

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000366/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/07/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035827/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.001047/2019-34
DATA DO PROTOCOLO: 09/07/2019

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES TELEFONICOS DO ESTADO DE MATO GROSSO SINTTEL-MT, CNPJ n. 03.785.888/0001-03, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). RODINEI RAMOS PENHA e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). LUCENIA CASTELIANO MATIAS;

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Plano da CNTCP**, com abrangência territorial em **MT**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE E PISO SALARIAL

O reajuste salarial e adicional de assiduidade dos trabalhadores abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, serão corrigidos pelo percentual de **5% (cinco por cento)**, a partir de 1º de maio de 2019, aplicados sobre os salários vigentes em 30 e abril de 2019.

Parágrafo Primeiro: O salário mínimo da categoria, vigente a partir de 1º de maio de 2019, será de **R\$ 1.407,00 (um mil quatrocentos e sete reais)**.

Parágrafo Segundo: O piso salarial, 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.

Parágrafo Terceiro: Os pagamentos salariais serão efetuados mensalmente até o 5º dia útil conforme legislação específica.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - SALARIO NORMATIVO E CONDIÇÕES SALARIAIS

O salário normativo, para o Estado de Mato Grosso, a partir de 1º de maio de **2019**, para os trabalhadores com jornada de 06 horas diárias, até 180 (Cento e oitenta) horas mensal, de acordo com os seguintes enquadramentos salariais:

a O salário das **TELEFONISTAS, TELEATENDIMENTO, TELEMARKETING E OPERADOR DE RÁDIO**- É equivalente a: **R\$ 1.407,00** (um mil quatrocentos e sete reais) + adicional de assiduidade de **R\$ 29,58** (vinte e nove reais e cinquenta e oito e dezoito centavos) totalizando **R\$1.436,58** (um mil quatrocentos e trinta e seis reais e cinquenta e oito centavos) mais os benefícios previstos nesta CCT.

I) Não é permitido o fracionamento da jornada de trabalho prevista nessa CCT.

II) Para os demais empregados, com jornada de 08 horas diárias, 200 (Duzentas) horas mensal, o salário normativo será de acordo com os seguintes enquadramentos salariais:

a - O salário do **AUXILIAR TÉCNICO** - É equivalente: **R\$ 2.068,56** (dois mil e sessenta e oito reais e cinquenta e seis centavos) + adicional de assiduidade de **R\$ 42,19** (quarenta e dois reais e dezenove centavos) totalizando **R\$ 2.110,75** (dois mil cento e dez reais e setenta e cinco centavos) mais os benefícios previstos nesta CCT.

b- O salário do **TÉCNICO EM TELECOMUNICAÇÕES** - É equivalente: **R\$ 3.448,65**(três mil quatrocentos e quarenta e oito reais e sessenta e cinco centavos) + adicional de assiduidade de **R\$ 71,73**(setenta e um reais e setenta e três centavos) totalizando **R\$ 3.520,38**(três mil quinhentos e vinte reais e trinta e oito centavos).

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Ficam as empresas obrigadas ao fornecimento de comprovante de pagamento de salários mensais, com especificações de títulos e quantias pagas.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As dobras, assim entendidas duplicação de jornadas eventuais, serão remuneradas em 70% (setenta por cento) acima do valor da hora normal de segunda a sábado e aos domingos e feriados 120% (cento e vinte por cento).

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder aos seus empregados, nos dias efetivamente trabalhados, o auxílio alimentação. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

Parágrafo Primeiro: O valor facial do tíquete, para os empregados que trabalham até 180 (cento e oitenta) horas, o valor será de **R\$ 35,00** (trinta e cinco reais), e para os empregados que trabalham até 200(duzentas) horas, o valor será de **R\$ 40,00** (quarenta reais), com a participação do empregado em **5% (cinco por cento)** do valor fornecido.

Parágrafo Segundo: Os tíquetes serão fornecidos para dias efetivamente trabalhados, isto é, não abrangerão faltas, porém deverão ser fornecidos por ocasião do afastamento por licença maternidade e no gozo das férias. Nos casos de afastamentos por auxílio doença e no auxílio doença acidentário reconhecido pelo INSS, a partir de 01/05/2019, os trabalhadores nessas condições terão assegurado o AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO por um período de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo Terceiro: O fornecimento do benefício ou o crédito eletrônico do tíquete será efetuado até o **5º (quinto dia)** do mês a que se destina o benefício.

Parágrafo Quarto: De característica indenizatória e natureza não salarial, o tíquete será utilizado para ressarcimento e despesas com aquisição de alimentos em restaurantes, lanchonetes e similares, de acordo com a legislação vigente relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador PAT.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO TRANSPORTE

As empresas fornecerão vale-transporte a todos os empregados abrangidos por este instrumento coletivo, (02) dois vales transportes para o seu deslocamento residência / trabalho / residência, conforme lei vigente, ou transportarão seus empregados em veículos próprios, desde que com total segurança e conforto.

Parágrafo Único: Fica a empresa obrigada a entregar o vale-transporte aos seus empregados, preferencialmente no último dia útil do mês anterior ao da competência, na ocorrência de circunstâncias excepcionais justificáveis, haverá uma tolerância no referido prazo de até 02 (dois) dias.

Seguro de Vida

CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA

Fica assegurado ao trabalhador o direito ao recebimento do valor, como seguro que as empresas (às suas expensas) farão em companhias seguradoras, para utilização no caso de morte ou invalidez permanente, decorrentes de acidente de trabalho, no valor correspondente a 26 (vinte e seis) valores do salário-base recebido.

Parágrafo Único - As empresas se obrigam ao pagamento correspondente, desde que ocorra o sinistro, no caso de inexistência de seguro. Não haverá a participação do empregado no custeio desse seguro, onde será pago de forma integral pela empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO SEGURO CASO DE MORTE OU INVALIDEZ, TOTAL / PERMANENTE DECORRENTES ACID.

Os empregadores deverão encaminhar trimestralmente, aos sindicatos, a relação de empregados e os documentos hábeis que comprovem o adimplemento integral desta cláusula.

Parágrafo Único - A inadimplência, decorrente do ajustado nestas cláusulas, que impossibilite o atendimento ao quadro de empregados, acarretará aos empregadores, multa mensal equivalente a 01 (uma) cesta básica, tipo A, a ser comprovadamente entregue a cada um de seus empregados, por mês inadimplido, sem prejuízo de outras cominações previstas neste instrumento de negociação coletiva.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O **SINTEL-MT** prestará a assistência na homologação das rescisões de Contrato de Trabalho com tempo de serviço igual ou superior a 09 (nove) meses. A homologação só será realizada mediante a apresentação do extrato atualizado do FGTS e do Atestado Médico Demissional, devendo a empresa cumprir os prazos legais.

Parágrafo Único - A Empresa comunicará, por escrito, ao empregado e ao sindicato, o dia, hora e local para efetuar a homologação da rescisão. O prazo para submeter às rescisões contratuais à homologação, será no máximo de 10 (dez) dias a contar a data do término do aviso prévio caso o mesmo seja trabalhado, e caso o aviso prévio seja indenizado, o prazo será de 10 (dez) dias após a comunicação da demissão, sob pena da multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA A EMPREGADA GESTANTE

Fica assegurada à TRABALHADORA gestante, licença maternidade, desde o afastamento médico, até 180 (cento e oitenta) dias, independentemente da opção ao Programa “Empresa Cidadã”.

Parágrafo Único: Fica assegurada a estabilidade de emprego por 60 (sessenta) dias, após o término da licença de que trata o “caput”, salvo justa causa.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA O EMPREGADO DOENTE

Será proibida a demissão do empregado doente, quando comprovado por perícia médica que a doença é ocupacional ou acidentária.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CUMPRIMENTO DA NR 17

As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir a Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) do MTPS em sua totalidade para seus empregados telefonistas, atendentes de telemarketing, etc.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ATENDIMENTO AOS EMPREGADOS

As empresas se comprometem a fazer chegar até aos empregados, especialmente os reservas, sem o concurso deles, todos e quaisquer documentos que lhes dizem respeito, tais como: comprovantes de pagamento, vales transporte, vale-refeição, etc.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Faltas

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências dos empregados:

- a)** 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho, iniciando-se no 1º dia útil subsequente, considerando este benefício como licença paternidade;
- b)** 05 (cinco) dias consecutivos em virtude casamento;
- c)** 05 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;
- d)** Será assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho estudante, abono de faltas nos dias de provas escolar que coincidam com seu horário de trabalho, desde que a empresa seja avisada por escrito, com antecedência mínima de 48(quarenta e oito) horas e comprovada a realização da prova.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO ABONO FALTA MÉDICO

Havendo a necessidade de levar ao médico o filho menor de 14 (QUARTORZE) anos ou INVÁLIDO, o empregado poderá faltar ao serviço por 01(um) dia ao mês, sem prejuízo salarial, desde que, apresente atestado médico de acompanhante. O atestado deve constar o nome do PAI ou MÃE que está acompanhando o filho, bem como, constar o nome do filho enfermo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de internação e, mediante a apresentação do referido atestado médico, o pai ou a mãe, poderão faltar por até 10 dias, sem prejuízo do salário. O atestado médico deve constar o nome do PAI ou da MÃE que está acompanhando o filho, bem como, constar no atestado o nome do filho enfermo.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento à Justiça, seja como testemunha ou reclamante, desde que apresente à empresa notificação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FÉRIAS

A data do início do gozo de férias será comunicada pela empresa ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, com pagamento da remuneração das mesmas até 02 (dois) dias antes do início do gozo das referidas férias.

PARÁGRAFO ÚNICO: Exceto nos casos onde o 1º dia do mês da concessão das férias recaia em dias de SABADO e ou DOMINGO, a data do início do gozo das férias só poderá ser marcada para dia útil, devendo o empregado comparecer até o escritório de pessoal para recebimento, promover a apresentação da CTPS para as anotações e firmar o respectivo recibo de férias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS MEDIDAS RELATIVAS A ENGENHARIA, SEGURANÇA DO TRABALHO E PREV, ACIDENTES

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

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

NORMA REGULAMENTADORA Nº 21 - Trabalho a Céu Aberto: Tipifica as medidas preventivas 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 30ª desta CCT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SAÚDE OCUPACIONAL, EXAMES E TRATAMENTO

1.1. Por esta cláusula fica convencionado que os Empregadores (EMPRESA) a partir do dia 01 de maio de **2019**, ofertarão a todos os seus empregados OS EXAMES E PROGRAMAS ATINENTES A SAÚDE OCUPACIONAL, EXAMES E TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BÁSICOS PREVENTIVOS GRATUÍTO, INSTRUÇÕES E TREINAMENTOS RELATIVOS À PREVENÇÃO DE ACIDENTES E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, nos seguintes termos:

1.2 Todos os encarregados, chefes de setores ou líderes de equipes, das empresas deverão receber qualificação e treinamento, com ênfase em normas de segurança no trabalho, prevenção de acidentes e saúde ocupacional, nos termos desta cláusula.

1.3 Todas as teorias e práticas administradas aos encarregados, chefes de setores ou líderes de equipe deverão, como agentes multiplicadores, ser repassados, por estes, aos demais empregados das empresas.

1.4 A qualificação versará, entre outros pontos de interesse do segmento, sobre: Fiscalização, coordenação e planejamento das ações e modo de execução dos serviços, distribuição de pessoal, cumprimento de horários, rotinas, emprego correto de materiais e equipamentos, limpeza externa e interna, higienização hospitalar, normas de segurança profissional, uso correto do EPI, descontaminação de ambientes, modo de abordagem de transeuntes, postura, apresentação em serviço, prevenção de acidentes no trabalho, motivação pessoal e de terceiros, trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, saúde

ocupacional, e tudo o mais que possa resultar na valorização e melhoria da capacidade profissional do empregado objetivando garantir seu aprimoramento e permanência no mercado de trabalho.

1.5. Aos associados ou não ao sindicato patronal que por livre e espontânea vontade, aderirem à forma coletiva para o adimplemento dos benefícios: **EXAMES OCUPACIONAIS, DOS TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BÁSICOS GRATUITO, DO PCMSO, PPRA** desta CCT, visando a efetiva redução dos custos, com a entrada em vigor do E-social que se inicia-se com o PPRA e PCMSO, estipula-se o valor de **R\$ 47,00 (Quarenta e sete reais)** por empregado, a ser repassado ao sindicato, o qual, negociará diretamente com os prestadores dos serviços exigidos nesta Convenção em favor dos associados.

1.6. No caso de empresas, associadas ou não, que optarem pela forma individual e particular para o adimplemento da presente, somente receberão comprovantes de regularidade convencional, mediante a apresentação de documentos idôneos que comprovem o adimplemento, desta e todas as demais cláusulas constantes desta CCT, ficando ajustado que as entidades pactuantes fiscalizarão, neste caso, o real adimplemento do aqui disposto.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 SINTTEL-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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA PATRONAL

A Contribuição Assistencial Patronal será cobrada 01 piso da categoria trinta dias após a efetivação da Convenção Coletiva. Para a contagem do prazo considera-se a data de sua assinatura.

A Contribuição Confederativa Patronal, será cobrada 01 piso da categoria no mês de outubro de cada ano.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas se comprometem a descontar em folha de pagamento, 1% (um por cento) do salário base do empregado, mediante autorização assinada pelo empregado, referente a mensalidade do sócio da entidade,

obrigando-se, no prazo de 10 (dez) dias a recolhê-las à conta corrente do SINTTEL-MT nº 402020-0, agência 0046-9, Banco do Brasil.

Parágrafo Primeiro - Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao SINTTEL/MT, até ao 15º dia do mês subsequente ao desconto, uma relação de todos os empregados atingidos pelo desconto.

Parágrafo Segundo - Em caso de atraso, a empresa pagará multa de 10% (dez por cento) ao dia sobre o valor total descontado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL E PATRONAL

Conservação, Locação de Mão de obra, Limpeza Pública Urbana e Ambiental, que operam ou vierem a operar no Estado de Mato Grosso, filiados ao sindicato patronal, recolherão, mensalmente, com recursos próprios para o SEAC/MT, através de guias fornecidas pelo mesmo, com valores equivalentes a 2% (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 secretária do SEAC/MT. A empresa que não o fizer até o dia 20 de cada mês, terá sua cobrança feita via bancária pelo valor apurado naquele mês entre as empresas sindicalizadas.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA TAXA DE FORTALECIMENTO PARA O SINTTEL-MT

A taxa de fortalecimento dos empregados beneficiados pela negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, aprovada pela assembleia geral, será equivalente a 3% (três por cento) sobre os salários no mês seguinte ao da assinatura da presente CCT (Convenção Coletiva de Trabalho).

Parágrafo Primeiro - A oposição por escrito será aceita quando apresentada individualmente pelo trabalhador, diretamente ao sindicato da categoria, no prazo de até 10 (dez dias) anteriormente ao fechamento da folha de pagamento do mês de maio de 2019.

Parágrafo Segundo - A empresa repassará os valores após efetuado o registro da Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho, depositando o montante da Contribuição Assistencial em conta bancária do SINTTEL-MT, enviando ao Sindicato os comprovantes do valor repassado do depósito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO 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.

§ 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 **3 dias úteis** para entrega, terá validade de 60 dias, será expedido GRATUITAMENTE independente de filiação e deverá conter, OBRIGATORIAMENTE, a assinatura dos representantes do sindicato laboral e patronal sob pena de invalidade.

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

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

§ quinto - Para a emissão do comprovante de regularidade, previsto nesta cláusula, os empregadores comprovaram o cumprimento de todas as cláusulas desta CCT, como também apresentar aos sindicatos convenientes os seguintes documentos:

- relação dos empregados da empresa, relacionados por setor;
- b) CAGED's do últimos 60 dias;
- c) Comprovante de quitação do FGTS do último 60 dias (Guia de Recolhimento);
- d) Certidão Negativa de Débito INSS (Receita Federal do Brasil);
- e) Comprovante de quitação das contribuições laboral e patronal previsto em Lei(art. 578 da CLT) e na presente CCT.;
- f) Comprovante do cumprimento Normas Regulamentadora;
- g) Comprovante da efetivação dos seguros previstos nesta CCT - (Apólice).
- h) Comprovante da efetivação do tratamento básico odontológico gratuito previsto nesta CCT - (Contrato).

§ sexto - A falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 60 (sessenta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenientes, nos casos de concorrências, carta-convite, tomada de preços e Pregões, alvejarem o processo licitatório e/ou a empresa irregular por descumprimento das cláusulas convencionadas.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DO EMPREGADOR:

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

Solicitação, de audiência de conciliação.

Demais documentos

DO EMPREGADO:

Carteira de trabalho

Solicitação da audiência (quando efetivada pelo empregado)

Demais documentos

O custeio dos acordos e/ou conciliações extrajudiciais serão tratados com os respectivos advogados. As atas negativas de acordos ou conciliações deverão ser elaboradas e entregues às partes sem nenhum ônus.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES

As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, não prevalecerão na hipótese de outras mais favoráveis já concedidas pelos empregadores. Em hipótese alguma e nem de forma conglobada, disposições previstas em Acordos Coletivos de Trabalho, inferiores aos previstos nessa convenção, prevalecerão sobre os dispostos nessa CCT.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - - DO DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

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 clausula, poderão, ser proposta por qualquer das entidades

signatárias ou na forma de LITISCONSORCIO ATIVO FACULTATIVO no qual figurará, na polaridade ativa, o sindicato laboral e patronal conjuntamente. Poderá servir de base, para a propositura da Ação, o comprovante de que trata a cláusula 22ª desta CCT, ficando estipula a multa de 02 pisos da categoria, previstos na faixa 1, por trabalhador lesado, sendo rateada na seguinte proporção: 50% ao empregado e 50% ao fundo de amparo ao trabalhador FAT.

Parágrafo Primeiro - No caso de entidade publica federal, estadual ou municipal, que sem a efetivação de concurso publico ou terceirização dos serviços, contratarem empregados ligados aos setores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, 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, sendo prejuízo das demais multas e benefícios sociais previstos neste instrumento de negociação coletiva. (Art. XXVI da constituição Federal).

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

Parágrafo Terceiro - Em caso de empresas que estejam utilizando-se de funções aqui estabelecidas para fraudar ou mascarar contratações em condomínios arcará com multa no valor de 03 pisos da categoria por

empregado lesado, na seguinte proporção: 80% para o empregado, 10% para o Laboral, 10% para o Patronal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO 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 01 dia 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.

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO - Justifica-se também, segundo os termos do enunciado 331 do TST, no fato de que os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item anterior, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS PROVISÕES DE ENCARGOS SOCIAIS POR TOMADORES DE SERVIÇOS – RETENÇÕES PRE

DAS PROVISÕES DE ENCARGOS SOCIAIS POR TOMADORES DE SERVIÇOS – RETENÇÕES PREVISTAS EM LEI.

Objetivando resguardar os interesses coletivos e individuais da categoria como um todo, e por força deste instrumento, reconhecido no art. 7º, inciso XXVI da CONSTITUIÇÃO FEDERAL e da Consolidação das Leis do Trabalho, fica pactuado, que os valores glosados e bloqueados em virtude de lei e posteriormente pagos, ao final dos contratos, às empresas contratadas por órgãos públicos e relativos a férias, 13º salários e multa do FGTS, por dispensa sem justa causa, deverão ser liberados com a anuência dos sindicatos convenentes, patronal e laboral, representantes legítimos da categoria (art. 8º III da CF) e defensores dos interesses individuais ou coletivos do setor.

Havendo discordância, por parte de qualquer dos sindicatos, patronal ou laboral, este, deverá elaborar ofício **devidamente instruído com documentos e fundamentação legal**, apontando a irregularidades, vícios ou fraudes e encaminhando no prazo máximo de 48 horas ao tomador de serviço pagador, para que implemente as providências legais e/ou administrativas que entender pertinentes, sempre resguardando a probidade administrativa e o interesse público ameaçado ou violado.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORO

Será competente ao Tribunal Regional do Trabalho da 23ª região para dirimir judicialmente quaisquer divergências na aplicação do presente acordo.

RODINEI RAMOS PENHA
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRABALHADORES TELEFONICOS DO ESTADO DE MATO GROSSO
SINTEL-MT

LUCENIA CASTELIANO MATIAS
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRABALHADORES TELEFONICOS DO ESTADO DE MATO GROSSO
SINTEL-MT

SALMEN KAMAL GHAZALE
Diretor
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO EST MT

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA APROVAÇÃO CONTRAPROPOSTA

[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>.