

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000005/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/01/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR086127/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46312.000081/2018-62
DATA DO PROTOCOLO: 05/01/2018

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DE MS, CNPJ n. 33.089.590/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL DA SILVA AMADO FELICIO;

E

SINDICATO TRAB EMPR CONSERVACAO ASSEIO DOURADOS MS, CNPJ n. 00.360.472/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CICERO AMARO DA SILVA;

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 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Empresas de Asseio e Conservação**, com abrangência territorial em **Dourados/MS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

O piso salarial da Categoria dos agentes de asseio e conservação (CBO 5-52.15 e 5-52.20) será reajustado, a partir de **1º de janeiro de 2018** em **3,13% (Três vírgula treze por cento)**, repondo as perdas salariais verificadas no período de **01/01/2017 a 31/12/2017**, passando para **R\$987,00 (Novecentos e oitenta e sete Reais)**, já descontadas as antecipações salariais ocorridas no mesmo período.

Parágrafo Primeiro: será livre a negociação entre a empresa e o empregado que exerça função não prevista nesta convenção, cuja remuneração seja superior a **R\$ 1.100,00** (hum mil e cem reais), assegurado o estudo para a inclusão destas funções não previstas no quadro da cláusula *da função de agente de asseio e conservação e das gratificações de funções específicas*, com respectiva gratificação específica.

Parágrafo Segundo: Acordam as partes signatárias que todos os direitos e obrigações previstos na presente CCT são resultado de anos de conquistas do segmento, em especial constituem conquistas sociais dos trabalhadores vinculados a essa CCT, de modo que as partes se comprometem de forma irrevogável a não entabular quaisquer acordos coletivos que violem os direitos mínimos previstos na presente norma coletiva, reservando aos acordos coletivos tão somente condições mais benéficas àquelas aqui previstas, vedado qualquer pacto que reduza ou suprima direitos garantidos pela presente CCT.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, de seus empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo primeiro: o pagamento das férias deverá ser efetuado até 02 (dois) dias antes do início de seu gozo; o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário deverá ser efetuado no seguinte calendário: 1ª (primeira) parcela até dia 30 (trinta) de novembro do ano corrente e a 2ª (segunda) parcela até dia 20 (vinte) de dezembro do ano corrente.

Parágrafo segundo: o pagamento do salário após o 5º dia útil sujeita a empresa infratora ao pagamento de juros e correção monetária, na forma da lei, que será revertida em favor do empregado.

Parágrafo terceiro: os sábados serão considerados dias úteis para fins de obrigações e pagamento.

Parágrafo quarto: os prêmios, bônus, diárias de viagem, concessões espontâneas, benefícios, participações, metas, utilidades e auxílios concedidos ao empregado não serão considerados salário para todos os efeitos legais, não podendo ser adotados como base de cálculo para recolhimento dos encargos sociais, fundiários e demais verbas trabalhistas,

tampouco serão considerados direito adquirido do empregado independentemente do prazo em que houverem sido pagos, podendo ser suprimidos, reduzidos ou aumentados a qualquer tempo pelo empregador, que os concederá ou suprimirá conforme as políticas remuneratórias internas estabelecidas por cada empresa.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA QUINTA - GARANTIA MINIMA DE PISO SALARIAL

Para todos os efeitos da presente norma coletiva, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. Tudo que exceder as hipóteses ora tratadas, garantirá ao trabalhador a percepção do piso salarial previsto nesta CCT.

Parágrafo único: os empregados sob o regime de tempo parcial, desde que a jornada não ultrapasse 30h semanais (sem possibilidade de horas extras) ou 26 horas semanais (com possibilidade de labor em até 6 horas extras semanais), de acordo com o previsto no art. 58-A da CLT, receberão salário e gratificações previstas nas cláusulas 'DAS GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÕES', 'DAS FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS E DE GESTÃO' e 'GRATIFICAÇÕES ESPECIAIS POR POSTO DE SERVIÇO', proporcionalmente à jornada contratada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. Eventuais adicionais de insalubridade/periculosidade, caso incidentes para empregados contratados sob regime de tempo parcial, serão calculados proporcionalmente a jornada contratada, com base no salário mínimo legal.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA SEXTA - DAS GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÃO

Fica convencionado que os trabalhadores vinculados às empresas de asseio e conservação que exercerem de forma habitual e preponderante as funções específicas abaixo farão jus a uma gratificação mensal, segundo as condições e valores ora reajustados em **3% (três por cento)** e que constituem composição do cálculo salarial para todos os efeitos legais, inclusive com reflexo nas demais verbas salariais, rescisórias, recolhimentos fundiários e previdenciários:

ITEM	FUNÇÕES	GRATIFICAÇÃO	PISO	TOTAL
1	Copeira e auxiliar de cozinha	R\$ 51,11	R\$ 987,00	R\$ 1.038,11
2	Operador de fotocopiadora e ajudante de armazém	R\$102,28	R\$ 987,00	R\$ 1.089,28
3	Maqueiro	R\$102,28	R\$ 987,00	R\$ 1.089,28
4	Auxiliar de Lavanderia	R\$102,28	R\$ 987,00	R\$ 1.089,28
5	Auxiliar de Jardinagem	R\$102,28	R\$ 987,00	R\$ 1.089,28
6	Limpador de Vidro	R\$102,28	R\$ 987,00	R\$ 1.089,28
7	Salva Vidas	R\$115,56	R\$ 987,00	R\$ 1.102,56
8	Garçom	R\$137,28	R\$ 987,00	R\$ 1.124,28
9	Porteiro, Garagista, Manobrista, Operador de Estacionamento, Piscineiro e Ascensorista	R\$153,51	R\$ 987,00	R\$ 1.140,51
10	Cozinheira(o)	R\$153,51	R\$ 987,00	R\$ 1.140,51
11	Almoxarife	R\$153,51	R\$ 987,00	R\$ 1.140,51
12	Os empregados que trabalharem especificamente em limpeza de ruas e avenidas administradas pelo poder público - CBO 5142-15	R\$153,51	R\$ 987,00	R\$ 1.140,51
13	Operador de CFTV	R\$255,81	R\$ 987,00	R\$ 1.242,81
14	Jardineiro	R\$255,81	R\$ 987,00	R\$ 1.242,81
15	Operador de Forno	R\$365,35	R\$ 987,00	R\$ 1.352,35
16	Inspetor de Escola	R\$383,74	R\$ 987,00	R\$ 1.370,74
17	Operador de Caldeira Hospitalar	R\$471,39	R\$ 987,00	R\$ 1.458,39
18	Atendente Comercial	R\$486,92	R\$ 987,00	R\$ 1.473,92
19	Pedreiro, Eletricista, Encanador, Carpinteiro, Pintor, Oficial de Manutenção e Brigadista	R\$511,68	R\$ 987,00	R\$ 1.498,68
20	Operador de Empilhadeira	R\$533,25	R\$ 987,00	R\$ 1.520,25
21	Tratorista	R\$562,43	R\$ 987,00	R\$ 1.549,43
22	Motorista que utilize exclusivamente veículo que exija CNH de categorias B e C	R\$562,86	R\$ 987,00	R\$ 1.549,86
23	Coveiro	R\$611,09	R\$ 987,00	R\$ 1.598,09
24	Auxiliar técnico comercial (nível I)	R\$631,04	R\$ 987,00	R\$ 1.618,04
25	Motorista que utilize exclusivamente veículo que exija CNH de categorias D e E	R\$647,29	R\$ 987,00	R\$ 1.634,29
26	Agente de arrecadação	R\$702,95	R\$ 987,00	R\$ 1.689,95
27	Assistente de Projeto	R\$738,06	R\$ 987,00	R\$ 1.725,06
28	Os encarregados de asseio e conservação farão jus a uma gratificação mensal proporcional ao número de empregados sob sua responsabilidade, nos termos que segue:			
	A) Até cinco empregados	R\$73,10	R\$ 987,00	R\$ 1.060,10
	B) De seis a vinte empregados	R\$153,51	R\$ 987,00	R\$ 1.140,51
	C) De vinte e um até	R\$255,81	R\$ 987,00	R\$ 1.242,81

	quarenta empregados			
	D) Acima de quarenta empregados	R\$358,17	R\$ 987,00	R\$ 1.345,17

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS E DE GESTÃO

As funções que exerçam atividade administrativa no empregador ou em contrato de prestação de serviço, serão previstas em cláusula própria, conforme quadro abaixo, e terão a *gratificação por função* majorada em **3% (três por cento)**, que constitui composição do cálculo salarial para todos os efeitos legais, inclusive com reflexo nas demais verbas salariais, rescisórias, recolhimentos fundiários e previdenciários:

ITEM	FUNÇÕES	GRATIFICAÇÃO	PISO	TOTAL
1	Recepcionista	R\$102,28	R\$ 987,00	R\$ 1.089,28
2	Auxiliar de Escritório	R\$153,51	R\$ 987,00	R\$ 1.140,51
3	Auxiliar Administrativo (Nível I)	R\$201,47	R\$ 987,00	R\$ 1.188,47
4	Secretária	R\$255,81	R\$ 987,00	R\$ 1.242,81
5	Auxiliar de Departamento Pessoal	R\$255,81	R\$ 987,00	R\$ 1.242,81
6	Telefonista, Digitador e Auxiliar Técnico em informática	R\$358,17	R\$ 987,00	R\$ 1.345,17
7	Supervisor Operacional/ Setorial	R\$383,73	R\$ 987,00	R\$ 1.370,73
8	Auxiliar Administrativo (Nível II)	R\$466,28	R\$ 987,00	R\$ 1.453,28
9	Supervisor /Coordenador Administrativo	R\$767,51	R\$ 987,00	R\$ 1.754,51
10	Secretária de nível superior	R\$880,39	R\$ 987,00	R\$ 1.867,39
11	Encarregado de departamento no setor administrativo	R\$924,29	R\$ 987,00	R\$ 1.911,29
12	Gestor de RH com curso superior	R\$1.249,19	R\$ 987,00	R\$ 2.236,19

Parágrafo único: Nos termos do art. 62, II da CLT, serão *cargos de confiança* as funções de *supervisor operacional/setorial* e *supervisor/coordenador administrativo*, tendo direito a gratificação por cargo de confiança no importe de 40% (quarenta por cento) do salário efetivo, considerado o piso salarial previsto na cláusula *reajuste salarial* desta CCT acrescido da gratificação prevista nesta cláusula, somente enquanto o empregado estiver no respectivo cargo.

Outras Gratificações

CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÕES ESPECIAIS POR POSTO DE SERVIÇO

As partes estabelecem que os trabalhadores vinculados às empresas de asseio

e conservação que prestarem serviço nos locais específicos abaixo farão jus a uma gratificação mensal, somente enquanto estiverem prestando serviço no respectivo local, segundo condições e valores ora reajustados em **3% (três por cento)**, valores estes que compõem o cálculo salarial para todos os efeitos legais, inclusive com reflexo nas demais verbas salariais, rescisórias, recolhimentos fundiários e previdenciários, como segue:

ITEM	POSTOS DE SERVIÇO	GRATIFICAÇÃO
1	Os empregados que trabalharem exclusivamente em: aeroportos, estações rodoviárias, ferroviárias, centros comerciais, shopping-centers, supermercados, hospitais, posto de saúde, casas de diversões, lojas de departamentos e terminais de transbordo de ônibus urbanos farão jus a uma gratificação de	R\$102,28
2	Os empregados que trabalharem em áreas industriais, mesmo que em setores administrativos, desde que contíguos e pertencentes a mesma planta topográfica da área onde se tem a atividade de indústria farão jus a uma gratificação mensal de:	R\$153,51
3	Os empregados que trabalharem em área rural farão jus a uma gratificação mensal de:	R\$45,40

Parágrafo Primeiro: Fica facultado ao empregador a concessão de uma gratificação por posto de serviço, sempre que for estabelecido em negociação com o tomador um valor de acréscimo para atender a eventuais especificidades inerentes ao posto de serviço contratado.

Parágrafo Segundo: As gratificações previstas na presente cláusula não são cumulativas entre si.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

O cálculo da hora-extra será efetuado dividindo-se a remuneração por 220 (duzentos e vinte) horas acrescido do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.

Parágrafo Primeiro: A anotação da jornada de trabalho em cartão de ponto assinado pelo trabalhador constitui meio de prova inequívoco quanto a jornada efetivamente cumprida, sobrepondo-se a quaisquer outros meios de prova, uma vez que é dever do trabalhador a anotação de sua jornada de forma acurada. O preenchimento dos cartões de ponto com horários idênticos (“britânico”) não os desconstituirá ou prejudicará como meio de prova da jornada cumprida. O empregado será cientificado de seu direito de recusa à assinatura de cartões de ponto que não exprimam a realidade da jornada desempenhada.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO LOCAL DE GUARDA DE DOCUMENTOS TRABALHISTAS

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalhador que laborar no horário de 22h (vinte e duas horas) de um dia às 5h (cinco horas) do dia seguinte, fará jus ao recebimento de adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento), mas não será considerada a redução da hora noturna, que será computada em 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo único: o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) perdurará enquanto se mantiver a desconsideração da redução da hora noturna, tratando-se de benefícios compensatórios, comprometendo-se as entidades sindicais em suprimir o percentual de 5% (cinco por cento) do adicional, se optarem por adotar a redução da hora noturna em normas coletivas posteriores, ou por decisões judiciais ou lei superveniente que impeça a aplicação desta cláusula.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Aos empregados que exercem suas atividades em áreas insalubres será devido o pagamento do adicional de insalubridade calculado sobre o salário mínimo nacional de acordo com o percentual definido pelo grau apurado na classificação da atividade insalubre prevista na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo primeiro. Será assegurada a percepção do adicional de insalubridade em grau médio, no percentual de 20% (vinte por cento), para a função *os empregados que trabalharem especificamente em limpeza de ruas e avenidas administradas pelo poder público – CBO 5142-15 da cláusula da função de agente de asseio e conservação e das gratificações de funções*, salvo se for apurado grau máximo através de perícia técnica.

Parágrafo Segundo: As partes estabelecem que a aferição acerca da existência de agente

insalubre no trabalho, bem como o grau incidente, será apurada através de PPRA Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, ou, subsidiariamente, por Laudo Técnico de Avaliações e Condições de Insalubridade, elaborados de acordo com o que determina a Norma Regulamentadora 9, atualizada conforme Portaria MTE n.º 1.471, de 24 de setembro de 2014, emitido por Engenheiro de Segurança do Trabalho. Na ausência dos mencionados laudo/estudo, a aferição da existência de agente insalubre no trabalho, bem como o grau incidente será apurada via perícia judicial cujo custo será arcado pela parte sucumbente.

Parágrafo Terceiro: As partes ajustam que os adicionais de insalubridade e periculosidade não são cumulativos e, quando as condições de labor forem insalubres e perigosas simultaneamente, aplicar-se-á o adicional mais vantajoso ao trabalhador, somente enquanto perdurar a condição ensejadora do adicional, conforme parágrafo 2º do artigo 193 da CLT.

Parágrafo Quarto: As partes ajustam que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres não dependerá de licença prévia das autoridades do Ministério do Trabalho, uma vez que é mínimo o grau de insalubridade eventualmente incidente sobre as atividades ínsitas ao segmento de asseio e conservação.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Os empregados que laborarem em atividades ou operações perigosas na forma aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego terão assegurados pagamento de adicional de periculosidade definido em lei.

Parágrafo primeiro: As partes ajustam que os adicionais de insalubridade e periculosidade não são cumulativos e, quando as condições de labor forem insalubres e perigosas simultaneamente, aplicar-se-á o adicional mais vantajoso ao trabalhador, somente enquanto perdurar a condição ensejadora do adicional, conforme parágrafo 2º do artigo 193 da CLT.

Parágrafo segundo: o adicional de periculosidade não incidirá, sob qualquer hipótese, sobre os valores correlatos a prêmios, bônus, diárias de viagem, gratificações, concessões espontâneas, benefícios, participações, metas, utilidades, auxílios e quaisquer outras parcelas.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AJUDA DE CUSTO DE MANUTENÇÃO DE VEÍCULO E COMBUSTÍVEL

Nos termos do art. 457, § 2º da CLT, o empregado que utilizar veículo próprio, ou de terceiro que esteja sob sua posse, para a execução do serviço, receberá as seguintes ajudas de custo, que deverão ser pagas no prazo de até 5 dias úteis após a apresentação dos respectivos valores e comprovantes pelo empregado:

I – indenização pela manutenção e depreciação do veículo, consistente em valor estipulado entre as partes, conforme as peculiaridades do veículo, mediante termo escrito;

II – auxílio combustível para a execução do labor, segundo a média mensal de consumo, que será apurada pelo controle diário da quilometragem, em planilha fornecida pela empresa.

Parágrafo único. Nos termos da legislação supra, as parcelas estipuladas nesta cláusula não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Fica convencionada a concessão de Auxílio Alimentação no valor de **R\$209,00 (Duzentos e nove reais)** por mês trabalhado ou Vale Compra- Alimentação, no mesmo valor, mediante contra recibo específico para os empregados vinculados aos contratos firmados com os tomadores de serviço.

Parágrafo primeiro: Todos os trabalhadores abrangidos por essa CCT, inclusive aqueles que desempenhem jornada de trabalho em tempo parcial, terão direito ao pagamento integral do auxílio alimentação.

Parágrafo segundo: o valor do ticket alimentação ou do Vale Compra Alimentação, previsto no *caput* desta cláusula, poderá ser majorado na exata correspondência do valor pago ou repassado pela empresa tomadora de serviço a que o funcionário estiver vinculado.

Parágrafo terceiro: por se tratar de benefício e em observância a previsão do parágrafo anterior, poderá haver a majoração e/ou minoração do valor do auxílio-alimentação durante o contrato de trabalho e na hipótese da alteração do posto de trabalho do empregado, respeitando sempre o valor mínimo fixado no *caput* desta cláusula.

Parágrafo quarto: ajusta-se que o Auxílio Alimentação será concedido através de ticket ou Vale Compra, vedado seu pagamento em dinheiro, nos termos do Art. 457, § 2º da CLT.

Parágrafo quinto: a empresa filiada ao sindicato patronal poderá substituir o Auxílio Alimentação pelo fornecimento de refeição em restaurante, desde que atenda ao disposto na Lei 6.321/76-(PAT). O sindicato laboral poderá fiscalizar, a qualquer momento, a qualidade da refeição oferecida.

Parágrafo sexto: o primeiro pagamento se dará no ato da contratação, em valor proporcional ao período compreendido entre o dia da contratação e o último dia do mês. Nesta hipótese, o empregador poderá optar pelo pagamento do auxílio alimentação em pecúnia. Nos meses seguintes à contratação do trabalhador, o auxílio alimentação sera pago no dia 1º de cada mês.

Parágrafo sétimo: cada ausência do empregado ao trabalho, por qualquer motivo, acarretará o desconto de 1/22 (um vinte e dois avos) do valor do benefício, que será descontado no pagamento do benefício do mês subsequente.

Parágrafo oitavo: o auxílio alimentação não tem natureza salarial e caráter de salário *in natura*, portanto, não irradia reflexos para efeito de pagamento de verbas contratuais, rescisórias e encargos sociais. Valores superiores ao auxílio alimentação estabelecido permitirá ao empregador o desconto participativo previsto em lei. Aplica-se no que couber, às disposições da Lei 6.321/76-(PAT).

Parágrafo nono: os feriados e descansos semanais remunerados não poderão servir de base para o desconto da fração prevista no parágrafo oitavo.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

Desde que solicitado por escrito pelo interessado e satisfeitas as exigências previstas no art.7º do Decreto nº 95.247/87, que regulamenta a Lei nº 7.619/87 e as previstas na Lei nº 7.418/85, as empresas fornecerão vale-transporte a todos os seus empregados, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência – trabalho e vice-versa.

Parágrafo Primeiro – Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

Parágrafo Segundo – Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades

funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

Parágrafo Terceiro – Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso se constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

Parágrafo Quarto – No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

Parágrafo Quinto – No caso de desligamento do empregado, o mesmo obriga-se a devolver os vales transporte proporcional aos dias de trabalho ao período, sob pena de desconto na rescisão do contrato.

Parágrafo Sexto – A declaração falsa ou uso indevido do vale - transporte constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa, com fulcro no Artigo 482, “a” da CLT.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

Sem prejuízo do Benefício Social Familiar previsto nesta norma coletiva, fica facultado aos empregadores a contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento.

Parágrafo único: O empregado poderá se opor ao seguro contratado e seu respectivo desconto mensal, no momento da adesão ou, se aderente, em oportunidade posterior, durante o contrato de trabalho, mediante carta de próprio punho endereçada à empresa.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades Sindicais Convenientes.

Parágrafo Primeiro – A prestação dos benefícios sociais iniciará **a partir de 01/02/2018**, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida

no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/02/2018**, o valor **total de R\$ 9,70 (nove reais e setenta centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Terceiro - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Quinto – O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por falta de pagamento, efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, ou comunicar o evento após o prazo de 90 (noventa) dias, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize sua situação no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras.

Parágrafo Sexto - Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverá constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, para preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT. Mensalmente, estará disponível no site da Gestora um novo Certificado de Regularidade o qual deverá ser apresentado ao contratante quando solicitado e ao homologador quando das rescisões trabalhistas.

Parágrafo Sétimo - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo Oitavo: O custeio do benefício social familiar será de responsabilidade integral das empresas, não podendo haver qualquer desconto do salário do empregado.

Parágrafo Nono - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS CONVÊNIOS

O sindicato laboral firmará convênios com empresas fornecedoras de serviços de assistência médica privada, cesta básica, convênio farmácia e convênio gás.

Parágrafo primeiro: os empregados que tiverem interesse nos convênios, deverão firmar termo de adesão na sede do sindicato laboral, especificando os convênios de seu interesse.

Parágrafo segundo: o empregado não poderá utilizar mais que 30% (trinta por cento) de sua remuneração, acrescida das gratificações, se existentes, para o gozo dos convênios.

Parágrafo terceiro: após a aferição da existência de limite de remuneração disponível para descontos na folha do trabalhador, o sindicato laboral autorizará o uso dos convênios, mediante requisição numerada do empregado, com os seguintes dados:

- a) nome e assinatura do empregado;
- b) nome do Prestador Conveniente;
- c) objeto da requisição;
- d) valor da requisição.

Parágrafo quarto: o sindicato laboral apresentará para a empregadora até o dia 20 (vinte) de cada mês a cópia das requisições de cada empregado, assim como, relatório dos gastos e serviços utilizados, cujo desconto será incluído na folha de pagamento do mês em curso.

Parágrafo quinto: o sindicato laboral apresentará o termo de adesão aos conveniados firmados pelo empregado, juntamente com apresentação do primeiro relatório de utilização dos convênios e copia das requisições do respectivo mês

Parágrafo sexto: o controle da utilização até limite de 30% (trinta por cento) da remuneração será feito pelo sindicato laboral, mediante o cadastro das requisições dos respectivos filiados.

Parágrafo sétimo: no ato da adesão firmada pelo empregado, o sindicato laboral deverá apurar a existência de convenio similar já firmado pela empregadora, evitando a duplicidade de benefícios.

Parágrafo oitavo: é de responsabilidade do STECAD o desconto além de 30% (trinta) por cento, decorrente de convênios firmados pelo sindicato laboral e pelo empregador.

Parágrafo nono: A empresa deverá repassar o valor do convênio para o sindicato dia 13 de cada mês.

Parágrafo décimo: o atraso no repasse dos descontos pela empregadora acarretada multa de 10% (dez por cento) do valor devido.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RETENÇÃO DE CTPS

A empregadora deverá anotar a CTPS no prazo previsto no art. 29 da CLT, e terá o prazo de até 20 (vinte) dias para devolvê-la ao empregado, com a devida anotação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias, se firmado por prazo inferior, só poderá ser prorrogado por uma única vez.

Parágrafo único: as empresas poderão submeter ao contrato de experiência o empregado readmitido para a mesma ou outra função anteriormente exercida, desde que tenha decorrido o prazo de 60 (sessenta dias) da demissão, e o novo contrato de trabalho seja destinado para tomador de serviço diverso do anterior, salvo se decorrer o período de 1 (um) ano, em que poderá ser submetido ao contrato de experiência para a mesma função e mesmo tomador de serviço.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A homologação de rescisão contratual e pagamento das verbas rescisórias aos empregados que contarem com mais de 12 (doze) meses de trabalho será obrigatoriamente assistida pelo Sindicato dos Trabalhadores para efetiva validade homologatória. Recomenda-se o agendamento da homologação com antecedência de 24 horas.

Parágrafo primeiro: o empregado que recebe remuneração variável terá como cálculo, para efeito de rescisão contratual, pagamento de férias, décimo terceiro salário, a média salarial dos últimos oito meses, excluídas do cálculo todas as verbas que não ostentam natureza salarial, tais quais prêmios, bônus, diárias de viagem, concessões espontâneas, benefícios, participações, metas, utilidades e auxílios concedidos ao empregado.

Parágrafo segundo: por ocasião de homologação de rescisão contratual de trabalho, as empresas deverão atender e apresentar ao sindicato laboral os seguintes documentos:

- A) rescisões após as 15:00 (quinze) horas somente com pagamento em espécie;
- B) na hipótese de pagamento da rescisão além do prazo legal (10 dias), e/ou entrega extemporânea das guias de Seguro desemprego (quando exigíveis), a homologação somente ocorrerá mediante pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT;
- C) termo da rescisão de contrato em duas vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado;
- D) termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, impresso em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado, destinadas ao saque do FGTS e solicitação do seguro-desemprego;
- E) CTPS com anotações devidamente atualizadas;
- F) ficha de registro do empregado atualizado;
- G) cópia do aviso prévio, do atestado de saúde demissional e carta de preposição;
- H) extrato atualizado da conta vinculada - FGTS;
- I) GRR (Guia de Recolhimento Rescisório), no caso de demissão sem justa causa;
- J) Guia de comunicação de dispensa – CD, para fins de habilitação do Seguro Desemprego;
- K) Extrato comprovando o último recolhimento e o depósito rescisório do FGTS devido
- L) Chave de identificação.
- M) Certificado de Regularidade Benefício Social Familiar
- N) Certificado de Regularidade Benefício Assistencial ao Trabalhador

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Os sindicatos patronal e laboral pactuam que as empresas e empregados poderão comparecer anualmente perante o sindicato laboral apresentando os documentos comprobatórios de quitação das obrigações trabalhistas do ano em curso, e após verificação, o trabalhador assistido por seu sindicato, emitirá o respectivo termo de quitação anual com efeito liberatório geral, renunciando ao direito de reclamar posteriormente direito que não

ressalvou.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

No curso de aviso prévio de iniciativa da empresa, o empregado que obtiver novo emprego e comprovar por escrito através de declaração de novo empregador tal condição, ficará dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio e o empregador dispensado da obrigação de pagamento dos dias restantes.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA

É vedada a dispensa de empregado que estiver há 24 (vinte e quatro) meses ou menos da aquisição do direito à aposentadoria por idade, salvo por dispensa motivada por justa causa nos termos da CLT.

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

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL AO TRABALHADOR

Considerando a necessidade de fomentar ações voltadas à Assistência Social, Educação, Meio Ambiente e Cultura ao trabalhador, visando à operacionalização e funcionamento do Projeto PROFAC, as empresas recolherão para esse fim o valor mensal de R\$ 4,00 (quatro reais) por empregado abrangido por esta CCT. O benefício em questão constitui-se sob a modalidade de benefício assistencial, de caráter compulsório, gerido pelo sindicato patronal.

Parágrafo primeiro: o benefício será recolhido, mediante pagamento de boleto bancário, cuja prestação de contas será apresentada nas Assembleias Gerais.

Parágrafo segundo: o valor devido (tomando-se por base o número de empregados da empresa conforme CAGED por CNPJ, referente ao respectivo mês anterior) será recolhido até o dia 15 de cada mês.

Parágrafo terceiro: as empresas que possuírem contratos de prestação de serviço em outros Estados, apresentarão justificativa escrita informando o número de empregados não abrangidos por esta CCT. O número dos respectivos empregados não será computado para calcular o benefício assistencial mensal do fundo.

Parágrafo quarto: os sindicatos poderão fiscalizar a quantidade de empregados alocados em outros Estados, respondendo a empresa pela veracidade da justificativa apresentada, sob as penas da lei, incorrendo em multa de 5 (cinco) vezes o valor do benefício devido pelos empregados omitidos, caso seja apurada a irregularidade nas informações prestadas, salvo se comprovada ausência de má-fé, que será feita por recurso apresentado à Assembleia Geral, sendo esta a única competente para excluir a punição.

Parágrafo quinto: em caso de atraso, serão aplicados juros de 1% (um por cento) ao mês e multa de 10% (dez por cento) e constituirá óbice para: a) expedição de Certidão de Regularidade Sindical; b) homologações de rescisões junto ao sindicato laboral; e c) emissão dos termos de quitação anual das obrigações trabalhistas. A multa de 10% (dez por cento) cobrada pelo atraso será destinada à promoção de ações sociais e solidárias promovidas pelo Projeto PROFAC.

Parágrafo sexto: por se tratar de benefício destinado aos empregados do segmento, o sindicato laboral terá o dever de fiscalizar a adimplência do pagamento e a correspondência entre o número de empregados e o valor de recolhimento. Em caso de inadimplemento, o sindicato patronal terá legitimidade para pleitear judicialmente o cumprimento da presente cláusula.

Parágrafo sétimo: para preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT, o benefício assistencial ora previsto deverá integrar o preço do serviço oferecido e/ou prestado, constando em todas as planilhas de custo de licitações públicas e contratos privados.

Parágrafo oitavo: o benefício assistencial previsto nesta cláusula não pode ser objeto, em hipótese alguma, de desconto da remuneração dos empregados.

Parágrafo nono: considerando que se trata de um benefício que visa a melhoria da condição social e de empregabilidade do trabalhador do segmento, fica convencionado que as horas despendidas em qualquer curso promovido pelo PROFAC, ainda que custeados pelo empregador, fora da jornada normal de trabalho, não serão consideradas como integrativas desta, para qualquer efeito, inclusive aqueles efetuados pelo Sistema EAD. Em compensação, o benefício assistencial previsto nesta cláusula não pode ser objeto, em hipótese alguma, de desconto da remuneração dos empregados.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

As empresas fornecerão a todas as empregadas, que tiverem o contrato de trabalho rescindido, a DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DE DIREITO À REINTEGRAÇÃO para a hipótese de descoberta, posterior à rescisão do contrato de trabalho, de estado gestacional cuja origem se deu durante o vínculo de trabalho.

Parágrafo primeiro: como princípio de boa-fé, a empregada que receber a DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DE DIREITO À REINTEGRAÇÃO deverá informar imediatamente à ex-empregadora, na hipótese de descoberta, posterior à rescisão do contrato de trabalho, de estado gestacional cuja origem se deu durante o vínculo de trabalho, sob pena de perder o direito à indenização do período compreendido entre a demissão e a efetiva comunicação.

Parágrafo segundo: a DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DE DIREITO À REINTEGRAÇÃO deverá conter as seguintes informações:

I – o embasamento legal (art. 10, II, *b*, ADCT) que garante à empregada gestante o direito a garantia de emprego e de reintegração imediata ao trabalho.

II – a afirmação expressa de que a empregada tem o direito de ser reintegrada ao trabalho, caso descubra estar gestante após a rescisão do contrato de trabalho, mas com início do estado gestacional durante o vínculo de trabalho.

III – o dever da empregada em informar imediatamente à ex-empregadora da descoberta da gravidez, cujo início se deu durante o vínculo de trabalho, sob pena de configurar renúncia ao aludido direito.

IV- A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade. O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades. A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADAS

A jornada de trabalho poderá ser de doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas

ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, observados ou indenizados, o intervalo para repouso e alimentação conforme Art. 611-A, III da CLT.

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

Parágrafo Segundo: Em caso de trabalho noturno as horas serão de 60 minutos, mas remunerados no percentual de 25% para os períodos laborados entre 22:00h à 05:00h.

Parágrafo Terceiro: Se a Jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do trabalho.

Parágrafo Quarto: A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

Parágrafo Quinto: Considerando a particularidade dos serviços de portaria e recepção, cujos trabalhadores ficam baseados em seus postos de trabalho, o empregado em escala de revezamento 12x36 deverá permanecer durante seu intervalo destinado a descanso e alimentação no próprio local de serviço, sendo remunerado sob a natureza salarial nos moldes do §4º do artigo 71 da CLT.

Parágrafo Sexto: as funções de cargo de confiança, previstas no parágrafo único da cláusula (DAS FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS E DE GESTÃO), quais sejam as de *supervisor operacional/setorial* e *supervisor/coordenador administrativo*, não se submeterão a controle de jornada, devido as suas características de comando, nos moldes do art. 62, da CLT, devendo tal condição ser anotada na CTPS, somente enquanto o empregado estiver no respectivo cargo.

Parágrafo Sétimo: conforme portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas poderão utilizar sistemas manuais, mecânicos ou eletrônicos de controle de ponto.

Parágrafo Oitavo: as empresas poderão utilizar sistema eletrônico alternativo de controle de ponto, através de aparelhos não cadastrados no Ministério do Trabalho e Emprego, desde que estes cumpram com os requisitos das portarias 373/2011 e 1.510/2009 e demais portarias do Ministério do Trabalho e Emprego que venham a disciplinar o assunto.

Parágrafo Nono: as empresas poderão utilizar, simultaneamente, sistemas mecânicos, manuais e eletrônicos em diferentes estabelecimentos ou postos de serviço.

Parágrafo Décimo: Na falta de outros tipos de controle de horas extras a compensar, a simples informação constante do holerite mensal elencando o saldo de horas a compensar é ferramenta suficiente a convalidar os acordos tácitos ou escritos de compensação de jornada.

Parágrafo Décimo Primeiro: Para os trabalhadores que desempenhem função de agente de asseio e conservação, fica assegurado o gozo do intervalo intrajornada, sendo vedada a indenização do referido intervalo, ainda que parcial.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas de empregados que assistirem aos seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, em caso de internação e cirurgia por um período máximo de 07 (sete) dias no mês, desde que devidamente comprovado por atestado médico no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas a contar da data de emissão do atestado médico.

Parágrafo primeiro: em caso de falecimento dos pais, irmão, filho, cônjuge ou dependente legal, o trabalhador poderá se ausentar até 2 (dois) dias consecutivos contados do óbito apresentando a Empresa o atestado de óbito.

Parágrafo segundo: em virtude de casamento, o trabalhador poderá se ausentar por 3 (três) dias, comunicando a empresa com antecedência de 10 (dez) dias, e apresentar a certidão de casamento no prazo de 72 (setenta e duas) horas, após a realização do casamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas faltas ao serviço do empregado estudante submetido a exame escolar regular, desde que o empregador seja avisado com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e desde que o horário da prova coincida com o horário de trabalho. O estudante deverá comprovar o fato através de declaração emitida pelo estabelecimento de ensino no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após a realização das provas.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até dois períodos de 15 dias cada.

Licença Maternidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE

Será garantida a licença maternidade, inclusive da mãe adotiva, conforme previsto em Lei.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE

Será mantida licença paternidade de 07 (sete) dias, por nascimento de filho, na primeira semana, ficando facultada alteração do tempo de licença, se alterada por dispositivo legal (inciso III, artigo 473, da CLT).

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LOCAL DE REFEIÇÃO

As empresas reivindicarão junto aos tomadores de serviço locais adequados para refeição de seus funcionários e local para guarda de pertences pessoais. São vedadas refeições em via pública e lugar anti-higiênico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO CUMPRIMENTO DA QUOTA DE APRENDIZAGEM

O percentual de cumprimento de quota de aprendizagem, previsto no art. 429 da CLT, que

deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, no caso das empresas signatárias da presente norma coletiva, serão excluídas da base de cálculo as funções de auxiliar de serviços gerais, agente de asseio e conservação, porteiro, zelador, servente, copeira, jardineiro, garçom, cozinheira, auxiliar de jardinagem, auxiliar de lavanderia, e todas as demais funções que não demandem qualquer formação técnico profissional metódica para seu exercício.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DEFICIENTE FÍSICO

Considerando que as atividades de prestação de serviço são prestadas na sede do tomador de serviço, impossibilitando assim, que a empresa prestadora de serviço propicie condições adequadas de trabalho para os portadores de deficiência física habilitada ou reabilitada, o parâmetro para incidência do percentual legal será conforme o dimensionamento relativo ao pessoal da administração.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

As empresas fornecerão aos seus empregados, abrangidos por esta convenção, as vestimentas e equipamentos de proteção individual necessários ao trabalho, de acordo com as Normas Regulamentadoras em especial com a Portaria nº 3.214 de 1978 em sua NR-06, para uso exclusivo em serviço, respondendo o empregado pelo não uso do EPI, uma vez que a entrega dos EPI's, mediante recibo, obriga, por si só, o empregado a utilizá-los, independentemente da fiscalização do empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Quando, por sua culpa ou dolo devidamente comprovados, ocorrer extravio dos bens sob sua guarda ou danos decorrentes da utilização para fins estranhos ao serviço, fica convencionado que nesses casos, haverá o desconto em folha do valor integral do prejuízo causado, desde logo autorizado, até o limite legal estabelecido.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Caso o empregado tenha seu contrato de trabalho rescindido, fica ele obrigado a devolver os equipamentos recebidos no ato da assinatura da rescisão, na condição em que se encontrarem, também sob pena de desconto.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A não utilização dos EPI's, ou o seu uso para fins alheios ao contrato de trabalho, constitui fundamento para demissão por justa causa, nos termos do Art. 482, B, segunda figura.

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

Quando de uso obrigatório, as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados o uniforme necessário, na quantidade compatível com a função.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O empregado indenizará a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A utilização do uniforme será restrita ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertências, suspensão e demissão por justa causa, nos termos do Art. 482, B, segunda figura. Para a categoria abrangida por essa CCT não há necessidade de troca de uniforme na empresa, nem no início da jornada, tampouco em seu término.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização dos uniformes são de uso comum.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CIPA

Serão criadas COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA em conformidade com a lei, sendo acompanhada pelo sindicato laboral através de técnicos credenciados em Segurança e Medicina do Trabalho.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO

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

Parágrafo Primeiro – O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou nos casos de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, dentro das 48 horas após a emissão do referido atestado.

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

Parágrafo Terceiro – Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o número do Conselho do profissional que assina o documento, o código CID e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, inclusive com data, horário e assinatura do preposto da empresa.

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

Parágrafo Quinto – Caso a fraude seja constatada, poderá ser aplicada demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, a, da CLT.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO AS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA

Os representantes do Sindicato dos Trabalhadores terão acesso às dependências das empresas e locais de trabalho dos empregados da categoria quando se fizer necessário para tratar de assuntos de interesse da classe e verificação de condições de trabalho, mediante consulta formal à empresa responsável pelos serviços. O sindicato patronal poderá, em caso de irregularidade constatada ou formalmente denunciada, acompanhar o sindicato laboral na verificação ou oferecer apoio logístico para fazê-lo.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTE SINDICAL

O Presidente, para atendimento do mandato sindical, fica dispensado do expediente diário na empresa, assegurando-lhe o salário mensal e respectivas vantagens previstas na presente CCT, a serem suportados pelo sindicato laboral.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE AFASTAMENTO

Fica garantido o afastamento aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários e cursos realizados pelas entidades sindicais.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMPROVANTE DE RECOLHIMENTOS

Nos termos do Art. 583/CLT, as empresas ficam obrigadas a fornecer ao sindicato dos trabalhadores cópias de documentos comprovando a regularidade dos pagamentos referentes ao Convênio de Apoio Familiar dos Funcionários, conforme estabelecido na cláusula *benefício social familiar*. Deverão ainda apresentar cópia da RAIS - Relação Anual de Informações e Salários até o último dia útil do mês de Junho do ano em exercício.

Parágrafo Primeiro: O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador, e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Parágrafo Segundo: Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de

qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - APRESENTAÇÃO DO CAGED

Todas as empresas atuantes no Estado de Mato Grosso do Sul, com sede neste ou em outro estado da federação, independentemente de serem filiados ao Sindicato Patronal, ou não, deverão encaminhar à este cópia do CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do mês anterior, até o último dia do mês corrente, sob pena de multa de 1 piso salarial da categoria, por mês em falta e poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor desta cláusula.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

Nos termos do Art. 545 da CLT, desde que haja prévia e escrita autorização dos empregados, a título de contribuição assistencial laboral, as empresas descontarão em folha de pagamento o equivalente ao valor de um dia de trabalho de cada empregado sindicalizado. O valor deverá ser creditado em favor do sindicato dos trabalhadores até o dia 10 (dez) de julho do ano em curso, conforme aprovação em Assembleia Geral Extraordinária da categoria, sendo este desconto referente ao mês de junho do ano em curso, devendo as empresas promover os recolhimentos via guia de compensação bancária própria fornecida pelo Sindicato Laboral, a ser recolhida em favor da agência nº 0562, Operação 003, conta corrente 1241-7, da Caixa Econômica Federal, sito à Rua Joaquim Teixeira Alves, Dourados/MS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea e, da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro do ano em curso, a importância equivalente a 1,4% (um vírgula quatro por cento) do salário de cada empregado sindicalizado e limitado o desconto individual mensal de R\$ 15,00 (quinze reais), a título de Contribuição Confederativa Laboral.

Parágrafo primeiro: as importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao STECAD/MS, em guias próprias, fornecidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10%

(dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção monetária.

Parágrafo segundo: a empresa será responsável pela entrega das fichas de filiação dos funcionários junto ao sindicato laboral, que fornecerá as respectivas fichas de filiação.

Parágrafo terceiro: os novos empregados que vierem a ser contratados após a data-base, terão o desconto efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão e filiação.

Parágrafo quarto: é garantido o direito de desfiliação e de oposição ao desconto aos empregados filiados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao desconto, que deverá ser manifestado pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho, diretamente à empresa ou ao sindicato laboral. Não terão validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, e-mail, fax enviados ao sindicato laboral ou à empresa.

Parágrafo quinto: o desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Confederativa Laboral serão de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao STECAD/MS obrigará a empresa ao pagamento da importância devida, assegurado seu direito a reaver o valor junto ao empregado.

Parágrafo sexto: o presente desconto foi aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada na sede do STECAD/MS, situada à Rua Joaquim Teixeira Alves, nº1.540, sexto andar, sala 63, Dourados/MS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas filiadas ao SEAC-MS deverão recolher a Contribuição Confederativa Patronal, consoante a norma do inciso IV, do art. 8º, da Constituição Federal e demais legislações aplicáveis à matéria, cujo valor, determinado em Assembleia fica vinculado ao número de empregados existentes nas empresas em junho do ano em curso.

A) Empresa com até 200 (duzentos) empregados: ½ piso da categoria;

B) Empresa com 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados: um piso da categoria;

C) Empresa com mais de 500 (quinhentos) empregados: dois pisos da categoria.

Parágrafo primeiro: esse valor poderá ser pago em 2 (duas) parcelas iguais com vencimento nos dias 05 dos meses de agosto e setembro do ano em curso.

Parágrafo segundo: por atraso de pagamento desta contribuição, será cobrada uma multa de 10% (dez por cento) ao mês e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo terceiro: em caso de não recolhimento da **Contribuição Confederativa Patronal**,

poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E ASSOCIATIVA PATRONAL

As empresas filiadas ao Sindicato Patronal contribuirão de forma mensal a referida entidade, através da **CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL**, conforme segue:

- A) empresas com um efetivo de até 20 funcionários contribuirão com 20% (vinte por cento) do piso da categoria;
- B) empresas com um efetivo de até 21 a 50 funcionários contribuirão com 40% (quarenta por cento) do piso da categoria;
- C) empresas com um efetivo de até 51 a 70 funcionários contribuirão com 60% (sessenta por cento) do piso da categoria;
- D) empresas com um efetivo de 71 a 200 funcionários contribuirão com 70% (setenta por cento) do piso da categoria;
- E) empresas com um efetivo de 201 a 500 funcionários contribuirão com 80% (oitenta por cento) do valor do piso da categoria;
- F) empresas com efetivo de pessoal superior 501 funcionários contribuirão com 1 (hum) piso da categoria.

Parágrafo primeiro: o pagamento deverá ser efetuado através de boleto bancário fornecido pela própria entidade.

Parágrafo segundo: por atraso de pagamento desta contribuição, será cobrada uma multa de 2% (dois por cento) ao mês e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo terceiro: em caso de não recolhimento da Contribuição Associativa Patronal prevista no *caput* da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Para os processos licitatórios e contratações com tomadores de serviço privados, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva deverão apresentar a CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL que atestará que a referida empresa cumpre as obrigações sindicais, certidão esta que independe da filiação ao sindicato patronal.

Parágrafo primeiro: Para a emissão da certidão de regularidade sindical, o interessado deverá formular requerimento por escrito, assinado por sócio ou procurador regularmente constituído da empresa requerente, em duas vias e deve apresentar ao Sindicato Patronal os seguintes documentos:

- a) Declaração de firma individual, do contrato social ou da última alteração registrada;
- b) Certidão negativa de débitos fundiários (FGTS);
- c) Certidão negativa de débitos relativos aos tributos federais e a dívida ativa da união;
- d) Certidão negativa de débitos municipais (débitos gerais e mobiliários);
- e) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas - CNDT;
- f) Certificado de Regularidade – Benefício Social Familiar;
- g) Certificado de Regularidade - Benefício Assistencial ao Trabalhador;
- h) CAGED do mês anterior ao requerimento;
- i) Guia da Contribuição Assistencial Laboral;
- j) Guia da Contribuição Confederativa Laboral;
- k) Guia da Contribuição Confederativa Patronal (só para filiados ao SEAC/MS);
- l) Guia da Contribuição Assist. e Assoc. Patronal (só para filiados ao SEAC/MS).

Parágrafo segundo: Será cobrada a taxa de R\$ 50,00 (cinquenta reais) para emissão de quaisquer das certidões/declarações mencionadas nesta cláusula com a finalidade de custear as despesas de postagem, papelaria, arquivo de processo, entre outros. As empresas filiadas ao sindicato patronal estão isentas do pagamento desta taxa.

Parágrafo terceiro: a CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL será expedida pelas partes convenientes, assinada conjuntamente pelos respectivos presidentes dos sindicatos patronal e laboral, sob pena de invalidade, sendo vedada a emissão de certidões de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

Parágrafo quarto: as empresas licitantes poderão opor-se à empresa concorrente desacompanhada da CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL para qualquer certame

licitatório (nas modalidades convite, tomada de preços, concorrência, concurso, leilão, pregão presencial e eletrônico), por descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo quinto: para as empresas que não exercem atividade empresarial na área representativa das entidades sindicais, a CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL será substituída pela emissão, pelos sindicatos convenientes, de DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE ATIVIDADE EMPRESARIAL, mediante prévia declaração desta informação pela empresa requerente ao sindicato patronal, constando expressamente que não possui contratos de prestação de serviço e empregados na área de abrangência representativa dos sindicatos emitentes, declaração esta que será emitida para finalidade certa e única, devendo constar expressamente a concorrência ou certame público a que se destina, incluindo o número do Edital e o nome do Tomador de Serviço ou somente o nome do Tomador de Serviço, caso seja pessoa jurídica de direito privado. Sendo a empresa solicitante vencedora do certame público ou firmando contrato com a respectiva pessoa jurídica de direito privado, conforme parágrafo anterior, deverá substituir a declaração pela Certidão de Regularidade Sindical, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da assinatura do contrato e obedecendo a todos os requisitos desta cláusula.

Parágrafo sexto: na apresentação de propostas em certames públicos ou para tomadores de serviço privados, a empresa deverá anexar cópia desta Convenção Coletiva à CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL ou à DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE ATIVIDADE EMPRESARIAL.

Parágrafo sétimo: A entidade sindical terá o prazo de 3 (três) dias úteis para o fornecimento da certidão. Quando a Certidão de Regularidade Sindical for referente à cidade de Dourados-MS (STECAD), a entidade sindical patronal terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para o fornecimento da certidão, devido ao deslocamento intermunicipal.

Parágrafo oitavo: A certidão de regularidade sindical terá validade de 60 (sessenta) dias.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E MEDIAÇÃO

Considerando as disposições da Lei 13.467/2017, art. 611 – A, as partes constituem neste ato a Comissão de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, com base nas condições abaixo enunciadas:

§1º Com base na Lei 9.958/2000 fica criada a Comissão de Conciliação Prévia - CCP entre os Sindicatos signatários para que empregadores e trabalhadores possam celebrar acordo acerca de parcelas e direitos de natureza trabalhista, sendo que com base no parágrafo único do artigo 625-E da referida lei, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas pressamente ressalvadas.

§2º Constitui objetivo geral da Comissão de Conciliação Prévia, a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a

intermediação dos sindicatos dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer outro órgão público.

§3º A presente Comissão também funcionará como câmara de arbitragem para os empregados enquadrados no art. 507-A da CLT, que percebam remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que em seus contratos de trabalho haja cláusula compromissória pactuada com concordância do empregado em submeter seus litígios a essa Comissão, nos termos previstos na Lei 9307/96.

§4º Como não há mais contribuição compulsória prevista na legislação trabalhista, a forma de organização, funcionamento e manutenção da Comissão prevista na presente cláusula será definida pelos Sindicatos signatários.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Por qualquer infração a esta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas por ela abrangidas pagarão multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por empregado prejudicado, revertendo-se em benefício da parte prejudicada, ficando excluídas desta cláusula as cláusulas que já possuam cominações específicas. A presente multa não é cumulativa com a multa aplicável por atraso no pagamento de salários.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JUÍZO COMPETENTE

As dúvidas e divergências surgidas no cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas de forma amigável e, na sua impossibilidade, pela Justiça do Trabalho competente da localidade em que o empregado prestar serviço.

DANIEL DA SILVA AMADO FELICIO

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DE MS

CICERO AMARO DA SILVA
Presidente
SINDICATO TRAB EMPR CONSERVACAO ASSEIO DOURADOS MS

ANEXOS
ANEXO I - ATA E LISTA

[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>.