gratificação de função + Benefícios desta CCT; Técnico de Suporte 03 **R\$ 1.205,33** + 15% de gratificação de função + benefícios desta CCT.

13ª FAIXA SALARIAL: Oficial administrativo : **R\$ 1.479,00** +10% de gratificação de função + Benefícios desta CCT; Enfermeira de nível superior: **R\$ 1.479,00** +10% de gratificação de função + Benefícios desta CCT.

FAIXA ESPECIAL I: Agente de arrecadação e Agente recebedor para período de 30 horas semanais **R\$ 572,45** Para período de 44 horas semanais **R\$ 807,88** mais os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL II: Estivador de cimento, carga e descarga de cimento ou estivador cacimbeiro **R\$ 744,78** + 20% (vinte) por cento de insalubridade sobre o piso previsto nesta faixa, mais os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL III: Encarregados: serão tidos por encarregados, aqueles empregados que coordenarem mais de 30 empregados, estes, perceberão, o salário de R\$ 808,25 mais os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL IV: Chefe de recursos humanos, Chefe de departamento pessoal e Motorista Munqueiro R\$

1.516,87 + os benefícios previstos nesta CCT. As funções previstas nesta cláusula se referem àqueles que trabalham na sede da empresa prestadora dos serviços.

DEMAIS FUNÇÕES COM SALÁRIOS SUPERIORES: Para os empregados nas demais funções, não constantes desta cláusula, com salários acima de **R\$ 1.516,87** (hum quinhentos e dezesseis reais e oitenta e sete centavos), prevalecerá a livre negociação. Contudo serão acrescidos os benefícios previsto nesta CCT.

DO PISO DA CATEGORIA: O salário normativo é de 465,00 + gratificação por assiduidade de R\$ 25,00 totalizando **R\$ 490,00** ; acrescidos de todos os benefícios previstos nesta CCT é o mínimo a ser concedido aos trabalhadores para jornada diária de 08 (oito) horas, de segunda a sexta-feira e de 04 (quatro) horas aos sábados ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, perfazendo um total de 220 horas mensais, podendo as empresas celebrarem acordos de compensação de horas de trabalho com seus empregados, desde que não infrinjam as normas legais vigentes.

DA GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO:

DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - Na hipótese de qualquer empregado ser promovido a Líder de equipe, além da devida anotação em sua CTPS, terá como gratificação de função os acréscimos constantes na tabela abaixo:

Líder de Equipe ou Chefe de Setor de:

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

11 a 19 empregados – piso da categoria + gratificação de função de 35%

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

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

DOS SALÁRIOS NAS LOCAÇÕES DE MÃO-DE-OBRA EM SERVIÇOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – TI

LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA EM SERVIÇOS DE TI	SALÁRIO
Estagiário	R\$ 1.344,00
Técnico em informática	R\$ 2.487,00
Técnico em telecomunicações/teleprocessamento	R\$ 2.855,00
Analista de Help-Desk	R\$ 1.853,00
Analista de operações	R\$ 2.656,00
Analista de Infra-estrutura	R\$ 4.225,00
Analista de Sistemas	R\$ 5.233,00
Analista Programador	R\$ 5.180,00
Consultor/arquiteto de soluções	R\$ 6.280,00
Coordenador de operações	R\$ 6.750,00
Diretor de Informática	R\$ 10.544,00
Gerente de engenharia e desenvolvimento	R\$ 8.554,00
Gerente de homologação	R\$ 8.756,00
Gerente de Infra-estruturas e suporte técnico	R\$ 8.624,00
Gerente de projetos e desenvolvimento	R\$ 9.756,00
Administrador de dados (AD/DA)	R\$ 9.325,00
Administrador de Redes de telecomunicações	R\$ 5.869,00
Analista de microinformática	R\$ 4.969,00
Analista de negócios/processos e O e M	R\$ 7.676,00
Analista de produção, ambiente micro e servidor	R\$ 5.353,00
Analista de segurança da informação	R\$ 8.583,00
Analista de suporte Linux	R\$ 9.989,00
Analista de suporte Windows	R\$ 9.936,00
Analista de telecomunicações, telefonia e teleprocessamento	R\$ 14.825,00
Analistas de testes e implantação de sistemas	R\$ 6.486,00
Analista programador C, C++, Visual C	R\$ 9.244,00
Analista programador clipper	R\$ 5.722,00
Analista programador Delphi	R\$ 6.383,00
Analista programador Java	R\$ 8.564,00
Analista programador Oracle	R\$ 9.242,00

Analista programador SQL Windows, Centura Builder	R\$ 9.226,00
Documentador de sistemas	R\$ 4.182,00
Engenheiro de softwares e sistemas	R\$ 9.455,00
Gerente de projetos e sistemas	R\$ 13.141,00
Operador Linux/Unix	R\$ 4.181,00
Analista de suporte a rede	R\$ 11.622,00
Analistas de sistemas O e M	R\$ 12.253,00
Analista de processamento de dados	R\$ 12.447,00

DOS SALÁRIOS NAS LOCAÇÕES DE MÃO-DE-OBRA EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS E SIMILARES

LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS E SIMILARES	SALÁRIO
Frentista - terceirizado	R\$ 492,97
Lubrificar em postos de combustíveis - terceirizado	R\$ 492,97
Trocador de óleo - terceirizado	R\$ 492,97
Auxiliar de escritório - terceirizado	R\$ 492,97
Chefe de pista - terceirizado	R\$ 590,83
Caixa - terceirizado	R\$ 542,27
Gerente - terceirizado	R\$ 640,80
Enxugador - terceirizado	R\$ 492,97
Recepcionista - terceirizada	R\$ 568,39

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DOS PISOS, SALÁRIOS E GRATIFICAÇÕES NAS LOCAÇÕES DE MÃO DE OBRA EM GERAL

A partir do dia 1º de março de 2009, O PISO ANTERIOR e a GRATIFICAÇÃO POR ASSIDUIDADE, sofrerão dispêndio REMUNERATÓRIO, assim entendido salário mais gratificação por assiduidade, no importe de 11.33% (onze ponto trinta e três) por cento. O piso, 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 e legislação laboral pertinente.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DO SALARIO

DO PAGAMENTO DO SALARIO - 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - DOS PISOS, SALARIOS E GRATIFICAÇÕES NAS LOCAÇÃO DE MAO DE OBRA EM GERAL

A partir do dia 1º de março de 2009, O PISO ANTERIOR e a GRATIFICAÇÃO POR ASSIDUIDADE, sofrerão dispêndio REMUNERATÓRIO, assim entendido salário mais gratificação por assiduidade, no importe de 11.33% (onze ponto trinta e três) por cento. O piso, 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 e legislação laboral pertinente.

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÕES DOS MOTORISTA TERCEIRIZADOS LOTADOS

estes, jus, a gratificação por adicional de penosidade correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria e, quando em viagem, **DEVIDAMENTE AUTORIZADA POR ESCRITO PELO EMPREGADOR**, a R\$ 90,00 (noventa reais) a título de diária.

§ primeiro - Nos termos do artigo 62º, I, da Consolidação das Leis do Trabalho, todo e qualquer motorista que exercer atividade externa incompatíveis com a fixação de horário de trabalho, não fará jus a horas extras. Esta condição deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, no registro de empregados e em seu contrato de trabalho.

§ segundo - Havendo a possibilidade do real controle da jornada de trabalho, os motoristas poderão prestar serviços em turnos ininterruptos de revezando ou escalas de trabalho, cujas atribuições, horários e responsabilidades decorrerão da natureza das tarefas, ou de ordens verbais, cartas, avisos, ou do regulamento que a empregadora baixar, os quais o empregado se obrigará a cumprir via contrato de trabalho.

§ terceiro - Eventualmente e nos termos da lei, a jornada diária de trabalho poderá ser prorrogada de horas suplementares, exclusivamente quando sujeitas a controle efetivo, nos termos previstos no artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ quarto - O horário de trabalho, quando possível o controle, com eventual redução ou ampliação não inovará o ajuste, permanecendo sempre íntegra a obrigação do empregado de cumprir o horário que lhe for determinado nos termos da Lei, da Convenção Coletiva da Categoria e do seu contrato de trabalho.

§ quinto - Os motoristas, obrigam-se, também, a só prestarem serviços em horas extraordinárias ou sair em viagem, **QUANDO EXPRESSAMENTE AUTORIZADO POR ESCRITO**, pelo empregador, sob pena de demissão por **JUSTA CAUSA** e não recebimentos das horas extras laboradas **SEM A AUTORIZAÇÃO PRESCRITA NESTA CLÁUSULA**.

§ sexto - Fica ajustado, nos termos do que dispõe o parágrafo 1º do artigo 469, da CLT, que o empregado acatará toda e qualquer ordem emanada da empregadora para a prestação de serviços tanto na localidade da celebração deste contrato, como em qualquer outra cidade, capital ou vila do território nacional, quer essa transferência seja transitória ou definitiva.

§ sétimo - Os motoristas aceitam, por este pacto, quando possível o controle da jornada de trabalho, a condição de prestar serviços em qualquer dos turnos de trabalho previsto na Convenção Coletiva da Categoria, respeitadas, as necessárias alterações salariais legais daí decorrentes.

§ oitavo - Eventualmente, não havendo transporte coletivo, no local da prestação dos serviços o empregado opta, por este pacto, ao transporte alternativo previsto na cláusula 13ª da Convenção Coletiva de Trabalho.

§ nono - Havendo transporte coletivo, no local da prestação dos serviços, ainda, assim, o empregado poderá fazer uso do transporte alternativo, previsto no parágrafo anterior.

§ décimo - Optando, o empregado, pelo Vale-Transporte, obriga-se a utilizá-lo, exclusivamente, para o deslocamento casa/trabalho. O uso indevido ensejará a demissão por justa causa.

§ décimo primeiro - Morando o empregado a menos de 2.000 metros do local da prestação dos serviços, não fará jus ao vale-transporte nem transporte alternativo.

§ décimo segundo - Em caso de dano causado pelo empregado, fica a empregadora, EXPRESSAMENTE autorizada a efetivar o desconto da importância correspondente ao prejuízo, o qual se dará, com fundamento no parágrafo 1º do artigo 462 da CLT.

§ décimo quarto - Caso o empregado possua bicicleta própria, poderá optar, ainda, pela ajuda de manutenção do valor de R\$ 20,00 reais por mês trabalhado.

§ décimo quinto - Independentemente de qualquer acréscimo salarial, fica ajustado que a jornada de trabalho,

ainda que em turno ininterrupto de revezamento ou outra escala qualquer, poderá ser ampliada, desde que haja a correspondente compensação em outro dia.

§ décimo sexto - ajusta-se, em razão da total impossibilidade do controle da jornada de trabalho, que os motoristas que efetivarem viagens intermunicipais, interestaduais, em aldeias indígenas, fazendas, casas de apoio à saúde indígena, ou qualquer espécie de viagens que não possa ser efetivamente controlada pelo empregador, não farão jus a horas extras.

§ décimo sétimo - ajusta-se que os motoristas poderão laborar em jornadas de 15 dias de trabalho por 15 dias de folga, sem controle da jornada diária e, conseqüentemente, sem pagamento de horas extras.

§ décima oitava - adiantamentos e descontos: O empregado autoriza a empregadora a descontar em seu salário as importâncias que eventualmente lhe forem por ela adiantadas, bem assim as demais que forem permitidas em lei, convenção coletiva de trabalho ou dissídio coletivo, inclusive decorrente de danos que por ele forem causados, por dolo, negligência, imperícia ou imprudência.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA OITAVA - ADICINAL DE INSALUBRIDADE

DO 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 o valor previsto na faixa de sua função, ou seja o seu salário.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO OU AUXÍLIO LANCHE

DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO ou AUXÍLIO-LANCHE - As empresa fornecerão Auxílio-alimentação ou Auxílio-lanche ao trabalhador, nos seguintes termos:

§ - primeiro - Ao trabalhadores que laborarem em carga horária igual ou superior a 7.20 (sete horas e vinte minutos) horas diárias, farão jus ao **AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO** no valor facial de R\$ 6.25 (seis reais e vinte e cinco centavos) por dia efetivamente trabalhado.

§ - segundo - As empresas que possuírem trabalhadores que exerçam suas atividades no horário noturno, das 22:00 as 05:00, fornecerão somente o auxílio-lanche no valor de R\$ 3.77 (**três reais e setenta e sete centavos**)

§ - terceiro - Tanto o auxílio alimentação, bem como o auxílio-lanche, previsto nesta CCT, obrigatoriamente, deverão ser concedido, exclusivamente, através de Ticket's ou Cartão-alimentação.

§ quarto - Poderão, ambos, serem descontados, no salário do empregado o percentual previsto na legislação do PAT.

§ quinta - Aos empregados que laborarem a carga horário de 06 (seis) horas assim entendidas: das 06:00 às 12:00 horas e das 07:00 às 13:00 horas não farão jus ao previsto no parágrafo primeiro desta cláusula.

§ sexta - No caso da entrega do Ticket's alimentação ou vale alimentação, fica pactuado que a cada dia de atraso serão pagos 02 dias de ticket's que deverão ser repassados ao empregado. Desde que a falha seja comprovadamente atribuída ao empregador.

§ sétimo - Em residindo o empregado, a mais de 2 mil metros do seu local de trabalho, fará jus a 04 vale-transporte ou a 02 vale-transporte e auxílio alimentação previsto no parágrafo primeiro.

Por força deste instrumento de negociação coletiva, ajusta-se que eventuais Ticket's, Ajuda Alimentação, Auxílio-alimentação, Auxílio-lanche ou mesmo a alimentação fornecida em 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 rescisórias.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE TURNO PARA AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS

CLÁUSULA 5ª - ADICIONAL DE TURNO PARA AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS - Na hipótese de trabalhadores auxiliares de serviços gerais, contratados para trabalhos diurnos, serem aproveitados em trabalhos noturnos, além do percentual atinente ao **ADICIONAL NOTURNO**, receberá um **ADICIONAL DE TURNO** equivalente a 8% do piso da categoria, não sendo devido quando do retorno ao trabalho diurno.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO

DA PRORROGAÇÃO As jornadas de trabalho de 08 (oito) ou 06 (seis) horas, de segunda a sexta-feira, poderão ser ampliadas por acordo de prorrogação e/ou compensação com o empregado, com a anuência do sindicato laboral, visando o não trabalho nos dias de Sábado, podendo a jornada semanal ser redistribuída de 2ª a 6ª-feira, hipótese que não ensejará direito a horas extras.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

DO BANCO DE HORAS – Faculta – se às empresas e empregados, por este instrumento, a prática do Banco de Horas, permitindo-se que a compensação possa ser feita dentro do período de 120 (cento e vinte) 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.

§ primeiro – O cálculo da hora extra, já incluso o DSR, será efetivado pela divisão do salário mensal do trabalhador por 220, conforme o regime de trabalho, acrescentando-se ao resultado o percentual de 50% previsto em lei.

§ segundo – Fica também, expressamente pactuada, a possibilidade da contratação, no regime denominado PARCIAL previsto na Consolidação das Leis do Trabalho -CLT.

§ terceiro – Considera-se trabalho em regime de tempo parcial, aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ quarto – O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ quinto – Para atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial, será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma de termo aditivo ao contrato de trabalho.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - JORNADA ESPECIAL

DA JORNADA ESPECIAL – As empresas poderão adotar a jornada especial 12 x 36 horas corridas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria. Neste regime, o horário de trabalho dos empregados poderá ultrapassar o período diário de horas, de segunda às sextas-feiras, para a compensação dos sábados não trabalhados, ou jornada de 7.20 horas diárias, trabalhadas com um folga semanal, garantido-se, no mínimo, uma delas, aos domingos de cada mês, perfazendo toda a jornada de 44 horas semanais.

§ primeiro – Para os empregados que trabalham sob o regime da jornada especial, aqui pactuada, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será de 01 (uma) hora.

§ segundo – Na hipótese de não concessão pelo empregador do intervalo acima referido, este ficará obrigado a **INDENIZAR** o período correspondente com um acréscimo de 50% (cinquenta) por cento, sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ terceiro – Consideram-se normais os dias de domingo e feriados, laborados nesta jornada especial de trabalho, não incidindo a dobra do seu valor.

§ quarto – A hora noturna é contabilizada em 52.30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundo) devendo a 13ª hora reduzida ser cotada em todas as propostas e planilhas de preços. O Descanso semanal remunerado incide sobre a 13ª hora reduzida e sobre as horas noturnas.

§ quinto – A base para o cálculo do regime 12 x 36 terá como divisor 191 horas, uma vez que, o ano, possui, invariavelmente, 52 semanas.

DO DESCANSO INTRA-JORNADA - Para se adaptar à nova tendência do mercado, quanto à flexibilidade de horário, o descanso intra-jornada poderá ser superior a duas horas, limitado a quatro (Art. 71, da CLT).

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MEDIDAS RELATIVAS SEGURANÇA DO TRABALHO PREVENÇÃO ACIDENTE

DAS MEDIDAS RELATIVAS A ENGENHARIA, SEGURANÇA DO TRABALHO, PREVENÇÃO DE ACIDENTES E OUTRAS MEDIDAS DE SAÚDE OCUPACIONAL (cláusula adequada ao termo de ajustamento de conduta 145/2008 da Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª Região)

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

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

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

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

NORMA REGULAMENTADORA Nº 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais: Estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e

conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 175 a 178 da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 10 - Instalações e Serviços em Eletricidade: Estabelece as condições mínimas exigíveis para garantir a segurança dos empregados que trabalham em instalações elétricas, em suas diversas etapas, incluindo elaboração de projetos, execução, operação, manutenção, reforma e ampliação, assim como a segurança de usuários e de terceiros, em quaisquer das fases de geração, transmissão, distribuição e consumo de energia elétrica, observando-se, para tanto, as normas técnicas oficiais vigentes e, na falta destas, as normas técnicas internacionais. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 179 a 181 da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais: Estabelece os requisitos de segurança a serem observados nos locais de trabalho, no que se refere ao transporte, à movimentação, à armazenagem e ao manuseio de materiais, tanto de forma mecânica quanto manual, objetivando a prevenção de infortúnios laborais. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 182 e 183 da CLT.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 - Atividades e Operações Insalubres: Descreve as atividades, operações e agentes insalubres, inclusive seus limites de tolerância, definindo, assim, as situações que, quando vivenciadas nos ambientes de trabalho pelos trabalhadores, ensejam a caracterização do exercício insalubre, e também os meios de proteger os trabalhadores de tais exposições nocivas à sua saúde. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 189 e 192 da CLT.

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

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

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

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

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

NORMA REGULAMENTADORA Nº 25 - Resíduos Industriais: Estabelece as medidas preventivas a serem observadas, pelas empresas, no destino final a ser dado aos resíduos industriais resultantes dos ambientes de trabalho de modo a proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores. A

fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso VII da CLT.

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

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

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

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

UNIFORME

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOS UNIFORMES

DOS UNIFORMES - 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. Na hipótese de rescisão, o empregado é obrigado a devolver o uniforme recebido, no estado que se encontrar.

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

§ segundo - A utilização do uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertências, suspensão e demissão por justa causa.

§ terceiro - Ocorrendo descaracterização do uniforme, provocada pelo empregado, este deverá ressarcir a empresa o seu valor.

§ quarto - As empresas não poderão cobrar o valor do uniforme, exceto em virtude de mau uso, perda injustificada, demissão por justa causa ou saída do empregado, por qualquer motivo, efetivada com data inferior a 90 dias da data da entrega do uniforme ao empregado.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA DE CONTROLE MEDICO DE SAUDE CUPACIONAL

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.

§ único - Aos associados ou não ao sindicato patronal que por livre e espontânea vontade, aderirem à forma coletiva para o adimplemento dos benefícios desta CCT, visando a efetiva redução dos custos, estipula-se o valor de R\$ 7,80 por empregado, a ser repassado ao sindicato, o qual, negociará diretamente com os prestadores dos serviços exigidos nesta Convenção em favor dos associados

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EXAMES OCUPACIONAIS

DOS EXAMES OCUPACIONAIS - As empresas ficam obrigadas a realizar os seguintes exames ocupacionais:

- a Exame Admissional Obrigatório.
- b Exame Demissional Obrigatório.
- c Exame Periódico Obrigatório.
- d Exame Mudança de função.
- e Exame Retorno ao trabalho.

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

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRIMEIRO SOCORROS

PRIMEIROS SOCORROS - Nos locais de serviços em que laborarem cinco ou mais funcionários, a empresa deverá manter estojos com materiais necessários ao 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)

DISPOSIÇÕES GERAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVENIOS DOS SEAAC-MT

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

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

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

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

- a) Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, por culpa ou dolo;
- b) Adiantamento autorizados expressamente pelo empregado;
- c) Convênios firmados pelos sindicatos laboral, patronal ou empresas;

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRANSPORTE ALTERNATIVO

DO TRANSPORTE ALTERNATIVO - Àqueles empregados que, por livre vontade, optarem pelo transporte alternativo, aqui instituído, será fornecida uma bicicleta e uma bonificação mensal no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) para a sua manutenção.

§ primeiro – Ocorrendo, por parte do empregado, total adesão a esta cláusula, após um ano de efetivo trabalho na empresa, sem qualquer tipo de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, exceto gozo de férias, o

empregado passará a ser proprietário do bem via Termo de Doação a ser entregue pelo empregador.

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

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

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

SEGURO DOS MOTOQUEIROS E MOTORISTAS – Todas as empresas ficam obrigadas a efetivarem seguro de vida, aos seus motoristas e motoqueiros, salvo, na hipótese de os veículos já se encontrarem segurados, e este seguro, alcance o condutor e terceiros.

§ único: A empresa não poderá descontar o valor da franquia, no salário do empregado, sem a perícia que comprove o dolo ou a culpa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA TRANSFERENCIA OU MUDANÇA DE ENDEREÇO

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

§ único – O prazo de informação deverá ser de 48 (quarenta e oito) horas, para que o mesmo fique ciente das devidas alterações.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - OBRIGATORIEDADE E DEVOLUÇÃO CCT

DA CCT/OBRIGATORIEDADE/DIVULGAÇÃO - As empresas obrigatoriamente deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços o inteiro teor da presente CCT, bem como as variações salariais ocorridos durante o período de vigência do instrumento normativo.

§ único – Aos empresários que não possuem a CCT/2009/2011, após 30 dias da sua homologação, deverão retirar suas cópias com o custeio das mesmas na sede do sindicato patronal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO FGTS COMPROVANTES

DO FGTS COMPROVANTES – As empresas do segmento se obrigam a enviar, semestralmente, às entidade sindicais, os comprovante de recolhimento/pagamento do FGTS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO EMPRESTIMO CONSIGNADO

DO EMPRÉSTIMO CONSIGNADO (Lei 10.820/2003) – Os sindicatos convenientes, bem como as empresas do segmento, quando solicitados por seus empregados, disponibilizarão a estes, empréstimos pessoais com desconto em folha.

DOS ASSOCIADOS AO SEEAC/MT – Todo trabalhador filiado à entidade laboral, desejando desfiliar-se, deverá encaminhar, por escrito, protocolado junto ao SEEAC, seu pedido de desfiliação. O sindicato laboral comunicará a empresa a desfiliação do empregado. (nos termos do Termo de Ajustamento de conduta 0168/2004 PGT 23ª Região)

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO TRANSPORTE DE TRABALHADORES, HORAS IN ITINERE, E PAGAMENTO COMPENSAÇÃO I

DO TRANSPORTE DE TRABALHADORES - As empresas se obrigam a fornecer o vale transporte, exclusivamente

para deslocamentos de idas e vindas ao trabalho, 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.

§ primeiro – Os funcionários que fizerem uso indevido dos Vale-transportes serão demitidos por justa causa.

§ segundo – Por força deste instrumento de negociação coletiva, fica expressamente autorizada, a concessão em espécie, do valor correspondente ao vale-transporte, tal como definido pela legislação. Este pagamento, poderá ser feito na própria folha de pagamento sob o título Vale-Transporte em espécie (**INDENIZAÇÃO**), e como tal, terá caráter meramente ressarcitório, não tendo natureza salarial, nem se incorporando à sua remuneração para qualquer efeito, e, portanto, não se constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS.

§ terceiro - Possuindo a empresa transporte alternativo, desde que regular e eficiente, poderá esta optar por sua utilização.

DAS HORAS IN ITINERE

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular ou, ainda, o transporte de livre concessão do empregador e, também, para o seu retorno, mesmo que apenas em parte do trajeto, não será computada como horas de trabalho ou "in itinere" vez que, por força deste instrumento de negociação coletiva, entender-se-á como instrumento de trabalho fornecido pela empresa, aos empregados, visando uma melhor e mais efetiva prestação dos serviços, assim, não será tido por contraprestação, amoldando-se ao disposto no artigo 458 da CLT e artigo 7º, XXVI da CF.

DO REGIME DE PAGAMENTO OU COMPENSAÇÃO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Por força do artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal e deste Instrumento de Negociação Coletiva de Trabalho, não se descaracterizará qualquer turno ininterrupto de revezamento, inclusive jornada 12 x 36, caso seja ultrapassada a jornada para ele estabelecida, desde que por necessidade imperiosa do serviço não seja possível a imediata troca de postos, as horas excedentes, em razão da extensão da jornada de trabalho, motivada por atrasos e ocorrências inesperadas, deverão apenas ser indenizadas com o acréscimo de 50%, ou ainda, compensadas com folgas, considerando-se o divisor estabelecido nesta convenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTE SINDICAL, FGTS E ABONO DE DIRIGENTES

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS MEDIDAS RELATIVAS A PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO

DAS MEDIDAS RELATIVAS PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO

Todos os encarregados ou líderes de equipes, das empresas deverão receber, qualificação e treinamento, com ênfase em normas de segurança e prevenção de acidentes no trabalho.

Toda a teoria e prática administradas aos encarregados, chefes de setores ou líderes de equipe deverão, como agentes multiplicadores, ser repassados, por estes, aos demais empregados das empresas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTE DE REGULARIDADE CONVENCIONAL

DO COMPROVANTE DE REGULARIDADE CONVENCIONAL - Fica instituído, por este instrumento, o Comprovante de Regularidade Convencional, o qual será emitido somente àquelas empresas que estiverem com suas obrigações convencionais (**relativas ao segmento**) em situação regular. A certidão de que trata esta cláusula **INDEPENDENTE** de filiação e não está sujeita ao pagamento de qualquer taxa, custo ou emolumento. (**nos termos do Termo de Ajustamento de conduta 0168/2004 PGT 23ª Região**)

§ primeiro - Fica criado o **SELO** de **REGULARIDADE CONVENCIONAL**

§ segundo - Fica expressamente determinado que: a solicitação do referido comprovante deverá ser **REQUERIDO** por escrito e ao fim **RETIRADO**, no sindicato laboral, ficando sua emissão sujeita ao prazo de até 48 horas para entrega, terá validade de 60 dias, será expedido **GRATUITAMENTE** independente de filiação e deverá conter, **OBRIGATORIAMENTE**, a assinatura dos representantes do sindicato laboral e patronal **sob pena de invalidade**.

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

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

§ quinto - Para a emissão do comprovante de regularidade, previsto nesta cláusula, os empregadores deverão apresentar, trimestralmente, os seguintes documentos:

- a) Relação dos empregados da empresa, relacionados por setor
- b) CAGED's
- c) Comprovante de quitação do FGTS do último trimestre (Guia de Recolhimento)
- d) Certidão Negativa de Débito INSS (Receita Federal do Brasil)
- e) Comprovante de quitação das contribuições sindicais laboral e patronal (art. 578 da CLT)
- f) Comprovante do cumprimento Normas Regulamentadoras
- g) Comprovante da efetivação dos seguros previstos nesta CCT

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO SERVIÇO SOCIAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EXPEDIENTE NO SINDICATO LABORAL

DO EXPEDIENTE NO SINDICATO LABORAL - O Sindicato Laboral funcionará no horário comercial de 08:00 às 11:00 horas e das 13:00 às 17:00 horas, durante a semana de segunda-feira às sextas-feiras, mantendo sempre um diretor apto a homologar rescisões e prestar as devidas informações às empresas, bem como aos seus associados.

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

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

- a) Carta de preposição ou contrato social da empresa
- b) CTPS do empregado
- c) TRCT - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho
- d) C. D - Seguro Desemprego
- e) Chave de conectividade do FGTS
- f) Multa dos 40% devidamente recolhida
- g) Extrato analítico do FGTS

h) Exame médico demissional

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

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

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

§ sexto – qualquer empresa do segmento poderá homologar rescisões no sindicato laboral, desde que agendado com 24 horas de antecedência. Sendo superior a 10 (dez) rescisões, o prazo mínimo será de 48 horas.

§ sétimo – O agendamento das homologações de TRCT's, poderão ser efetuadas pelo tel: **(65) 3322-9512 ou via E-mail: seeacmthomologacao@hotmail.com.**

§ nono – Todo empregado filiado ao sindicato e com mais de 06 meses de trabalho poderá, a seu critério, ser assistido pela entidade na efetivação de sua rescisão.

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

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

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

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

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

5 - A inobservância dos prazos previstos nesta Cláusula sujeitará o empregador a autuação administrativa e ao pagamento, em favor do empregado do valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa a mora.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA RELAÇÃO DE FUNCIONARIOS

DA RELAÇÃO DE FUNCIONARIOS - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL ANUAL

DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL ANUAL - As empresas de Asseio, Conservação, limpeza pública e locação de mão-de-obra atuantes no estado de Mato Grosso, descontarão, no mês subsequente, ao da negociação coletiva, de cada empregado associado ao Sindicato Laboral, 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 SEEAC/MT torna público por esta Convenção Coletiva que o trabalhador poderá se opor ao referido desconto, e o Sindicato neste caso, deverá proceder o ressarcimento do valor ao empregado que o requerer, desde que o faça no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 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 – Excepcionalmente, a contribuição assistencial do ano de 2009, será cobrada no mês de abril.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS FALTAS JUSTIFICADAS E JUSTIFICATIVA DA AUSENCIA

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 cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada 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 da lei respectiva;

§ 1º - As faltas justificadas, assim entendidas 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, poderá faltar as horas que forem necessárias.

§ 3º - Ocorrendo o abandono injustificado do posto de serviços o empregado será demitido por justa causa.

DAS JUSTIFICATIVAS DA AUSÊNCIA - Será aceito pelas empresas, justificativas a ausência no serviço, por motivo de doença. Os atestados médicos e odontológicos, fornecidos pelos profissionais, médicos e dentistas do sindicato dos empregados, SESC - Serviço Social do Comércio, SESI, Previdência Social e pelos médicos contratados ou indicados pelas próprias empresas, além de médicos particulares, desde que, conste no atestado o CRM, a assinatura e o carimbo do médico que o atendeu.

As faltas por motivo de doença são justificadas por intermédio de atestados, porém, existe uma ordem preferencial a seguir:

- Médico da empresa ou do convênio;
- Médico do SESI ou SESC;
- Médico à serviço da repartição federal, estadual ou municipal;
- Médico de serviço sindical;

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

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

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

DOS EXAMES E TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BÁSICOS PREVENTIVOS.

Os empregadores deverão fornecer aos seus empregados, gratuitamente, assistência odontológica básica preventiva.

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

§ **único** – em caso de internação e, mediante a apresentação do referido atestado, o pai ou mãe, poderão faltar por 02 dias, sem prejuízo do salário, desde que o atestado esteja em nome do filho enfermo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PLANO DE SAUDE, GARANTIA DA APOSENTADORIA, CONTAS SALARIOS, COMPROVANTE

DO PLANO DE SAÚDE AOS EMPREGADOS – O SEEAC/MT firmará convênios (médicos e Laboratoriais) para atender a todos os seus associados que espontaneamente aderirem ao plano, os quais arcarão com todos os custos, podendo, ainda ocorrer o desconto em folha, desde que expressamente autorizado pelo empregado.

DA GARANTIA DA APOSENTADORIA - A empresa considerará estável, exceto cometimento de falta grave, todo empregado que estiver a 01 (um) ano da aquisição do direito de aposentadoria, seja ela por tempo de serviço ou implemento de idade, desde que o empregado comunique tal fato à empresa e que trabalhe no município sede da empresa. Adquirido o direito de aposentadoria, findar-se-á concomitantemente a estabilidade prevista nesta cláusula.

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DECIMO TERCEIRO SALARIO

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - As empresas, poderão, optar por pagar o Décimo Terceiro Salário, na proporção de 50% (cinquenta) por cento do valor correspondente, na data de aniversário do Trabalhador, sendo o restante pago até o dia 20 de dezembro do ano aquisitivo.

§ único - O empregador poderá adiantar todo o 13º salário na data de aniversário do trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL LABORAL E PATRONAL

DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL LABORAL - As empresas descontarão mensalmente, na folha de pagamento de todos os funcionários sindicalizados, a Contribuição social, na importância de 2,00% (dois por cento) e repassar os valores descontados até o décimo segundo dia do mês subsequente, para o SEEAC/MT.

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

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

§ 3º - Ocorrendo descontos no 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 PATRONAL - Conforme decisão da Assembléia 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, filiadas ao sindicato patronal, recolherão, mensalmente, com recursos próprios ao SEAC/MT, através de guias fornecidas pelo mesmo, com valores equivalentes a 2,00% (dois por cento) do montante bruto da folha de pagamento de cada mês. Para se apurar o valor a ser cobrado mensalmente, cada

empresa deverá, a cada mês, apresentar o CAGED na secretaria do SEAC/MT. A empresa que não o fizer, até o dia 20 de cada mês, terá sua cobrança feita via bancária pelo valor máximo apurado naquele mês entre as empresas sindicalizadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOCUMENTAÇÃO PARA LICITAÇÃO, SALARIO SUBSTITUTO, INFORMAÇÕES SOBRE FUNCIONA

DA DOCUMENTAÇÃO PARA LICITAÇÃO PÚBLICA - As empresas que participarem de licitações publicas, realizadas em território do Estado de Mato Grosso, obrigatoriamente, deverão juntar aos documentos solicitados no edital, uma copia da presente Convenção Coletiva.

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

DO DIREITO DE ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS - Os representantes do sindicato laboral terão acesso aos locais de trabalho dos empregados, para desempenharem suas atividades sindicais, quando se fizer necessário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SEGURO DE VIDA AUXILIA ASSISTENCIA SOCIAL EM CASO DE MORTE

DO SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO E ASSISTENCIA SOCIAL EM CASO DE MORTE OU INVALIDEZ, TOTAL E PERMANENTE, DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO.

Ocorrendo morte do empregado, em acidente de trabalho, sua família (leia-se mulher e filhos, se houver) deverá receber, às expensas dos respectivos empregadores, mediante contratação de seguro de vida, sem prejuízo de outros seguros previstos nesta CCT, os seguinte valores, assistência e auxilio.

Morte acidental: pagamento de R\$ 1.500,00 + duas parcelas do piso (R\$ 490,00) da categoria.

Invalidez total ou parcial por acidente: Pagamento de R\$ 1.000,00 + duas parcelas do piso (R\$ 490,00).

Auxilio-funeral: reembolso de despesas do funeral ao beneficiário ou a quem realizar os gastos, mediante apresentação dos comprovantes de pagamentos limitados a R\$ 1.000,00

Auxilio-alimentação: Entrega de duas cestas básicas, no valor de R\$ 100,00 (cem) reais cada uma.

Parágrafo primeiro - Por esta cláusula fica convencionado que as empresas contratarão seguro de vida em favor de todos os seus empregados, nos termos do convênio com o Projeto Febrac/E-serviços, apólice subestipulada pelo SEAC-MT, especialmente elaborada para facilitar o cumprimento pelas empresas, da presente cláusula.

Parágrafo segundo - As empresas terão prazo de 30 (trinta) dias, a contar da assinatura da Presente Convenção Coletiva de Trabalho, para aderirem à apólice conveniada com o Projeto Febrac/E-serviços e subestipulada pelo SEAC-MT, ou 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL E LABORAL E CONTR.

CONFEDERATIVA LABORAL

DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL E LABORAL - Conforme a decisão do STF, n.º 21.758, os sindicatos convenientes cobrarão da categoria econômica e profissional, **INDEPENDENTE DA FILIAÇÃO SINDICAL** ou não, a Contribuição Sindical, prevista nos artigos 578 a 580 da CLT, sendo que as empresas descontarão dos seus empregados o valor correspondente à remuneração de um dia de trabalho/ano, que será pago através de boleto bancário a favor do SEEAC/MT, 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.

DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL - Todas as empresas do segmento, atuantes no Estado de Mato Grosso, descontarão no mês de agosto de cada ano, 1/30 do salário dos empregados, em favor do sindicato laboral, para o auxílio do sistema confederativo. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito na Caixa Econômica Federal, no prazo máximo de 10 dias após o desconto. O SEEAC-MT torna público, por esta convenção de trabalho, que o empregado poderá se opor ao desconto e o sindicato, neste caso, deverá proceder o ressarcimento do valor ao empregado que o requerer por escrito, desde que o faça no prazo, improrrogável, de 30 dias a contar do desconto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA ATRASO PAGAMENTO SALARIO E INDENIZAÇÃO EMPREGADO ARTIGO 9º LEI 7.238

ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO - MULTA - Na ocorrência de atraso no pagamento de salários fora do prazo estipulado em lei, as empresas incorrerão em multa correspondente a dois dias de salário por dia de atraso, para cada empregado envolvido, sendo revertido estes valores aos mesmos, sem prejuízo de outras cláusulas penais contidas nesta Convenção Coletiva.

DA INDENIZAÇÃO DO EMPREGADO - (ARTIGO 9º. DA 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO SESMT COLUTIVO ENGENHARIA SEGURANÇA E PREVENÇÃO

DO SESMT COLETIVO - ENGENHARIA, SEGURANÇA E PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO - Aos associados ou não ao sindicato patronal que por livre e espontânea vontade, aderirem à forma coletiva para o adimplemento de todas as Normas Regulamentadoras, acima elencadas, visando a efetiva redução dos custos, estipula-se o valor de R\$ 12,50 por empregado.

DA CCT/OBRIGATORIEDADE - As empresas obrigatoriamente deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços o inteiro teor da presente CCT, bem como as variações salariais ocorridos durante o período de vigência do instrumento normativo.

O Sindicato patronal poderá, a seu critério, organizar as empresas, associadas ou não, interessadas em cumprirem coletivamente todas as disposições da presente convenção coletiva de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA PATRONAL

DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA PATRONAL

A contribuição Assistencial será cobrada no mês subsequente à efetivação da negociação coletiva, a contribuição Confederativa será cobrada no mês de outubro e consistirá, ambas, no valor igual a um piso da categoria por empresa.

A Contribuição **ASSOCIATIVA PATRONAL** corresponderá a 02 (dois) por cento do valor bruto da folha de pagamento da empresa associada. (nos termos do Termo de Ajustamento de conduta 0168/ 2004 PGT 23ª Região)

A contribuição Assistencial será cobrada no mês subsequente à efetivação da negociação coletiva, a contribuição

Confederativa será cobrada no mês de outubro e consistirá, ambas, no valor igual a um piso da categoria por empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO CONCILIAÇÃO PREVIA LEI 9958/2000

DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - LEI 9.958/2000

DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - LEI 9.958/2000 - Por este instrumento de negociação coletiva, os sindicatos convenientes instituem, **EXPRESSAMENTE, A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**, a qual se regerá pelos termos e condições que se seguem:

§ 1º - A Comissão de Conciliação Prévia será composta por 01 (um) representantes do sindicato laboral, 01 (um) do patronal e um escrivão, os quais deverão estar presentes a todas as audiências, a exceção do escrivão, sob pena de nulidade absoluta desta.

§ 2º - O sindicato laboral será representado por seu presidente ou por quem este indicar.

§ 3º - O sindicato patronal será representado pelo Diretor Executivo (contratado) ou por quem este indicar.

§ 4º - A comissão funcionará de Segunda às Sextas-feiras das 08:30 às 12:00 e 14:00 às 17:00 devendo, as partes interessadas, convocar a audiência, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Para esta convocação bastará que a empresa ou empregado, encaminhe, por qualquer meio, solicitação para a sua realização.

§ 5º - As audiências conciliatórias 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 a comissão 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 da Comissão, 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 da comissão e às pessoas que estiverem participando de audiência, o uso de aparelhos celulares, sob pena da aplicação de multa no valor de 10% do piso da categoria.

§ 6º - A empresa será representada, nas audiências conciliatórias, através do proprietário ou preposto, devidamente acompanhado da carta de preposição e contrato social da empresa.

§ 7º - Os empregados deverão apresentar-se para as audiências com a Carteira de Trabalho e estar devidamente acompanhado do representante da categoria laboral.

§ 8º - toda e qualquer controvérsia de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação do serviço, houver sido criada, se a comissão puder se deslocar até o local da prestação do serviço ou, ainda, se o empregador pagar, ao empregado, todas as despesas para o seu deslocamento até a comissão.

§ 9º - Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada (ATA DE AUDIÊNCIA CONCILIATÓRIA NEGATIVA), firmada pelos membros da comissão, que DEVERÁ ser juntada à eventual reclamação trabalhista conforme determinação da lei 9.958/2000.

§ 10º - Em caso de motivo relevante que impossibilite a observação do procedimento previsto nesta Convenção Coletiva, será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.

§ 11º - Aceita a conciliação, será lavrado ATA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA assinada pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

§ 12º - O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

§13º- Considerando todo o aparato estrutural NECESSÁRIO para o bom funcionamento das comissões, local

apropriado, qualificação pessoal, mão-de-obra mobilizada, tempo, equipamentos, arquivos e toda a responsabilidade advinda da atividade aqui pactuada, as EMPRESAS, que conciliarem, recolherão para a comissão, o percentual de 70% do piso da categoria.

Inciso I – As empresas associadas ao sindicato e que estiverem rigorosamente em dia com suas obrigações e contribuições sindicais, receberão desconto arcando apenas com 40% do valor do piso.

Inciso II – Os valores aqui estabelecidos, quando inadimplidos, poderão ser pleiteados judicialmente.

§ 14º - Os valores arrecadados serão rateados na proporção de 17% para despesas da própria comissão (aluguel, luz, água, telefone, pessoal, equipamentos, papeis, cópias, cartuchos de impressoras, limpeza, etc) 41.5% para os representantes conciliadores da classe laboral e 41.5% para o representantes conciliadores da classe patronal.

§ 15º - A Comissão de Conciliação Prévia terá prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da regular provocação do interessado.

§ 16º - Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D da lei 9.958 de 12 de Janeiro de 2000.

§ 17º - O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo aqui previsto.

§ 18º - Aplica-se à Comissão de Conciliação prévia trabalhista, criada nesta convenção, no que couber, as disposições previstas na CLT, jurisprudência e doutrina trabalhista, especialmente aquelas previstas para o INADIMPLEMENTO das obrigações oriundas de conciliações e acordos, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua Constituição.

§ 19º - Os acordos, quando não cumpridos, firmados perante a Comissão de Conciliação Prévia, serão EXECUTADOS pela forma estabelecida no Capítulo V da CLT.

§ 20º - É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juízo que tem competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.”

§ 21º - Esta comissão de conciliação prévia 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 que poderão, a qualquer tempo, realizar sessões extraordinárias, no local da prestação dos serviços, a pedido das partes interessadas.

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

§ 22º - Objetivando a diminuição dos custos operacionais, fica EXPRESSAMENTE acordado, neste instrumento, que esta Comissão de Conciliação Prévia, poderá funcionar juntamente com outras, de categorias diversas, já existentes ou que eventualmente venham a ser criadas.

§ Único – Fica RESGUARDADA, porém, a autonomia da Comissão no que se refere à representatividade da categoria e à paridade nas conciliações.

§ 23º - Está Cláusula servirá também como Regimento Interno da Comissão aqui instituída.

§ 24º - Farão parte dos processos de conciliação 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)

DAS DESPESAS CARTORIAIS COM ACORDOS COLETIVOS

O custo com cartório – papéis, documentos etc., será suportado única e exclusivamente pela empresa solicitante.

Os empregadores deverão encaminhar trimestralmente, aos sindicatos, a relação de empregados, postos de serviços e os documentos hábeis que comprovem o adimplemento de todas as cláusulas desta CCT.

DO DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA

§ 1º Objetivando resguardar os interesses coletivos e individuais da categoria como um todo, e por força deste instrumento, reconhecido no art. 7º, inciso XXVI da CONSTITUIÇÃO FEDERAL e, ainda, a **EMENDA CONSTITUCIONAL 45/04**, fica pactuado, que AS AÇÕES DE CUMPRIMENTO que objetivarem o recebimento da multa, prevista nesta cláusula, PODERÃO ser proposta por qualquer das entidades signatárias ou na forma de LITISCONSÓRCIO ATIVO FACULTATIVO no qual figurará, na polaridade ativa, o sindicato laboral e o patronal conjuntamente. Poderá servir de base, para a propositura da Ação, o comprovante de Regularidade previsto nesta CCT, ficando estipulada a multa de 01 pisos da categoria, previstos na faixa 1, por trabalhador lesado, sendo rateada na seguinte proporção: 40% ao empregado, 40% aos sindicatos convenientes e 20% ao fundo de amparo ao trabalho – FAT.

§ 2º - 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).

§ 3º - É facultado, aos pactuantes, para efeito da tentativa de conciliação ou propositura da Ação de Cumprimento, a notificação dos respectivos Tomadores de Serviços.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES NECESSARIO

CONSIDERAÇÕES PRILIMINARES NECESSÁRIAS

O segmento ressalta a natureza jurídica das Negociações Coletivas, especialmente, a todos aqueles ligados direta ou indiretamente ao segmento de limpeza, asseio e conservação, para que, ocorrendo desrespeito a esta convenção, não aleguem o desconhecimento da natureza normativa de suas cláusulas, bem como das conseqüências jurídicas de sua inobservância, seja pelo empregado, seja pelo empregador, seja por órgão público ou empresa privada tomadora dos serviços.

Esta Convenção Coletiva da estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. **É VERDADEIRA NORMA LEGAL**, e, portanto, dentro da categoria a que se destina, é, também, verdadeira **FONTE** do Direito.

Neste sentido, pode-se afirmar, que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É Lei, embora tenha a forma de Convenção Coletiva.

A CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia, institucional, para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da Categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento.

A Leitura dos incisos **IV, XIII e XVI** do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas adquiriram **NOTÁVEL** relevo legal na Carta Política.

Destarte, inegável se mostra a natureza **LEGALISTA** das Convenções Coletivas de cada Categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por **TODOS** os integrantes do segmento sob pena de afronta à **CONSTITUIÇÃO FEDERAL**.

DA 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**)

DA ABRANGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplicar-se-á a todos os funcionários das Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Pública, Locação de Mão-de-Obra e serviços similares, dentro da base territorial do Estado de Mato Grosso.

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

DA DATA BASE, VIGÊNCIA e PISO - A data base da categoria passará a ser o dia 01 do mês de janeiro de cada ano, tendo a presente Convenção Coletiva de Trabalho, excepcionalmente, vigência por um ano e 11 meses, a contar de 1º fevereiro de 2009 ao último dia do mês de dezembro de 2011. Em 01 de janeiro de 2010, será efetivada nova negociação, limitada ao reajustamento dos valores salariais.

§ único - Em função da mudança do salário mínimo, o qual fez com que os pisos da primeira e segunda faixas, da 17ª Convenção Coletiva de Trabalho, ficassem inferior ao mínimo, no mês de fevereiro de 2009, o salário constantes dessas faixas, serão calculado da seguinte forma: R\$ 448,65 + R\$ 16.35 (assiduidade) perfazendo um remuneração total de R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais) igualando-se, assim, ao salário mínimo vigente à época.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES FINAL

DISPOSIÇÕES FINAIS

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

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

DO JUÍZO COMPETENTE - As dúvidas e divergências surgidas quanto ao cumprimento da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** serão dirimidas, se possível, pelos sindicatos convenientes amigavelmente e, na sua impossibilidade, pela Justiça do Trabalho, no Estado de Mato Grosso.

Assim, por estarem justas e contratadas, as partes assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 07 (sete) vias, de igual teor e forma, devendo duas vias serem encaminhadas à Delegacia Regional do Trabalho/Mato Grosso para o registro.

Cuiabá, 16 de março de 2009

RONE RUBENS DA SILVA GONSALES
Presidente do SEEAC-MT

NILSON MOREIRA BARBOSA
Presidente do SEAC-MT

**ANEXO I - PARAMETROS PARA COTAÇÃO
DOS ENCARGOS SOCIAIS - OBSERVAÇÃO FACULTATIVA**

DISCRIMINAÇÃO	%
GRUPO A (básicos)	35,80
Previdência Social	20,00
FGTS	8,00
SESC	1,50
SENAC	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
Salário-educação	2,50
Seguro contra risco e acidentes	2,00
GRUPO B	12,92
Férias sem abono constitucional	9,35
Auxílio Enfermidade (=15 dias)	2,20
Faltas legais	1,08
Licença Paternidade	0,01
Auxílio Acidente de Trabalho (= 15 dias)	0,22
Aviso Prévio trabalhado	0,06
GRUPO C	12,51
Abono constitucional de férias	3,12
13º Salário	9,39
GRUPO D	10,76
Indenização (rescisão s/ justa causa)	2,99
Contribuição social (art.1º Complementar 110/01 – ainda em vigor)	0,75
Aviso prévio indenizado	5,41
Reflexo do aviso prévio indenizado sobre férias e 13º salário	1,05
Indenização adicional	0,56
GRUPO E	1,29
Incidência do Grupo A sobre licença-maternidade	0,73
Incidência do FGTS sobre o acidente do trabalho (>15 dias)	0,00
Incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,43
Abono pecuniário	0,13
GRUPO F (Incidência cumulativa)	9,23
Grupo A x (Grupo B + Grupo C)	9,23
TOTAL GERAL	82,51

**VALDIR LAURIANO DA SILVA
SECRETÁRIO GERAL
SINDICATO DOS EMPREG DE EMP DE ASSEIO CONSERV EST MT**

**NILSON MOREIRA BARBOSA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO EST MT**

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