

Estudo Técnico Preliminar

1. Informações Básicas

Número do processo: 48051.003406/2022-99

2. Descrição da necessidade

Serviços continuados de limpeza, asseio e conservação para as Gerências da ANM de MS, MT, RO e TO.

2.1. Necessidade a ser atendida através da contratação:

Dotar o imóvel onde funciona a Representação da ANM das condições necessárias à perfeita execução de suas atribuições regimentais num ambiente saudável, adequadamente mantido e em bom estado de conservação e de higiene;

Garantir a imprescindível salubridade, asseio, ambiência e conservação das instalações físicas e do patrimônio da Agência;

Prevenir, manter e zelar pelas condições adequadas do patrimônio público e do ambiente de trabalho, proporcionando instalações limpas e conservadas aos servidores, prestadores de serviços e aos cidadãos usuários que diariamente buscam os serviços públicos prestados pela Autarquia.

Garantir a operacionalização integral das atividades finalísticas (atividades atreladas às funções de Estado), de forma contínua e eficiente;

Conciliar os menores custos possíveis e o atendimento adequado das necessidades da Administração;

Proximidade de encerramento da vigência do contrato atual, sem possibilidade legal de nova prorrogação.

2.2. Justificativa da contratação

Os cargos para executar as atividades pretendidas através foram extintos do serviço público federal pela Lei 9.632, de 1998.

Art. 2º As atividades correspondentes aos cargos extintos ou em extinção, constantes dos Anexos desta Lei, poderão ser objeto de execução indireta, conforme vier a ser disposto em regulamento. (Art. 2º, Lei nº 9.632, de 1998). Grifou-se

A Lei 11.046, de 2004, que dispõe sobre a criação de Carreiras e do Plano Especial de Cargos da ANM, não prevê a execução de atividades correlatas às decorrentes desta contratação.

Art. 4º

...

Parágrafo único. Serão extintos os cargos de nível auxiliar do Quadro de Pessoal do DNPM referidos no art. 3º desta Lei que estiverem vagos na data da publicação desta Lei ou vierem a vagar. (Art. 4º, Lei nº 11.046, de 2004)

A ANM não dispõe em seu quadro de pessoal de servidores para realizar o tipo de serviço objeto da almejada contratação.

A Portaria MPDG nº 443, de 2018, que estabelece os serviços que serão preferencialmente objeto de execução indireta no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em atendimento ao disposto no art. 2º do Decreto nº 9.507, de 2018, assim preceitua:

Art. 1º No âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, serão preferencialmente objeto de execução indireta, dentre outros, os seguintes serviços: (Grifou-se)

(...)

VII - conservação e jardinagem;

(...)

XIV - limpeza;

XV - manutenção de prédios e instalações, incluindo montagem, desmontagem, manutenção, recuperação e pequenas produções de bens móveis;

(...)

Os cargos utilizados para executar as atividades pretendidas atendem aos itens do art. 3º do Decreto 9.507/2018):

Art. 3º Não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, os serviços:

I - que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle;

II - que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias;

III - que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e

IV - que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

2.3. Resultados esperados com a contratação

Ambientes diariamente limpos, conservados e saudáveis para todos os que deles se utilizam, proporcionando estímulo, saúde e bem-estar;

Melhor direcionamento dos servidores do quadro da ANM para atividades próprias e exclusivas do seu conjunto de atribuições legais;

Aumento da eficiência dos processos de trabalho da Agência.

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
COORDENAÇÃO NACIONAL DE LOGÍSTICA	ÁLVARO BARBOSA DE SANTANA

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

4.1. Além dos requisitos legais já previstos na legislação, a empresa a ser contratada deve demonstrar possuir as condições necessárias para a execução dos serviços de limpeza, asseio e conservação, de forma continuada, em área que corresponda a pelo menos 100% do somatório das “áreas internas” de cada Gerência Regional da ANM prevista no TR (parcela de maior relevância e valor significativo do objeto) ou, alternativamente, a gestão de contrato de qualquer serviço terceirizado com pelo menos 100% do número de profissionais estimados na presente contratação, arredondando-se para baixo.

4.2. Deve também estar apta a seguir as práticas de sustentabilidade descritas no item 2.4.7 do Caderno de Prestação de Serviços Limpeza, Asseio e Conservação do antigo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão atual Ministério da Economia (https://www.gov.br/compras/pt-br/agente-publico/cadernos-de-logistica/midia/servicos_limpeza.pdf).

4.4. A escala de trabalho dos funcionários deverá ser ajustada de acordo com a necessidade de cada Gerência Regional da ANM prevista no TR, de tal forma que todos os horários de expediente fiquem cobertos e dentro da carga horária diária.

4.5. Os funcionários que compuserem o quadro fixo de profissionais da Contratada deverão ter perfil e competências compatíveis com as tarefas que lhe serão atribuídas, de modo que garantam que o andamento da prestação dos serviços se dê de acordo com o cronograma e a metodologia a serem firmados com a empresa e validados pela fiscalização contratual.

4.6. Adotar os critérios de sustentabilidade estabelecidos na Lei nº 12.305, de 2010, no Decreto nº 10.936, de 2022, no Decreto 7.746, de 2012, na Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 2, de 2014, na Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 1, de 2010, quando da execução dos serviços e no fornecimento de materiais, ferramentas e equipamentos a serem utilizados.

4.7. A contratada deverá estar apta a comprovar que atende aos requisitos mínimos de habilitação econômico-financeira, jurídica e técnico-operacional conforme legislação, bem como manter-se habilitada durante toda a execução dos serviços.

4.8. De acordo com o ANEXO VI-B da Instrução Normativa SEGES/MPDG nº 5, de 2017, os serviços serão contratados com base na área física a ser limpa, estabelecendo-se uma estimativa do custo por metro quadrado, observadas a peculiaridade, a produtividade, a periodicidade e a frequência de cada tipo de serviço e das condições do local objeto da contratação.

4.9. Para fins de elaboração da planilha de custos e formação de preços a contratada deverá observar os ditames da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria de cada Gerência Regional da ANM prevista no TR:

Código (CBO)	Título	CATSER	Descrição sumária	Pré-Requisitos
5143-20	Servente de limpeza	25194	Executam serviços limpeza e conservação de imóveis. Conservam vidros e fachadas, limpam recintos e acessórios e tratam de piscinas. Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente.	Possuir ensino fundamental completo ou prática profissional no posto de trabalho

4.9.1. Gerência Regional da ANM de MS:

STEAC/MS.

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000006/2022.

DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/01/2022.

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR061702/2021.

NÚMERO DO PROCESSO: 10170.100011/2022-12.

DATA DO PROTOCOLO: 12/01/2022.

4.9.2. Gerência Regional da ANM de MT:

SEEAC/MT.

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000049/2022.

DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/02/2022.

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002787/2022.

NÚMERO DO PROCESSO: 19964.101049/2022-32.

DATA DO PROTOCOLO: 02/02/2022.

4.9.3. Gerência Regional da ANM de TO:

SINTECAP/TO

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: TO000011/2022.

DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/02/2022.

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002604/2022.

NÚMERO DO PROCESSO: 10169.10060/2022-86.

DATA DO PROTOCOLO: 02/02/2022.

4.9.4. Gerência Regional da ANM de RO:

SEACRO

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RO000003/2022.

DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/01/2022.

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000263/2022.

NÚMERO DO PROCESSO: 10262.100019/2022-41

DATA DO PROTOCOLO: 10/01/2022.

4.10. Entrega de Declaração de que a empresa possui atualizados os documentos infra relacionados ou de que reunirá condições de apresentá-los na assinatura do Contrato:

4.10.1. Apresentação de Declaração de Visita Técnica realizada ou não realizada para conhecimento das instalações e local de execução dos serviços, respeitando as orientações que deverão estar contidas no Termo de Referência ou Edital.

4.11. Apresentar Declaração de atendimento a critérios de sustentabilidade ambiental, como critério de qualificação técnica operacional, respeitando as orientações que deverão estar contidas no Termo de Referência ou Edital.

4.12. Apresentar Declaração de disponibilidade de instalações, pessoal, infraestrutura e equipamentos, como critério de qualificação técnica operacional, respeitando as orientações que deverão estar contidas no Termo de Referência ou Edital.

4.13. As declarações deverão ser elaboradas preferencialmente em papel timbrado da empresa, contemplando assinatura e identificação do responsável legal da licitante.

4.14. A contratação será realizada por meio de processo licitatório, na modalidade Pregão Eletrônico, cujo critério de julgamento será o MENOR PREÇO ANUAL GLOBAL, POR ITEM.

4.15. Por se tratar de serviços prestados de forma contínua, o contrato a ser firmado com a licitante vencedora terá duração inicial de 12(doze) meses e poderá ter a sua duração prorrogada por igual ou menor períodos e sucessivos com vistas à obtenção de preços e condições mais vantajosas para a administração, limitada a 60 (sessenta meses), em observação aos prazos estabelecidos no art. 57 da Lei n.º 8.666, de 1993.

5. Levantamento de Mercado

5.1. As soluções relacionadas abaixo foram observadas em editais de contratações de serviços de limpeza e conservação realizadas no âmbito do âmbito do Governo Federal nos anos de 2021 e 2022:

5.1.1. Solução 1 – Contratação de empresa com fornecimento de mão de obra e todos os materiais, equipamentos e ferramentas necessários à execução dos serviços.

5.1.2. Solução 2 – Contratação de empresa com fornecimento de mão de obra e todos os materiais e equipamentos necessários à execução dos serviços, sob demanda.

5.1.3. Solução 3 – Contratação de empresa apenas com o fornecimento da mão de obra.

5.2. Após análises a Equipe de Planejamento da Contratação, **definiu pela Solução 1**, devido os exposto abaixo:

5.2.1. Considerando que não se faz necessária uma contratação à parte para aquisição desses insumos.

5.2.2. Ademais, as empresas de limpeza adquirem material em quantidade muito superior às necessidades de determinada unidade, visto que detêm vários contratos, podendo, assim, obter preços mais reduzidos que a Administração.

5.2.3. Caso a Agência Nacional de Mineração - ANM – venha a realizar a compra do material, devem ser considerados outros custos envolvidos, quais sejam: a remuneração dos servidores que se ocupariam dessa atividade em detrimento de outras mais prioritárias, as publicações necessárias, transporte, armazenagem e eventuais perdas. Destaca-se ainda os fardos de papel higiênico e papel toalha, os quais necessitam de grandes áreas para a armazenagem, recaindo sobre a ANM mais um encargo, o de providenciar o espaço adequado para essa armazenagem.

5.2.4. A despeito de haver planejamento e controle de estoque, a fim de evitar a ruptura de estoque de material, ainda assim podem ocorrer atrasos na entrega, bem como a recusa dos materiais por não atendimento das especificações, ocasionando desabastecimento da Unidade.

5.2.5. O gerenciamento centralizado dos serviços de limpeza e materiais (incluindo papel higiênico, papel toalha e sabonete líquido etc.) pela empresa propicia a melhor integração das atividades com menor probabilidade de falta de materiais e melhor resultado dos serviços.

5.2.6. É razoável o entendimento de que é mais vantajoso designar aos servidores atividades e contratações prioritárias e a efetiva fiscalização de contratos, do que atividades acessórias como a aquisição de materiais que a empresa possui capacidade de fornecer.

5.3. Destarte, pretende-se alcançar, com a presente contratação, a conciliação entre os menores custos possíveis da contratação e o atendimento adequado das necessidades da Agência Nacional de Mineração - ANM, prezando pela eficiência, eficácia e efetividade do serviço prestado.

5.4. Assim, a contratação integrada da mão de obra e insumos representa um avanço na gestão e controle dos serviços, além da redução do custo administrativo com a realização de várias licitações.

6. Descrição da solução como um todo

6.1. A descrição da solução escolhida para suprir a necessidade dos serviços de limpeza e conservação da ANM é a que segue:

6.2. Contratação de empresa especializada na prestação dos serviços continuados de **limpeza, asseio e conservação**, mediante disponibilização de mão de obra exclusiva e fornecimento de materiais, equipamentos e acessórios, necessários a adequada execução dos serviços, nos imóveis e instalações onde funcionam as representações da Agência Nacional de Mineração – ANM nas cidades de Campo Grande/MS, Cuiabá/MT, Porto Velho/RO e Palmas/TO, com vistas a atender necessidades de realização de atividades materiais acessórias, instrumentais e complementares as suas atribuições finalísticas.

Item	Código SIASG - CATSER	DESCRIÇÃO/ESPECIFICAÇÃO	Unidade de Medida	Quantidade
01	25194	Prestação dos serviços continuados de limpeza, asseio e conservação , mediante disponibilização de mão de obra exclusiva e fornecimento de materiais, equipamentos e acessórios, necessários a adequada execução dos serviços, no imóvel e instalações onde funciona a representação da Agência Nacional de Mineração – ANM na cidade de Campo Grande/MS , com vistas a atender necessidades de realização de atividades materiais acessórias, instrumentais e complementares as suas atribuições finalísticas.	Unidade	12

02	25194	Prestação dos serviços continuados de limpeza, asseio e conservação , mediante disponibilização de mão de obra exclusiva e fornecimento de materiais, equipamentos e acessórios, necessários a adequada execução dos serviços, no imóvel e instalações onde funciona a representação da Agência Nacional de Mineração – ANM na cidade de Cuiabá/MT , com vistas a atender necessidades de realização de atividades materiais acessórias, instrumentais e complementares as suas atribuições finalísticas.	Unidade	12
03	25194	Prestação dos serviços continuados de limpeza, asseio e conservação , mediante disponibilização de mão de obra exclusiva e fornecimento de materiais, equipamentos e acessórios, necessários a adequada execução dos serviços, no imóvel e instalações onde funciona a representação da Agência Nacional de Mineração – ANM na cidade de Porto Velho/RO , com vistas a atender necessidades de realização de atividades materiais acessórias, instrumentais e complementares as suas atribuições finalísticas.	Unidade	12
04	25194	Prestação dos serviços continuados de limpeza, asseio e conservação , mediante disponibilização de mão de obra exclusiva e fornecimento de materiais, equipamentos e acessórios, necessários a adequada execução dos serviços, no imóvel e instalações onde funciona a representação da Agência Nacional de Mineração – ANM na cidade de Palmas/TO , com vistas a atender necessidades de realização de atividades materiais acessórias, instrumentais e complementares as suas atribuições finalísticas.	Unidade	12

6.3. DAS OBRIGAÇÕES DO PRESTADOR DE SERVIÇO - SERVENTE

6.3.1. Apresentar-se no posto de serviço com boa higiene, fardamento completo e limpo, calçados engraxados, cabelos cortados e penteados;

6.3.2. Utilizar seu fardamento completo, portar durante a jornada de trabalho todos os materiais, equipamentos e acessórios, pertinentes ao seu cargo;

6.3.3. Ser cortês e educado com os funcionários, visitantes, autoridades e usuários em geral;

6.3.4. Manter os utensílios e equipamentos e permanentemente limpos, devidamente vistoriados e prontos para atender à demanda, quando for o caso;

6.3.5. Desligar todos os equipamentos elétricos e/ou eletrônicos do local, que não estejam sendo usados, no final do expediente, quando for o caso;

6.3.6. Obedecer à hierarquia administrativa nas atitudes e procedimentos, nas dependências da contratante;

6.3.7. Executar com eficiência e esmero os serviços concernentes a cada área de atuação, bem como em reuniões e eventos realizados nas dependências da contratante.

6.3.8. Executar serviços de lavagem, faxina, limpeza, conservação, organização e higienização em geral;

6.3.9. Limpar recintos e acessórios, seguindo normas de segurança do trabalho, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente;

6.3.10. Lavar pisos, paredes, vidraças, fachadas, marquises dentre outros à espécie;

6.3.11. Polir esquadrias, pisos e outros passíveis de polimento nas dependências da contratada;

- 6.3.12.** Desinfetar e conservar superfícies fixas como: pisos, paredes e tetos, ou de móveis e equipamentos diversos com ou sem utilização de produtos químicos;
- 6.3.13.** Limpar e organizar as cadeiras e móveis das salas;
- 6.3.14.** Limpar plataforma de acessibilidade com produtos adequados;
- 6.3.15.** Carregar e descarregar móveis e equipamentos em veículos;
- 6.3.16.** Auxiliar na mudança de móveis, tais como: mesas, cadeiras, armários etc.;
- 6.3.17.** Efetuar tarefas de limpeza em geral e eventualmente remover entulhos;
- 6.3.18.** Operar máquinas manuais para proceder lavagem e limpeza das dependências da contratada;
- 6.3.19.** Limpar terrenos, limpar e conservar galerias, esgotos e canais;
- 6.3.20.** Efetuar a coleta de lixo da contratada;
- 6.3.21.** Eventualmente carregar e descarregar veículos de transporte de lixo;
- 6.3.22.** Executar tarefas manuais simples que exijam esforço, certos conhecimentos e atividades elementares;
- 6.3.23.** Limpar e abastecer bebedouros;
- 6.3.24.** Comunicar à Administração necessidades de manutenção em móveis, fechaduras, iluminação, portas, sanitários e demais condições de anormalidade dos ambientes a fim de proceder às providências necessárias;
- 6.3.25.** Comunicar imediatamente à Administração, bem como ao responsável, qualquer anormalidade verificada de ordem funcional, para que sejam adotadas as providências necessárias;
- 6.3.26.** Remover manchas de paredes ou muros mediante aplicação de produtos de limpeza ou tinta; e
- 6.3.27.** Atuar no apoio à resolução de ocorrências nas instalações, além de outras atividades correlatas.

6.4. DESCRIÇÃO DOS SERVIÇOS - ÁREAS INTERNAS

6.4.1. Os serviços compreendem as áreas internas das instalações, as áreas de pisos (acarpetados, frios), laboratórios, almoxarifados/galpões, oficinas, áreas com espaços livres (saguão, hall e salão), e serão executados pelo contratado na seguinte frequência:

6.4.1.1. DIARIAMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- a) Remover, com pano úmido, o pó das mesas, armários, arquivos, prateleiras, persianas, peitoris, caixilhos das janelas, bem como dos demais móveis existentes, inclusive aparelhos elétricos, extintores de incêndio, etc.;
- b) Lavar os cinzeiros situados nas áreas reservadas para fumantes;
- c) Remover capachos e tapetes, procedendo a sua limpeza e aspirando o pó;
- d) Aspirar o pó em todo o piso acarpetado;
- e) Proceder à lavagem de bacias, assentos, espelhos, pisos e pias dos sanitários com saneante domissanitário desinfetante, duas vezes ao dia;
- f) Varrer, remover manchas e lustrar os pisos encerados de madeira;
- g) Varrer, passar pano úmido e polir os balcões e os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, de marmorite e emborrachados;
- h) Varrer os pisos de cimento;
- i) Limpar com saneantes domissanitários os pisos dos sanitários, copas e outras áreas molhadas, duas vezes ao dia;
- j) Abastecer com papel toalha, higiênico e sabonete líquido os sanitários, quando necessário;

- k) Retirar o lixo dos banheiros, todas as vezes que se fizerem necessárias para manter a higiene, acondicionando-o em sacos plásticos de 100 (cem) litros, removendo-os para local indicado pela Administração;
- l) Retirar o pó dos telefones com flanela e produtos adequados;
- m) Limpar os elevadores com produtos adequados;
- n) Passar pano úmido com álcool nos tampos das mesas e assentos dos refeitórios/copa/cozinha antes e após as refeições;
- o) Retirar o lixo dos demais ambientes duas vezes ao dia, acondicionando-o em sacos plásticos de 100 (cem) litros, removendo-os para local indicado pela Administração;
- p) Deverá ser procedida a coleta seletiva do papel para reciclagem, quando couber, nos termos da IN/MARE nº 6 de 3 de novembro de 1995;
- q) Limpar e desinfetar os corrimãos com produtos adequados;
- r) Suprir os bebedouros com garrações de água mineral, adquiridos pela Administração;
- s) Limpar os bebedouros friccionando álcool nas partes cromadas, quando for o caso;
- t) Limpar mobiliários de copa (geladeiras, fogão e micro-ondas, dentre outros);
- u) Retirar restos de papéis e detritos do chão dos ambientes;
- v) Efetuar a limpeza e organização das carteiras de salas de treinamento e de reuniões;
- w) Limpar em caráter de eventual atendimento extraordinário e imediato, sempre que se fizer necessário; e
- x) Executar demais serviços considerados necessários à frequência diária.

6.4.1.2. DIARIAMENTE, DUAS VEZES, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- a) Lavar louças e limpar demais materiais de uso nas copas, utilizando detergente neutro, sabão de coco ou outro produto mais apropriado para o caso;
- b) Preparar cafés e chás, adquiridos pela Administração, disponibilizando as garrafas térmicas abastecidas nos locais indicados pela administração;
- c) Efetuar a lavagem de bacias, assentos e pias dos sanitários com saneante domissanitário desinfetante;
- d) Limpar com saneantes domissanitários os pisos dos sanitários, copas e outras áreas molhadas;
- e) Varrer, passar pano úmido e polir os balcões e os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, de marmorite e emborrachados das áreas de recepção/espera, atendimento ao público e circulação do público interno e externo;
- f) Recolher o lixo das salas, acondicionando-o em sacos plásticos de cem litros, removendo-os para local indicado pela Administração; e
- g) Executar demais serviços considerados necessários à dupla frequência diária.

6.4.1.3. SEMANALMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- a) Limpar atrás dos móveis, armários e arquivos;
- b) Limpar, com produtos adequados, divisórias e portas revestidas de fórmica;
- c) Limpar, com produto neutro, portas, barras e batentes pintados a óleo ou verniz sintético;
- d) Lustrar todo o mobiliário envernizado com produto adequado e passar flanela nos móveis encerados;

- e) Limpar, com produto apropriado, as forrações de couro ou plástico em assento se poltronas;
- f) Limpar e polir todos os metais, como válvulas, registros, sifões, fechaduras etc.;
- g) Lavar os balcões e os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, de mármore e emborrachados com detergente, encerar e lustrar;
- h) Passar pano úmido com saneantes domissanitários nos telefones;
- i) Limpar os espelhos com pano umedecido em álcool;
- j) Retirar o pó e resíduos, com pano úmido, dos quadros em geral;
- k) Limpar calçadas e passeios em volta das dependências da Agência, removendo lixos, ervas daninhas e outras sujidades;
- l) Limpar os espaços destinados a reuniões (auditório, hall, palco, plateia entre outros) e garagens da Agência;
- m) Limpar geladeira e lavar todos seus compartimentos, realizando descongelamento do congelar quando houver a necessidade;
- n) Limpar internamente fogão, forno e bebedouros com produtos adequados; e
- o) Executar demais serviços considerados necessários à frequência semanal.

6.4.1.4. SEMANALMENTE, DUAS VEZES, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- a) Lavar com sabão em pó ou sabão em barra panos de prato e outros utilizados nos serviços;
- b) Higienizar tapetes e limpa pés utilizados nos acessos e dependências do imóvel; e
- c) Executar demais serviços considerados necessários à dupla frequência semanal.

6.4.1.5. MENSALMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- a) Limpar todas as luminárias por dentro e por fora;
- b) Limpar forros, paredes e rodapés;
- c) Limpar cortinas, com equipamentos e acessórios adequados;
- d) Limpar persianas com produtos adequados;
- e) Remover manchas de paredes;
- f) Limpar, engraxar e lubrificar portas, grades, basculantes, caixilhos, janelas de ferro (de malha, enrolar, pantográfica, correr etc.);
- g) Limpar, com produto apropriado, as forrações em couro, plástico ou demais forrações em assentos, poltronas e sofás.
- h) Retirar pó e resíduos, com pano úmido, dos quadros em geral.
- i) Lavar e polir todos os metais, como válvulas, registros, sifões, fechaduras etc.
- j) Remover manchas das paredes e lavar todas as paredes internas laváveis e os azulejos das dependências da instituição;
- k) Limpar os ralos e caixas de gordura, para evitar obstruções;
- l) Limpar estantes e caixas de arquivos destinados a guarda de processos e de acervo bibliográfico, mantendo as caixas em ordem sequencial e cronológica;
- m) Limpar o mobiliário do almoxarifado, sala técnica, despensa e demais locais destinados a guarda de materiais, equipamentos, bens inservíveis ou ociosos, removendo todas as sujidades das prateleiras e dos materiais neles guardados ou empilhados;
- n) Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês; e

- o) Executar demais serviços considerados necessários à frequência mensal.

6.4.1.6. MENSALMENTE, DUAS VEZES, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- a) Lavar com saneantes domissanitários cestos, lixeiras e espaços destinados a recolhimento de lixo; e
- b) Executar demais serviços considerados necessários à dupla frequência mensal.

6.4.1.7. ANUALMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- a) Aspirar o pó e limpar locais destinados a guarda de materiais, equipamentos, bens patrimoniais, processos, exemplares de publicações, revistas, livros e periódicos;
- b) Aspirar o pó e limpar calhas e luminárias; e
- c) Executar demais serviços considerados necessários à frequência anual.

6.4.1.8. ANUALMENTE, DUAS VEZES, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- a) Efetuar lavagem das áreas acarpetadas;
- b) Lavar pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, de marmorite e emborrachados das áreas de recepção/espera, atendimento ao público e circulação do público interno e externo;
- c) Lavar caixas d'água, tanques e cisternas das instalações, remover a lama depositada e desinfetá-las;
- d) Remover teias de aranha, traças e demais sujidades das paredes, teto e portais;
- e) Executar demais serviços considerados necessários à dupla frequência anual.

6.5. DESCRIÇÃO DOS SERVIÇOS - ÁREAS EXTERNAS

6.5.1. Os serviços compreendem as áreas não edificadas, mais integrantes do imóvel, os pisos pavimentados adjacentes/contíguos às edificações, as áreas de passeios e arruamentos, pátios e áreas verdes, e serão executados pelo contratado na seguinte frequência:

6.5.1.1. DIARIAMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- a) Remover capachos e tapetes, procedendo a sua limpeza;
- b) Varrer, passar pano úmido e polir os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, de marmorite e emborrachados;
- c) Varrer as áreas pavimentadas;
- d) Regar plantas e áreas verdes, providenciando a retirada de folhas secas e demais sujidades desses locais;
- e) Retirar o lixo duas vezes ao dia, acondicionando-o em sacos plásticos de cem litros, removendo-os para local indicado pela Administração;
- f) Proceder a coleta seletiva de materiais para reciclagem, nos termos da Instrução Normativa MARE nº 6, de 1995, e Decreto 10.936, de 2022;
- g) Remover lixos, entulhos, areia, pedregulhos, plantas, ervas daninhas, folhagens e outros materiais existentes ao logo das calçadas, meio fio, canteiros, áreas ajardinadas e áreas de estacionamento, repondo espaços abertos no terreno pelo uso ou ação do tempo; e
- h) Executar demais serviços considerados necessários à frequência diária.

6.5.1.2. SEMANALMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- a) Limpar e polir todos os metais (torneiras, válvulas, registros, sifões, fechaduras etc.);
- b) Lavar os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, de marmorite e emborrachados, com detergente, encerar e lustrar;
- c) Retirar papéis, detritos e folhagens das áreas verdes; e
- d) Executar demais serviços considerados necessários à frequência semanal.

6.5.1.3. MENSALMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- a) Lavar as áreas cobertas destinadas à garagem/ao estacionamento/guarita;
- b) Limpar depósitos, garagem, estacionamento, oficinas, laboratórios e espaços destinados a guarda de bens inservíveis, removendo poeira e sujidades;
- c) Proceder a capina e a roçada, retirar de toda área externa, plantas desnecessárias, cortar grama e podar árvores que estejam impedindo a passagem de pessoas;
- d) Limpeza e varrição, recolhendo detritos das lajes de cobertura, calhas, desobstruindo manualmente ralos de captação de águas pluviais;
- e) Conservar todas as canaletas limpas, retirando todos os materiais inservíveis como entulhos, matos, gravetos, folhas secas e demais objetos, mantendo limpos, inclusive, os recipientes de lixo das vias de acesso;
- f) Limpar e conservar bueiros, galerias, caixas de inspeção, bocas de lobo e canaletas, livres de terra, entulho ou outros detritos;
- g) Remover dos patamares e das vias de acesso, todo e qualquer material avariado ou abandonado, tais como: detritos, animais e insetos mortos, materiais abandonados por terceiros;
- h) Efetuar a troca de lâmpadas quando necessário. As lâmpadas serão fornecidas pela Administração;
- i) Limpar, tratar e executar pequenos reparos em paredes, remover mofos e aplicar tinta, fornecido pela Administração;
- j) Remover sujidades de meio-fios, muros, alambrados, aplicando tintas e outros produtos a serem fornecidos pela Administração; e
- k) Executar demais serviços considerados necessários à frequência mensal.

6.6. DESCRIÇÃO DOS SERVIÇOS - ESQUADRIAS

6.6.1. Os serviços compreendem áreas compostas de vidros, com face interna e externa, com ou sem exposição à situação de risco, e serão executados pela contratada na seguinte frequência.

6.6.1.1. QUINZENALMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- a) Limpar todos os vidros (face interna), aplicando-lhes produtos antiembaçantes; e
- b) Limpar as molduras dos vidros (face interna), com pano úmido.

6.6.1.2. SEMESTRALMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- a) Limpar todos os vidros (face externa), aplicando-lhes produtos antiembaçantes; e
- b) Limpar as molduras dos vidros (face externa), com pano úmido.

6.6.1.2.1. Justificativa para frequência de limpeza semestral da face externa das esquadrias da contratante:

6.6.1.2.2. A Instrução Normativa SEGES/MPDG nº 5, de 2017, instrui o planejamento da contratação de limpeza estabelecendo um perfil generalizado para todas as aquisições de serviço; entretanto, também permite avaliações divergentes e estabelecimento de outros índices, desde que justificado.

6.6.1.2.3. Observou-se ao longo das execuções contratuais que a limpeza quinzenal da face externa das esquadrias não se faz necessária, uma vez que era perceptível que as janelas não sofriam ações de sujeira de forma expressiva.

6.6.1.2.4. Ante o exposto, a frequência de limpeza da face externa das esquadrias a ser estabelecida para as edificações da contratante será semestral, respeitando as determinações básicas de contenção e uso racional dos recursos disponíveis.

6.7. MANUTENÇÃO DAS INSTALAÇÕES

6.7.1. Atuar no apoio à resolução de ocorrências nas instalações, dando ciência a Contratante sempre que verificar:

I - Vazamentos em torneiras, descargas ou sifões de lavatórios e chuveiros;

II - Saboneteiras e toalheiros quebrados;

III - Lâmpadas queimadas ou piscando;

IV - Luzes de postes e refletores ligadas durante o dia;

V - Tomadas e espelhos soltos;

VI - Fios desencapados;

VII - Janelas, fechaduras ou vidros quebrados, entre outras.

6.8. DA LOCALIDADE, DO HORÁRIO, DA JORNADA DE TRABALHO E DISPOSIÇÕES GERAIS

6.8.1. Os serviços serão executados nos endereços listados abaixo:

UNIDADE	ENDEREÇO
Gerência Regional da ANM de MS	R. Gen. Odorico Quadros, 123 - Centro, Campo Grande - MS, CEP 79020-260.
Gerência Regional da ANM de MT	Avenida Miguel Sutil, 8.800, 14º Andar – Edifício Advanced Business, Duque de Caxias Cuiabá - MT - CEP 78.043-305.
Gerência Regional da ANM de TO	ARNE 41, Alameda 01, Lote 01, Plano Diretor Norte, Palmas - TO - CEP 77006-352
Gerência Regional da ANM de RO	Av. Lauro Sodré 2661, São Sebastião, Porto Velho - RO - CEP 76801-581 (Antiga Sede da ANM/RO)

6.8.2. A Jornada de trabalho, além das condições aqui estabelecidas, deverá ser observada conforme especificações do Termo de Referência, devendo ser feita escala de horário, de forma que seja a melhor para atender aos serviços e que não exceda a carga horária regulamentar (44 horas semanais);

6.8.3. A jornada de trabalho será:

6.8.3.1. Semanalmente: de segunda a sexta, conforme definido pela contratada;

6.8.4. Em caso de ocorrência de horas excedentes às inicialmente contratadas poderão ser compensadas em regime de folga, respeitando a regulamentação contida na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT;

6.8.5. Os horários de trabalho poderão sofrer alterações de acordo com as necessidades da CONTRATANTE que deverá comunicar à CONTRATADA, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, para que sejam tomadas as providências necessárias.

6.8.6. Não há previsão de horas extras para quaisquer dos cargos previstos.

6.8.7. Os serviços serão prestados, de segunda a sexta, entre 7 e 18 horas divididas em escalas de horário, ou conforme horário de funcionamento da contratada, cumprindo jornada de 44 horas semanais.

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

7.1. A contratação será realizada com base na Área Física a ser limpa, estabelecendo-se uma estimativa de custo por metro quadrado das Gerências Regionais da ANM de **MS, MT, TO e RO**, o levantamento detalhado das áreas com produtividade, periodicidade e frequência da limpeza estão detalhados nos documentos SEI nº 4400876, 4400915, 4517251 e 4754770, sendo que o resumo está demonstrado abaixo:

GERÊNCIA REGIONAL DA ANM de MS

TIPO DE ÁREA	Área convertida conforme a produtividade
Área Interna	623,87
Área Externa	88,80
Esquadrias	0,48
Fachada envidraçada	17,16
TOTAL	730,31

GERÊNCIA REGIONAL DA ANM de MT

TIPO DE ÁREA	Área convertida conforme a produtividade
Área Interna	893,84
Área Externa	-

Esquadrias	255,34
Fachada envidraçada	-
TOTAL	1119,18

GERÊNCIA REGIONAL DA ANM de RO

TIPO DE ÁREA	Área convertida conforme a produtividade
Área Interna	390,66
Área Externa	2.222,84
Esquadrias	318,08
Fachada envidraçada	-
TOTAL	2.931,58

GERÊNCIA REGIONAL DA ANM de TO

TIPO DE ÁREA	Área convertida conforme a produtividade
Área Interna	651,83
Área Externa	279,87
Esquadrias	438,00
Fachada envidraçada	-
TOTAL	1369,70

7.2. Em consonância com a Instrução Normativa SEGES/MPDG nº 5, de 2017, e demais legislações, realizou-se o levantamento das áreas das Gerências Regionais da ANM de **MS, MT, TO e RO**, que são objeto desta contratação, as quais estão detalhados nos Anexos deste ETP. Estruturalmente, os edifícios possuem ambientes diversos, como salas comuns, halls, corredores, banheiros, laboratórios, oficinas, almoxarifados etc., onde estão classificadas pelo seu tipo, conforme estabelece a referida norma.

7.2.1. Da adoção dos índices de produtividade:

7.2.1.1. Considerando os tipos dos ambientes que compõem as Gerências Regionais da ANM de **MS, MT, TO e RO**, adotou-se para maioria deles a produtividade mínima estabelecida pela Instrução Normativa SEGES/MPDG nº 5, de 2017. A possibilidade de alteração dos índices de produtividade é permitido pelo item 11 do Anexo VI-B da IN 05/2017, sendo necessária a apresentação de justificativa para tal.

7.2.2. Das estimativas de serventes para as áreas internas e externas:

7.2.2.1. A estimativa dos serventes é dada por cálculo da razão da área pela produtividade disposto no anexo VI-B na Instrução Normativa SEGES/MPDG nº 5, de 2017, conforme caderno de logística. Dessa forma, apresenta-se nos arquivos anexos a memória de cálculo para a estimativa de serventes necessários para atendimento das demandas de limpeza, asseio e conservação da contratante. Os quadros estão divididos conforme os edifícios da contratante. Consta em anexo ainda o quadro resumo do total de área a ser contratada, bem como a quantidade necessária de serventes.

7.2.2.2. Nos Anexos deste ETP relacionamos todos os espaços, separados em cada Gerência Regional de **MS, MT, TO e RO** a serem limpos devidamente com suas áreas e produtividades.

7.3. Estimativa de quantidade, da especificação técnicas e periodicidade de entrega dos equipamentos, materiais de consumo e utensílios de consumo.

7.3.1. Em se tratando das quantidades estimadas dos equipamentos, materiais e utensílios de consumo, que são itens indispensáveis à plena execução dos serviços continuados de limpeza e conservação, foi realizado estudo comparativo com os contratos vigentes para se ajustar as deficiências observadas na prestação do serviço. As seguintes condições foram observadas para apresentação do levantamento:

7.3.1.1. Os equipamentos adotados, foram estimados de forma a atender as necessidades do cotidiano, nas limpezas regulares da Instituição. Em caso de eventuais emergências, em que se configuram a necessidade de equipamentos especiais, estes devem ser contratados (alugados ou adquiridos) separadamente. Essa medida justifica-se pela impossibilidade de se prever eventuais alagamentos ou outras necessidades que possam surgir. A exigência de outros equipamentos oneraria desnecessariamente o processo licitatório. Assim, foram listados apenas os equipamentos de uso habitual dos serventes em quantidades suficientes para a boa execução dos serviços, mantendo-se os mesmos equipamentos. O tempo de depreciação dos equipamentos será de, no máximo cinco anos, que é o prazo máximo da vida útil do equipamento.

7.3.1.2. Referente aos materiais de consumo, estima-se que as quantidades e a seleção dos itens presentes neste processo reflitam melhor a realidade de consumo vivenciada na prestação dos serviços no âmbito da contratada.

7.3.1.3. As quantidades estimadas para os utensílios de limpeza foram selecionadas com base no quantitativo de serventes e na média das substituições dos utensílios realizadas para uma duração contratual de 1 (um) ano. A entrega dos utensílios possui periodicidade semestral, afim de obter maior rotatividade e otimização de espaço de armazenamento em almoxarifado e facilitação da entrega pelo próprio prestador do serviço. Assim, a contratada, no ato inicial da contratação, deve entregar a primeira parcela dos utensílios e, 06 (seis) meses depois, a entrega da segunda parcela. Caso haja eventuais prorrogações contratuais, a entrega ocorreria periodicamente de seis em seis meses até a finalização contratual. Ressalta-se que a prestadora de serviço deverá entregar a parcela integral dos utensílios e não apenas a substituição dos itens efetivamente consumidos, visto que o estudo realizado apresenta uma média na vida útil dos materiais, considerando-se assim, uma margem para reposição dos utensílios em caso de eventuais desgastes ou quebras. Atendendo, dessa forma, todo planejamento anual de utilização individual desses itens.

7.3.2. Foram relacionados nos Anexos do ETP as listagens de: Uniformes, Material de Consumo Mensal, Equipamentos e Utensílios, documentos SEI nº 4517119, 4517127, 4517134 e 4754800

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 299.994,38

8.1. Conforme estabelecido na IN SEGES/ME nº 73, de 2020:

Art. 9º Na pesquisa de preço relativa às contratações de prestação de serviços com dedicação de mão de obra exclusiva, aplica-se o disposto na Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017, observando, no que couber, o disposto nesta Instrução Normativa.

8.2. Conforme estabelecido na IN SEGES/ME nº 05, de 2017:

2.9. Estimativa de preços e preços referenciais:

a) Refinar, se for necessário, a estimativa de preços ou meios de previsão de preços referenciais realizados nos Estudos Preliminares;

b) No caso de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, o custo estimado da contratação deve contemplar o valor máximo global e mensal estabelecido em decorrência da identificação dos elementos que compõem o preço dos serviços, definidos da seguinte forma:

b.1. por meio do preenchimento da planilha de custos e formação de preços, observados os custos dos itens referentes ao serviço, podendo ser motivadamente dispensada naquelas contratações em que a natureza do seu objeto torne inviável ou desnecessário o detalhamento dos custos para aferição da exequibilidade dos preços praticados;

b.2. por meio de fundamentada pesquisa dos preços praticados no mercado em contratações similares; ou ainda por meio da adoção de valores constantes de indicadores setoriais, tabelas de fabricantes, valores oficiais de referência, tarifas públicas ou outros equivalentes, se for o caso; e

b.3. previsão de regras claras quanto à composição dos custos que impactem no valor global das propostas das licitantes, principalmente no que se refere a regras de depreciação de equipamentos a serem utilizados no serviço.

8.3. Apresento os valores obtidos durante a fase de pesquisa de preços, conforme detalhado no Mapa de Preços, documento SEI nº 4779742, conforme abaixo:

CONSOLIDAÇÃO DAS ESTIMATIVAS		
QUADRO DEMONSTRATIVO DO VALOR GLOBAL DA PROPOSTA		
DESCRIÇÃO	Valor mensal	Valor anual
1. GERÊNCIA DA ANM NO ESTADO DE MS	R\$ 4.454,46	R\$ 53.453,46
2. GERÊNCIA DA ANM NO ESTADO DE MT	R\$ 6.424,61	R\$ 77.095,53
3. GERÊNCIA DA ANM NO ESTADO DE RO	R\$ 8.199,19	R\$ 98.390,31
4. GERÊNCIA DA ANM NO ESTADO DE TO	R\$ 5.693,74	R\$ 68.324,91

8.4. Foi levantado o valor estimado para cada Unidade Contratante. Relacionamos nos anexos deste ETP as PCFP - Planilhas de Custos e Formação de Preços com os valores totais e para cada Gerência Regional contratante.

8.5. Quanto ao orçamento, é dever da Administração, na contratação de serviços, elaborar planilha detalhada com a consolidação dos quantitativos e preços unitários e total da contratação (arts. 7º, §2º, II, e 40, §2º, II, da Lei nº 8.666/1993). No caso dos serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra, deve ser utilizada, como modelo, a planilha de custos e formação de preços que consta do anexo VII-D da IN SEGES/MP nº 05/2017. Desse modo, deverá a planilha ser preenchida pela Administração com a indicação de todos os custos unitários dos itens referentes ao serviço.

8.6. Atenta-se que somente se admite a dispensa de seu preenchimento nas contratações nas quais, pela própria natureza do objeto, torne-se desnecessário ou inviável o detalhamento dos custos para fins de aferição de exequibilidade (subitem 2.9, b.1, do anexo V da IN SEGES/MP nº 05/2017), o que, em princípio, não é o caso.

8.7. Primeiramente, quando a contratação se dá com dedicação exclusiva de mão de obra, deve-se verificar se as categorias envolvidas na contratação estão sendo regidas por algum instrumento coletivo que fixe seus direitos e obrigações - convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa. Isso significa que se os custos de mão de obra são vinculados a algum instrumento coletivo, em princípio, pesquisas de preços junto a fornecedores para estimação de salários e benefícios correm o risco de não fazerem sentido, pois os valores a serem pagos decorrem de pisos salariais estipulados por aqueles atos/negócios jurídicos.

8.8. O que importa, nesse sentido, é a estimativa dos custos da contratação a partir do instrumento coletivo adequado, para fins de cálculo do orçamento estimativo da contratação:

Boletim de Jurisprudência 197/2017 Acórdão TCU 2443/2017

Plenário (Representação, Relator Ministro Aroldo Cedraz)

Enunciado O fato de o orçamento estimativo da licitação não considerar os salários definidos em convenção coletiva mais recente, a despeito da possibilidade de repactuação em seguida à assinatura do contrato, viola o art. 9º, § 2º, do Decreto 5.450 /2005, uma vez que o orçamento estimativo deve refletir os preços de mercado no momento da publicação do edital. Informativo de Licitações e Contratos 250/2015 Enunciado Nos estudos técnicos preliminares de contratação de mão de obra terceirizada, a ausência de indicação, de forma clara e precisa, do sindicato, acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa que rege a categoria profissional que executará o serviço, com base na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, afronta o art. 6º, inciso IX, alínea 'a', da Lei 8.666/93. Representação de licitante a respeito de possíveis irregularidades ocorridas na condução de pregão eletrônico pela Prefeitura Universitária da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), para contratação de serviços de manutenção e conservação da estrutura física dos campi I, II, III e IV, com fornecimento de mão de obra, utensílios e equipamentos necessários. [...] o Termo de 20/04 /2020 Referência do pregão em apreço não fez conexão entre a categoria profissional a ser terceirizada e a CBO, assim como não trouxe de forma clara e precisa a memória de cálculo do custo de cada categoria profissional, o que impossibilitaria a avaliação dos custos da contratação, na forma do art. 6º, IX, da Lei 8.666/1993. Essas falhas contribuem para problemas como o verificado no caso em exame, de apresentação de propostas com valores mais vantajosos que os oferecidos pela empresa declarada vencedora. [...] Acórdão TCU 3982 /2015-1ª Câmara, TC 027.026/2014-0, relator Ministro Bruno Dantas, 7.7.2015.

8.9. As informações sobre os custos de mão de obra, portanto, deverão ser obtidas por meio de consulta ao(s) instrumento(s) coletivo(s) que rege(m) a(s) categoria(s) dentro da base territorial onde os serviços serão desempenhados, devendo a pesquisa de preços em outras fontes somente ser realizada para a estimativa dos custos com insumos diversos e demais itens não vinculados a instrumento coletivo ou tarifas públicas.

8.10. Assim, para custos com a remuneração da mão de obra, somente se justifica a pesquisa de preços em outras fontes se a categoria não for regida por instrumento coletivo em razão da inexistência do mesmo na base territorial. São nessas circunstâncias que as pesquisas de preços nas demais fontes fazem sentido, consoante normas da Instrução Normativa SEGES /MPDG nº 5, de 2017:

Anexo I XXII - SALÁRIO: valor a ser efetivamente pago ao profissional envolvido diretamente na execução contratual, não podendo ser inferior ao estabelecido em Acordo ou Convenção Coletiva, Sentença Normativa ou lei. Quando da inexistência destes, o valor poderá ser aquele praticado no mercado ou apurado em publicações ou pesquisas setoriais para a categoria profissional correspondente.

Anexo V 2.9. Estimativa de preços e preços referenciais: [...] b) No caso de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, o custo estimado da contratação deve contemplar o valor máximo global e mensal estabelecido em decorrência da identificação dos elementos que compõem o preço dos serviços, definidos da seguinte forma: b.1. por meio do preenchimento da planilha de custos e formação de preços, observados os custos dos itens referentes ao serviço, podendo ser motivadamente dispensada naquelas contratações em que a natureza do seu objeto torne inviável ou desnecessário o detalhamento dos custos para aferição da exequibilidade dos preços praticados; b.2. por meio de fundamentada pesquisa dos preços

praticados no mercado em contratações similares; ou ainda por meio da adoção de valores constantes de indicadores setoriais, tabelas de fabricantes, valores oficiais de referência, tarifas públicas ou outros equivalentes, se for o caso;

8.11. Pelo exposto, deverá, em princípio, ser elaboradas planilhas de composição dos custos da contratação a partir dos diferentes instrumentos coletivos que regem as categorias pertinentes aos locais de execução contratual. Como consequência, somente deverão ser realizadas pesquisas de preços nos mercados local e regional com o objetivo de serem obtidos os preços de referência para a remuneração dos contratados se inexisterem instrumentos coletivos aptos a regerem as categorias.

8.12. Por fim, a equipe de planejamento, atentou-se para o fato de que o art. 6º da Instrução Normativa SEGES/MPDG nº 5, de 2017, veda a vinculação a qualquer disposição de instrumento coletivo que:

8.12.1. Trate do pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada;

8.12.2. Cuide de matéria não trabalhista ou que estabeleçam direitos não previstos em lei (ex.: valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade);

8.12.3. Trate de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública (cf. também o Parecer nº 12/2016/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU - Conclusão DEPCONSU/PGF/AGU nº 128/2016).

8.13. Quanto aos custos decorrentes do mercado, não vinculados a qualquer instrumento coletivo ou tarifas públicas, (materiais e insumos) a pesquisa de preços foi executada de acordo com a IN SLTI/MPDG nº 73/2020.

8.14. Dito isso, foram elaboradas planilhas de custo e formação de preços a partir de cada instrumento coletivo vigente na base territorial onde serão desempenhados os serviços, observando-se o modelo constante no Anexo VII D da Instrução Normativa SEGES/MPDG nº 5, de 2017, (incluindo o item 06 relativo ao complemento para os serviços de limpeza e conservação), e houve a realização de pesquisa de preços, na forma da IN 73/2020, para a formação dos preços dos insumos e materiais, inclusive uniformes.

8.15. O resumo dos valores dos insumos e materiais, constam nos anexos com a relação dos mesmos.

8.16. Foram incluídos ainda nos anexos os resumos dos valores e dos Índices de Produtividade.

8.17. As Planilha de Custos e Formação de Preços dos postos estão nomeadas conforme detalhamentos abaixo:

8.17.1. Planilha de Custos e Formação de Preços para o posto de servente (segunda a sexta) - Gerência Regional da ANM de **MS**;

8.17.2. Planilha de Custos e Formação de Preços para o posto de servente (segunda a sexta) - Gerência Regional da ANM de **MT**;

8.17.3. Planilha de Custos e Formação de Preços para o posto de servente (segunda a sexta) - Gerência Regional da ANM de **TO**.

8.17.4. Planilha de Custos e Formação de Preços para o posto de servente (segunda a sexta) - Gerência Regional da ANM de **RO**.

8.18. DA APLICABILIDADE DOS VALORES MÍNIMOS E MÁXIMOS ADMISSÍVEIS

8.18.1. Importante destacar que a Instrução Normativa nº 49, de 30 de junho de 2020, de acordo com a regra de transição posta, revoga os itens que direcionavam a divulgação dos valores referenciais, passando a tratar somente de Cadernos de Logística temáticos, que deverão orientar a realização dos estudos técnicos preliminares dentro das especificidades de contratação de cada órgão. A vigência desta regra iniciou-se em outubro de 2020, e não haverá mais a publicação dos valores referenciais.

8.18.2. Durante este período de transição, os valores atualmente publicados permanecem vigentes e não impedem a repactuação que seja decorrente de novo Acordo Coletivo de Trabalho, e devem ser observados, igualmente, para novas contratações que ocorrerem durante o período, conforme dispõe a Portaria nº 213, de 26 de setembro de 2017:

“Art. 3º Os valores limites não impedem a repactuação de preços que ocorrer durante a vigência contratual, tendo em vista que o inciso XXI do art. 37 da Constituição Federal assegura aos contratados o direito de receber pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta. (...) Art. 7º Os valores limites estabelecidos pela Seges/MP poderão ser reduzidos, caso se verifique que os atuais valores estão acima do valor de mercado, por qualquer motivo. § 1º Os valores limites são válidos independentemente da ocorrência de novos Acordos, Dissídios ou Convenções Coletivas e enquanto não forem alterados no Portal de Compras do Governo Federal.”

8.18.3. Em 23 setembro de 2020, foi publicado a portaria SEGES nº 21.262, que estabelece procedimentos referenciais para a composição da planilha de custos e formação de preços nas contratações de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, executados de forma contínua ou não, em edifícios públicos, no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. A referida portaria em seu art 7º revoga a portaria nº 213, de 25 de setembro de 2017.

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

9.1.A contratação poderá ocorrer por **ITEM** separadamente, onde cada item se refere aos serviços de limpeza e conservação em uma das Gerência da ANM dos Estados participantes.

9.2. O item de cada Gerência Regional da ANM contratante não poderá ser parcelado para não haver prejuízo para o conjunto da solução ou perda de economia de escala.

9.3. O agrupamento das diferentes áreas a serem limpas juntamente com o fornecimento da mão de obra e dos insumos necessários evita a perda de economia de escala, a medida que os serviços pretendidos são de baixa complexidade técnica e que podem ser prestados por empresas registradas e fiscalizadas por um único conselho regional, dado que atuam no mesmo ramo de negócio, ou seja, administração de mão de obra.

9.4. A divisão dos serviços não implicará em ampliação da competitividade nem em maiores ganhos econômicos, visto que, na prática, as mesmas empresas competirão em todos os possíveis itens da licitação.

9.5. Verifica-se que o objeto não trata da contratação de mais de um serviço ou bens distintos, mas sim de um único serviço que, para a produção do resultado almejado, há necessidade de execução de atividades interconectadas e interdependentes.

9.6. Essa sistemática de contratação significa expressivo avanço de gestão, controle e redução de custos, que vai ao encontro da necessidade da Administração Pública de otimizar seus recursos de maneira eficaz e efetiva.

9.7. Conforme relatório do grupo de estudos de contratação e gestão de contratos terceirizados de serviços continuados na administração pública federal[1], quanto maior o objeto desse tipo de contrato, menores serão os custos fixos por posto de trabalho, ao passo que, a simples divisão desses serviços implicará apenas em aumento de despesas para a administração, seja para contratá-los, seja para geri-los.

9.8. Portanto, sob o ponto de vista técnico e econômico, os serviços não devem ser parcelados por itens internamente na Gerências, visto que, agrupando-os é esperado uma redução dos preços ofertados, consoante o Acórdão TCU 1214/2013-Plenário.

[1] Relatório apresentado pelo Grupo de Estudos de Contratação e Gestão de Contratos de Terceirização de Serviços Continuados na Administração Pública Federal, formado por servidores do Tribunal de Contas da União - TCU, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP, da Advocacia-Geral da União, do Ministério da Previdência Social, do Ministério da Fazenda, do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo e do Ministério Público Federal, com o objetivo de formular proposta de melhoria na contratação, gestão e término (rescisão ou fim de vigência) dos contratos de terceirização de serviços.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

10.1. Não se faz necessária a realização de contratações correlatas e/ou interdependentes para que o objetivo desta contratação seja atingido.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11.1. A referida contratação está alinhada ao Planejamento Anual de Contratação - PAC :

Ano do PAC: 2022

Itens do PAC:

Gerência Regional da ANM de **MS** - UASG 323117 - Item 31

Gerência Regional da ANM de **MT** - UASG 323107 - Item 09

Gerência Regional da ANM de **TO** - UASG 323122 - Item 13

Gerência Regional da ANM de **RO** - UASG 323121 - Item 39

11.2. Um dos objetivos estratégicos da referida ferramenta de planejamento institucional é o de definir parâmetros de qualidade com vistas a avaliar a satisfação por parte dos usuários e profissionais do ambiente da ANM.

11.3. A referida contratação demonstra-se indispensável, na medida em que o serviço de conservação e limpeza visa a manutenção de um ambiente limpo e higienizado para a realização das atividades finalísticas institucionais, sobretudo a conservação dos bens patrimoniais da ANM, conforme o inciso I, art. 23 da Constituição Federal:

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

I - zelar pela guarda da Constituição, das leis e das instituições democráticas e conservar o patrimônio público;

11.4. Ressalta-se ainda a observância dos preceitos constitucionais fundamentais referente aos direitos sociais:

Art. 6º São direitos sociais a educação, **a saúde**, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

11.5. Ainda segundo a Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990, **a saúde tem como condicionantes o meio ambiente, o trabalho**, a educação e acesso aos serviços essenciais:

Art. 3º Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.

11.6. Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943, salienta a necessidade da segurança e medicina no trabalho. A referida contratação é justificada pela necessidade de se cumprir o disposto pela referida norma:

Art. 174 - As paredes, escadas, rampas de acesso, passarelas, pisos, corredores, coberturas e passagens dos locais de trabalho deverão obedecer às condições de segurança e de higiene do trabalho estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e manter-se em perfeito estado de conservação e limpeza.

11.7. É importante destacar que a contratação pretendida se encontra devidamente amparada no (Decreto 9.507 de 21/09 /2018) que assim dispõe:

1º Este Decreto dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.)

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

12.1. Abaixo apresentaremos os demonstrativos de resultados e condições que versam sobre os benefícios à instituição, bem como as condições de aprimoramento do contrato a fim de dar mais eficiência e economicidade tanto ao órgão quanto às condições da prestação e obrigações da contratante e da contratada.

12.2. Resultados quanto à Economicidade:

12.2.1. A preservação do espaço, tornando-o mais limpo, promove a manutenção dos bens, aumentando a sua vida útil e evitando-se a troca de materiais e equipamentos com maior frequência.

12.2.2. Em comparação aos contratos formalizados em anos anteriores, a forma de cálculo dos serventes foi aprimorada levando em consideração todos os ambientes disponíveis na instituição, realizando-se a aplicação da conversão de área para número de serventes, ambiente a ambiente, a fim de se dar a devida classificação para local e, gerar uma condição que reflita de modo mais próximo ao especificado no caderno técnico, evitando-se custos desnecessários ou “valores obscuros”.

12.3. Resultados quanto ao aproveitamento de Recursos Humanos:

12.3.1. A necessidade de limpeza, conservação e asseio das dependências da instituição é uma necessidade visto que a própria ocupação de espaços pela atividade humana gera resíduos, bem como o uso de espaços que pela própria ação fisiológica precisam ser higienizados, além da ação de eventos naturais, como ventos e chuvas, que promovem acúmulo de pó e sujeiras. Assim, caso não promovesse a contratação, a instituição deveria ter em seu quadro funcional servidores para essa atividade, utilizando de sua força de trabalho em atividades que não são finalísticas da instituição.

12.4. Resultados quanto ao uso de Materiais e Recursos Financeiros:

12.4.1. A contratação da solução como um todo transfere à contratada a aquisição, o gerenciamento do uso e estoque dos materiais, equipamentos e utensílios de limpeza, evitando o estoque de materiais em almoxarifados na instituição, evitando-se a perda de material por vencimento dos prazos de validade.

12.5. A contratação da mão-de-obra e do material em soluções separadas poderiam gerar um descompasso na prestação do serviço e fornecimento de materiais, o que impediria atingir o objetivo da contratação, gerando o gasto não racional de recurso público.

13. Providências a serem Adotadas

13.1. Não foram identificadas necessidades de adequação do ambiente do órgão para início da execução dos serviços.

13.2. Considerando os atuais contratos, segue o cronograma de implantação dos serviços:

UNIDADE	DATA DE ENCERRAMENTO DO CONTRATO ATUAL	DATA DE INICIO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO
Gerência Regional da ANM de MS	08/01/2023 *	Na assinatura do Contrato
Gerência Regional da ANM de MT	30/11/2022 *	Na assinatura do Contrato
Gerência Regional da ANM de TO	13/11/2022 *	Na assinatura do Contrato
Gerência Regional da ANM de RO		Na assinatura do Contrato

(*) Último ano de contrato.

13.3. A administração poderá, exercendo seu poder discricionário, e avaliando a conveniência e oportunidade, antecipar a data de início dos serviços para as unidades cuja previsão de início dos serviços estão previstos para o Exercício de 2022.

14. Possíveis Impactos Ambientais

14.1. Os possíveis impactos ambientais gerados pela presente contratação estão relacionados aos produtos utilizados para limpeza, ao descarte de suas embalagens e a outros resíduos gerados no decorrer do contrato. Nesse sentido, a Contratada deve adotar práticas de otimização de recursos/redução de desperdícios/menor poluição, bem como práticas de sustentabilidade na execução dos serviços em cumprimento ao disposto no art. 6º da Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 1, de 19/01/2010, publicada no DOU de 20/01/2010, abaixo transcrito:

14.1.1. Empregar produtos de limpeza e conservação de superfícies e objetos inanimados que obedeçam às classificações e especificações determinadas pela ANVISA;

14.1.2. Adotar medidas para evitar o desperdício de água tratada, conforme instituído no Decreto nº 48.138, de 8 de outubro de 2003;

14.1.3. Fornecer equipamentos de limpeza que gerem menor ruído no seu funcionamento conforme a Resolução CONAMA nº 20, de 7 de dezembro de 1994;

14.1.4. Fornecer aos empregados os equipamentos de segurança que se fizerem necessários, para a execução de serviços;

14.1.5. Realizar um programa interno de treinamento de seus empregados, nos 03 (três) primeiros meses de execução contratual, para redução de consumo de energia elétrica, de consumo de água e redução de produção de resíduos sólidos, observadas as normas ambientais vigentes;

14.1.6. Realizar a separação dos resíduos recicláveis descartados pela ANM, e a sua destinação às associações e cooperativas dos catadores de materiais recicláveis, que será procedida pela coleta seletiva do papel para reciclagem, quando couber, nos termos da IN/MARE nº 6, de 3 de novembro de 1995 e do Decreto nº 5.940, de 25 de outubro de 2006 e a Instrução Normativa Nº 89, de 23 de setembro de 2016;

14.1.7. Respeitar as Normas Brasileiras – NBR – publicadas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas sobre resíduos sólidos;

14.1.8. Prever a destinação ambiental adequada das pilhas e baterias usadas ou inservíveis, segundo disposto na Resolução CONAMA nº 257, de 30 de junho de 1999.

14.2. Acondicionar os materiais, preferencialmente, em embalagem individual adequada, com o menor volume possível, que utilize materiais recicláveis, de forma a garantir a máxima proteção durante o transporte e o armazenamento;

14.3. Não utilizar na prestação dos serviços materiais que contenham substâncias perigosas com concentração acima da recomendada na diretiva RoHS (Restriction of Certain Hazardous Substances), tais como mercúrio (Hg), chumbo (Pb), cromo hexavalente (Cr(VI)), cádmio (Cd), bifenil-polibromados (PBBs), éteres difenil-polibromados (PBDEs);

14.4. A contratada deverá, ainda:

14.4.1. Adotar práticas de gestão que garantam os direitos trabalhistas e o atendimento às normas internas e de segurança e medicina do trabalho para seus empregados;

14.4.2. Orientar sobre o cumprimento, por parte dos seus empregados, das Normas Internas e de Segurança e Medicina do Trabalho, tais como prevenção de incêndio nas áreas de prestação de serviço, zelando pela segurança e pela saúde dos usuários e da circunvizinhança;

14.4.3. Destinar de forma ambientalmente adequada todos os materiais e equipamentos que foram utilizados na prestação dos serviços;

14.4.4. Conduzir suas ações em conformidade com os requisitos legais e regulamentos aplicáveis, observando também a legislação ambiental para a prevenção de adversidades ao meio ambiente e à saúde dos trabalhadores envolvidos na prestação dos serviços.

15. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

15.1. Justificativa da Viabilidade

Declara-se, com base no estudo previamente realizado, que a contratação dos serviços de limpeza especificados neste estudo é VIÁVEL dentro das condições estabelecidas na Instrução Normativa 05/2017/SLTI do atual Ministério da Economia.

16. Responsáveis

JOSE MADURO TOLEDO JUNIOR

Integrante Requisitante - Coordenador da Equipe - titular

JORGE MASSENA DA SILVA

Integrante Administrativo - titular

GLAYTON FERREIRA MARCAL

Integrante Técnico ou usuário do objeto - titular

Lista de Anexos

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - 1-CATSER_25194_Limpeza.pdf (126.72 KB)
- Anexo II - 2-CBO_5143_20.pdf (67.52 KB)
- Anexo III - 3-MS_PGC_PAC_Planejamento_2022.pdf (48.59 KB)
- Anexo IV - 4-MT_PGC_PAC_2022_PGC_Planejamento.pdf (48.36 KB)
- Anexo V - 5-TO_PGC_PAC_2022.pdf (26.38 KB)
- Anexo VI - 6-RO_PGC_2022.pdf (41.13 KB)
- Anexo VII - 7-MT_CCT_2022PREDIAL.pdf (14.63 MB)
- Anexo VIII - 8-TO_CCT_TO000011_2022_Ambiental.pdf (641.41 KB)
- Anexo IX - 9-RO_CCT_RO000003_2022.pdf (174.52 KB)
- Anexo X - 10-MS_CCT_Mediador_Extrato_Convencao_Coletiva.pdf (222.89 KB)
- Anexo XI - MS - Planilha levantamento áreas limpeza - ANM - MS.xlsx (28.92 KB)
- Anexo XII - MT-12-~1.XLS (60.93 KB)
- Anexo XIII - RO - Planilha levantamento áreas limpeza AtzFev22 - Ajustada.xlsx (29.5 KB)
- Anexo XIV - TO - 1.2 Planilha levantamento áreas de Limpeza.xlsx (62.78 KB)
- Anexo XV - MS - Planilha Unifor-Mat-Eqp Atz - Gerência MS.xlsx (57.43 KB)
- Anexo XVI - MT-Planilha Unifor-Mat-Eqp Atz ANM MT 17jul2022 ANM MT.xlsx (56.95 KB)
- Anexo XVII - RO - Planilha Unifor-Mat-Eqp Atz Jun22 - Atualizada (2) (1).xlsx (58.26 KB)
- Anexo XVIII - TO - Planilha Unifor-Mat-Eqp Atz Jun22.xlsx (58.62 KB)
- Anexo XIX - MS - Planilha Limpeza - ANM Atz 11Jul22 (2).xlsx (225.57 KB)
- Anexo XX - MT - Planilha Limpeza - ANM Atz 11Jul22 (3).xlsx (343.45 KB)
- Anexo XXI - RO - Planilha Limpeza - ANM Atz 11Jul22 (4).xlsx (206.68 KB)
- Anexo XXII - TO - Planilha Limpeza - ANM Atz 11Jul22 (1).xlsx (559.87 KB)
- Anexo XXIII - Estimativa Final.xlsx (32.44 KB)

Anexo I - 1-CATSER_25194_Limpeza.pdf

Catálogo

Busque aqui bens e serviços e crie sua lista para utilização nas contratações públicas



limpeza



SERVIÇO

UNIDADE DE FORNECIMENTO

Selecione uma unidade de fornecimento

METRO QUADRADO

NATUREZA DA DESPESA

33903625
33903702
33903978
33909236
33909237
33909239
44903702
44903978

Voltar

Item de serviço

Código	Nome do Serviço	Ação
25194	Serviço especializado de limpeza	Adicionar

Anexo II - 2-CBO_5143_20.pdf

CBO 5143-20



Faxineiro

5 - TRABALHADORES DOS SERVIÇOS, VENDEDORES DO COMÉRCIO EM LOJAS E MERCADOS

(/cbo-mte/5-trabalhadores-dos-servicos-vendedores-do-comercio-em-lojas-e-mercados)

51 - TRABALHADORES DOS SERVIÇOS

(/cbo-mte/51-trabalhadores-dos-servicos)

514 - TRABALHADORES NOS SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO, CONSERVAÇÃO E MANUTENÇÃO DE EDIFÍCIOS E LOGRADOUROS

(/cbo-mte/514-trabalhadores-nos-servicos-de-administracao-conservacao-e-manutencao-de-edificios-e-logradouros)

5143 - Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações

(/cbo-mte/5143-trabalhadores-nos-servicos-de-manutencao-de-edificacoes)

514320 - Faxineiro

(/cbo-mte/514320-faxineiro)

Sinônimos do CBO

5143-20 - Auxiliar de limpeza

5143-20 - Servente de limpeza

Ocupações Relacionadas

5143-05 - Limpador de vidros (/cbo-mte/514305-limpador-de-vidros)

5143-10 - Auxiliar de manutenção predial (/cbo-mte/514310-auxiliar-de-manutencao-predial)

5143-15 - Limpador de fachadas (/cbo-mte/514315-limpador-de-fachadas)

5143-25 - Trabalhador da manutenção de edificações (/cbo-mte/514325-trabalhador-da-manutencao-de-edificacoes)

5143-30 - Limpador de piscinas (/cbo-mte/514330-limpador-de-piscinas)

Descrição Sumária

Executam serviços de manutenção elétrica, mecânica, hidráulica, carpintaria e alvenaria, substituindo, trocando, limpando, reparando e instalando peças, componentes e equipamentos. conservam vidros e fachadas, limpam recintos e acessórios e tratam depiscinas. trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente.

Formação e Experiência

Para o exercício das ocupações requer-se ensino fundamental completo ou prática profissional no posto de trabalho. a(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional demanda formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da consolidação das leis do trabalho - clt, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.998/2005.

Condições Gerais de Exercício

Trabalham em companhias e órgãos de limpeza pública, em condomínios de edifícios, em empresas comerciais e industriais, como assalariados e com carteira assinada; as atividades são realizadas em recintos fechados ou a céu aberto. trabalham individualmente ou em equipe, com ou sem supervisão permanente. o horário de trabalho é variado, ou em regime de rodízio de turnos. algumas das atividades podem ser exercidas em grandes alturas, ou em posições desconfortáveis por longos períodos, com exposição a ruído intenso e a poluição dos veículos.

Fonte: mtecbo.gov.br

[Voltar \(/cbo-mte/5143-trabalhadores-nos-servicos-de-manutencao-de-edificacoes\)](#)

Para informações oficiais consulte o MTE - Ministério do Trabalho e Emprego (<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>) |

Relatório Tabela de Atividades

Família Ocupacional: 5143 - Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações

Áreas	Atividades			
A EXECUTAR SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO ELÉTRICA E MECÂNICA	Verificar funcionamento de equipamentos e instalações elétricas e de iluminação	Relatar avarias nas instalações		
	1 AL	4 AL		
B EXECUTAR MANUTENÇÃO HIDRÁULICA	Limpar filtros	Trocar filtros		
	6 AL	8 AL		
D LIMPAR RECINTOS E ACESSÓRIOS	Limpar vidros	Remover resíduos dos vidros	Limpar móveis e equipamentos	Limpar superfícies (paredes, pisos, etc..)
	2 AL	3 AL	5 AL	6 AL
	Aspirar pó	Lavar pisos	Encerar pisos	Remover sujeira
	7 AL	8 AL	9 AL	10 AL
	Varrer pisos	Secar pisos	Passar pano	Limpar cortinas e persianas
	11 AL	12 AL	13 AL	14 AL
	Recolher lixo			
	15 AL			
F PREPARAR TRABALHO	Controlar o estoque de material	Verificar validade de produtos químicos e de limpeza	Verificar qualidade de produtos químicos e de limpeza	Avaliar tipo de superfície a ser trabalhada
	1 AL	2 AL	3 AL	4 AL
	Avaliar grau de sujidade	Avaliar tipo de sujeira	Selecionar produtos e material	Preparar produtos
	5 AL	6 AL	7 AL	8 AL
	Diluir produtos (químicos e de limpeza)	Dosar produtos químicos	Solicitar equipamentos e materiais	Solicitar compra de produtos químicos e de limpeza
	9 AL	10 AL	11 AL	12 AL
G TRABALHAR COM SEGURANÇA	Usar uniforme	Utilizar epi	Inspecionar local a ser trabalhado	Isolar área para manutenção e limpeza
	1 AL	2 AL	3 AL	4 AL
	Montar andaime	Montar balancim	Montar cadeirinha	Operar equipamentos
	5 AL	6 AL	7 AL	8 AL
	Submeter-se a cursos de capacitação e qualificação			
	9 AL			

Z DEMONSTRAR
COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Demonstra
resistência física

1 AL

Demonstra paciência

2 AL

Trabalhar em equipe

3 AL

Demonstrar iniciativa

4 AL

Demonstrar
prudência

5 AL

Demonstrar equilíbrio
físico

6 AL

Reconhecer
limitações pessoais

7 AL

Demonstrar
capacidade de
trabalhar em alturas

8 AL

Contornar situações
adversas

9 AL

Demonstrar agilidade

10 AL

Demonstrar controle
emocional

11 AL

Demonstrar destreza
manual

12 AL

Legenda das ocupações da família

AL - FAXINEIRO

Anexo III - 3-MS_PGC_PAC_Planejamento_2022.pdf

PLANEJAMENTO E GERENCIAMENTO DE CONTRATAÇÕES
PLANO ANUAL DE CONTRATAÇÕES: 2022

1. INFORMAÇÕES DA UNIDADE

- a. Nome do Órgão: 032396 - AGENCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO
- b. UASG: 323117 - GERÊNCIA REGIONAL DA ANM
- c. Data da geração do relatório: 19/11/2021 09:38:47

2. RESUMO DO PLANO

Tipo de item	Quantidade de itens	%	Valor total estimado (R\$)	%
Materias	22	55	R\$ 6.755,00	55
CONSUMO	22	100	R\$ 6.755,00	100
Serviços	18	45	R\$ 254.147,00	45
CONTINUADO	13	50	R\$ 241.547,00	50
NÃO CONTINUADO	5	50	R\$ 12.600,00	50
Obras	0	0	0	0
Serviços de Engenharia	0	0	0	0
Soluções de TIC	0	0	0	0
Total Geral	40	-	260.902,00	-

3. DETALHAMENTO DO PLANO

3.1 MATERIAIS

UASG	Nº Item	Tipo de item	Subitem	Código do item	Descrição	Despesa informada é somente para vincular aos aspectos/necessidades orçamentárias	Valor total estimado (R\$)	Valor orçamentário estimado para o exercício (R\$)	Participação de recursos externos	Ação orçamentária	Grau de prioridade	Data desejada	Renovação de contrato
323117	1	Material	CONSUMO	463988	AÇÚCAR	Não	R\$ 250,00	R\$ 250,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	15	Material	CONSUMO	445495	ÁGUA POTÁVEL	Não	R\$ 1.250,00	R\$ 1.250,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	18	Material	CONSUMO	428584	BORRACHA APAGADORA ESCRITA	Não	R\$ 10,00	R\$ 10,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	2	Material	CONSUMO	461515	BOTIJÃO PARA GÁS	Não	R\$ 400,00	R\$ 400,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	11	Material	CONSUMO	465454	CABO REDE COMPUTADOR	Não	R\$ 300,00	R\$ 300,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	3	Material	CONSUMO	432149	CADERNO	Não	R\$ 50,00	R\$ 50,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	4	Material	CONSUMO	463591	CAFÉ	Não	R\$ 1.200,00	R\$ 1.200,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	6	Material	CONSUMO	432816	CANETA ESFEROGRÁFICA	Não	R\$ 40,00	R\$ 40,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	5	Material	CONSUMO	435108	CANETA ESFEROGRÁFICA	Não	R\$ 40,00	R\$ 40,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	7	Material	CONSUMO	428782	CANETA MARCA-TEXTO	Não	R\$ 40,00	R\$ 40,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	8	Material	CONSUMO	361520	CANETA MARCA-TEXTO	Não	R\$ 40,00	R\$ 40,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	9	Material	CONSUMO	233886	CHÁ ALIMENTAÇÃO	Não	R\$ 300,00	R\$ 300,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	10	Material	CONSUMO	419187	COADOR CAFÉ	Não	R\$ 50,00	R\$ 50,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	13	Material	CONSUMO	467223	FILTRO PURIFICAÇÃO ÁGUA	Não	R\$ 400,00	R\$ 400,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	14	Material	CONSUMO	463268	FITA ADESIVA	Não	R\$ 100,00	R\$ 100,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	16	Material	CONSUMO	342655	LÂMPADA LED	Não	R\$ 700,00	R\$ 700,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	17	Material	CONSUMO	428532	LÁPIS PRETO	Não	R\$ 20,00	R\$ 20,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	19	Material	CONSUMO	461828	PAPEL PARA IMPRESSÃO FORMATADO	Não	R\$ 750,00	R\$ 750,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	20	Material	CONSUMO	419859	PILHA	Não	R\$ 200,00	R\$ 200,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	21	Material	CONSUMO	464173	TESOURA	Não	R\$ 125,00	R\$ 125,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	22	Material	CONSUMO	462877	TORNEIRA	Não	R\$ 240,00	R\$ 240,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	23	Material	CONSUMO	407547	XÍCARA	Não	R\$ 250,00	R\$ 250,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO

3.2 SERVIÇOS

UASG	Nº Item	Tipo de item	Subitem	Código do item	Descrição	Despesa informada é somente para vincular aos aspectos/necessidades orçamentárias	Valor total estimado (R\$)	Valor orçamentário estimado para o exercício (R\$)	Participação de recursos externos	Ação orçamentária	Grau de prioridade	Data desejada	Renovação de contrato
323117	26	Serviço	CONTINUADO	22845	FORNECIMENTO DE AGUA E COLETA DE ESGOTO SANITARIO	Não	R\$ 10.311,00	R\$ 10.311,00	Não		Alta	01/01/2022	SIM
323117	38	Serviço	CONTINUADO	15407	DOCUMENTO - GUARDA TRANSPORTE	Não	R\$ 18.000,00	R\$ 18.000,00	Não		Alta	01/01/2022	SIM
323117	27	Serviço	NÃO CONTINUADO	2771	AR CONDICIONADO - MANUTENCAO DE SISTEMAS LIMPEZA	Não	R\$ 5.500,00	R\$ 5.500,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	39	Serviço	CONTINUADO	19151	LOCACAO DE EQUIPAMENTO - CIRCUITO INTERNO FECHADO TV	Não	R\$ 13.200,00	R\$ 13.200,00	Não		Alta	01/01/2022	SIM
323117	33	Serviço	NÃO CONTINUADO	3662	MANUTENCAO EXTINTORES MANGUEIRAS - COMBATE INCENDIO	Não	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	29	Serviço	CONTINUADO	21660	MONITORAMENTO CIRCUITO FECHADO TV	Não	R\$ 12.000,00	R\$ 12.000,00	Não		Alta	01/01/2022	SIM
323117	28	Serviço	CONTINUADO	26573	OUTSOURCING DE IMPRESSAO - PAGINAS A4 - MONOCROMATICO - DENTRO DA FRANQUIA SEM PAPEL	Não	R\$ 8.400,00	R\$ 8.400,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	30	Serviço	NÃO CONTINUADO	22764	PAGAMENTO COBERTURAS SEGURO VEÍCULO	Não	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	25	Serviço	CONTINUADO	4120	ENERGIA ELETRICA - FORNECIMENTO	Não	R\$ 30.000,00	R\$ 30.000,00	Não		Alta	01/01/2022	SIM
323117	41	Serviço	CONTINUADO	20362	PRESTACAO DE SERVICOS BANCARIOS	Não	R\$ 12.000,00	R\$ 12.000,00	Não		Alta	01/01/2022	SIM
323117	31	Serviço	CONTINUADO	24023	PRESTACAO DE SERVICO DE LIMPEZA E CONSERVACAO - OUTRAS NECESSIDADES	Não	R\$ 43.560,00	R\$ 43.560,00	Não		Alta	01/01/2022	SIM
323117	34	Serviço	CONTINUADO	15008	PRESTACAO DE SERVICOS DE MOTORISTA	Não	R\$ 37.400,00	R\$ 37.400,00	Não		Alta	01/01/2022	SIM
323117	32	Serviço	CONTINUADO	8729	PRESTACAO DE SERVICOS DE PORTARIA RECEPCAO	Não	R\$ 39.600,00	R\$ 39.600,00	Não		Alta	01/01/2022	SIM
323117	40	Serviço	CONTINUADO	24198	PRESTACAO DE SERVICO DE TRANSPORTE PARA SERVIDOR - OUTRAS NECESSIDADES	Não	R\$ 6.336,00	R\$ 6.336,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	35	Serviço	NÃO CONTINUADO	16195	RECOLHIMENTO DE TAXA IMPOSTO MULTA	Não	R\$ 3.500,00	R\$ 3.500,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	24	Serviço	NÃO CONTINUADO	3417	DESINSETIZACAO DESRATIZACAO DEDETIZACAO	Não	R\$ 1.600,00	R\$ 1.600,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	36	Serviço	CONTINUADO	18139	TELEFONIA - CONVENCIONAL CELULAR	Não	R\$ 2.340,00	R\$ 2.340,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323117	37	Serviço	CONTINUADO	20354	SERVICO TELEFONIA VIA SATELITE	Não	R\$ 8.400,00	R\$ 8.400,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO

3.3 OBRAS

Não existem itens desse tipo no plano.

3.4 SERVIÇOS DE ENGENHARIA

Não existem itens desse tipo no plano.

3.5 SOLUÇÕES DE TIC

Não existem itens desse tipo no plano.

Total: 40 item(s)
Valor total dos itens: **R\$ 260.902,00**

**Anexo IV - 4-MT_PGC_PAC_2022_PGC_Planejamento.
pdf**

PLANEJAMENTO E GERENCIAMENTO DE CONTRATAÇÕES
PLANO ANUAL DE CONTRATAÇÕES: 2022

1. INFORMAÇÕES DA UNIDADE

- a. Nome do Órgão: 032396 - AGENCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO
- b. UASG: 323107 - GERÊNCIA REGIONAL DA ANM
- c. Data da geração do relatório: 24/03/2022 12:15:21

2. RESUMO DO PLANO

Tipo de item	Quantidade de itens	%	Valor total estimado (R\$)	%
Materias	11	35.483870967742	R\$ 7.354,10	35.483870967742
CONSUMO	11	100	R\$ 7.354,10	100
Serviços	19	61.290322580645	R\$ 765.224,00	61.290322580645
CONTINUADO	11	50	R\$ 737.924,00	50
NÃO CONTINUADO	8	50	R\$ 27.300,00	50
Obras	0	0	0	0
Serviços de Engenharia	1	3.2258064516129	R\$ 7.280,00	3.2258064516129
	1	100	R\$ 7.280,00	100
Soluções de TIC	0	0	0	0
Total Geral	31	-	779.858,10	-

3. DETALHAMENTO DO PLANO

3.1 MATERIAIS

UASG	Nº Item	Tipo de item	Subitem	Código do item	Descrição	Despesa informada é somente para vincular aos aspectos/necessidades orçamentárias	Valor total estimado (R\$)	Valor orçamentário estimado para o exercício (R\$)	Participação de recursos externos	Ação orçamentária	Grau de prioridade	Data desejada	Renovação de contrato
323107	4	Material	CONSUMO	463988	AÇÚCAR	Não	R\$ 500,00	R\$ 500,00	Não		Alta	30/11/2022	NÃO
323107	29	Material	CONSUMO	445485	ÁGUA MINERAL NATURAL	Não	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	Não		Alta	30/04/2022	NÃO
323107	3	Material	CONSUMO	463594	CAFÉ	Não	R\$ 1.050,00	R\$ 1.050,00	Não		Alta	30/11/2022	NÃO
323107	2	Material	CONSUMO	332905	CARTUCHO TONER IMPRESSORA / COPIADORA XEROX	Não	R\$ 600,00	R\$ 600,00	Não		Alta	30/11/2022	NÃO
323107	1	Material	CONSUMO	288327	CILINDRO MÁQUINA IMPRESSORA / COPIADORA	Não	R\$ 150,00	R\$ 150,00	Não		Alta	30/11/2022	NÃO
323107	31	Material	CONSUMO	254007	COPO DESCARTÁVEL	Não	R\$ 250,00	R\$ 250,00	Não		Alta	30/11/2022	NÃO
323107	30	Material	CONSUMO	226343	COPO DESCARTÁVEL	Não	R\$ 350,00	R\$ 350,00	Não		Alta	30/11/2022	NÃO
323107	5	Material	CONSUMO	469644	LÂMPADA LED	Não	R\$ 524,10	R\$ 524,10	Não		Alta	30/11/2022	NÃO
323107	7	Material	CONSUMO	419860	PILHA	Não	R\$ 365,00	R\$ 365,00	Não		Alta	30/11/2022	NÃO
323107	6	Material	CONSUMO	419859	PILHA	Não	R\$ 325,00	R\$ 325,00	Não		Alta	30/11/2022	NÃO
323107	8	Material	CONSUMO	298927	PILHA	Não	R\$ 240,00	R\$ 240,00	Não		Alta	30/11/2022	NÃO

3.2 SERVIÇOS

UASG	Nº Item	Tipo de item	Subitem	Código do item	Descrição	Despesa informada é somente para vincular aos aspectos/necessidades orçamentárias	Valor total estimado (R\$)	Valor orçamentário estimado para o exercício (R\$)	Participação de recursos externos	Ação orçamentária	Grau de prioridade	Data desejada	Renovação de contrato
323107	12	Serviço	CONTINUADO	5380	PRESTACAO DE SERVICOS DE APOIO ADMINISTRATIVO	Não	R\$ 84.000,00	R\$ 84.000,00	Não		Alta	31/01/2022	NÃO
323107	10	Serviço	CONTINUADO	4316	LOCACAO DE IMOVEL	Não	R\$ 270.000,00	R\$ 270.000,00	Não		Alta	31/07/2022	SIM
323107	34	Serviço	CONTINUADO	4316	LOCACAO DE IMOVEL	Não	R\$ 222.000,00	R\$ 222.000,00	Não		Alta	01/07/2022	SIM
323107	9	Serviço	CONTINUADO	24120	PRESTACAO DE SERVICO DE LIMPEZA E CONSERVACAO - FACHADAS ENVIDRACADAS - OUTRAS NECESSIDADES - OUTRA PRODUTIVIDADE	Não	R\$ 89.544,00	R\$ 89.544,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323107	21	Serviço	NÃO CONTINUADO	22764	PAGAMENTO COBERTURAS SEGURO VEÍCULO	Não	R\$ 150,00	R\$ 150,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323107	24	Serviço	NÃO CONTINUADO	22152	PRESTACAO DE SERVICOS DE BOMBEIRO HIDRAULICO	Não	R\$ 750,00	R\$ 750,00	Não		Alta	30/06/2022	NÃO
323107	13	Serviço	CONTINUADO	4120	ENERGIA ELETRICA - FORNECIMENTO	Não	R\$ 60.000,00	R\$ 60.000,00	Não		Alta	31/01/2022	NÃO
323107	22	Serviço	NÃO CONTINUADO	2771	AR CONDICIONADO - MANUTENCAO DE SISTEMAS LIMPEZA	Não	R\$ 12.000,00	R\$ 12.000,00	Não		Alta	31/05/2022	NÃO
323107	28	Serviço	NÃO CONTINUADO	27103	SERVICOS DE MANUTENCAO E REPARACAO DE COMPUTADORES E SEUS PERIFERICOS	Não	R\$ 6.000,00	R\$ 6.000,00	Não		Alta	30/06/2022	NÃO
323107	32	Serviço	NÃO CONTINUADO	27138	SERVICOS DE MANUTENCAO DE IMPRESSORAS, COPIADORAS, PLOTTER E SCANNERS	Não	R\$ 1.200,00	R\$ 1.200,00	Não		Alta	30/06/2022	NÃO
323107	25	Serviço	NÃO CONTINUADO	13455	OBRAS CIVIS - PEQUENAS OBRAS PINTURA EM GERAL	Não	R\$ 4.200,00	R\$ 4.200,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323107	15	Serviço	CONTINUADO	27731	ASSINATURA DE ENTRONCAMENTO DIGITAL BIDIRECIONAL E1	Não	R\$ 2.400,00	R\$ 2.400,00	Não		Alta	24/01/2022	SIM
323107	18	Serviço	CONTINUADO	26123	CHAMADAS LOCAIS FIXO-MOVEL STFC-LOCAL-FM (VC1)	Não	R\$ 200,00	R\$ 200,00	Não		Alta	24/01/2022	SIM
323107	17	Serviço	CONTINUADO	26131	CHAMADAS NACIONAIS FIXO-FIXO STFC-LDN-FF (DEGRAUS 1 A 4)	Não	R\$ 100,00	R\$ 100,00	Não		Alta	24/01/2022	SIM
323107	19	Serviço	CONTINUADO	26115	CHAMADAS LOCAIS FIXO-FIXO STFC-LOCAL-FF	Não	R\$ 100,00	R\$ 100,00	Não		Alta	24/01/2022	SIM
323107	16	Serviço	CONTINUADO	26140	CHAMADAS NACIONAIS FIXO-MOVEL - STFC-LDN-FM (VC2 E VC3)	Não	R\$ 100,00	R\$ 100,00	Não		Alta	24/01/2022	SIM
323107	23	Serviço	NÃO CONTINUADO	14354	PRESTACAO DE SERVICOS DE ELETRICISTA	Não	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00	Não		Alta	30/06/2022	NÃO
323107	11	Serviço	CONTINUADO	27600	PRESTACAO DE SERVICOS DE IMPRESSAO - GRANDE FORMATO (A0) -ENVOLVENDO EQUIPAMENTO SUPRIMENTO	Não	R\$ 9.480,00	R\$ 9.480,00	Não		Alta	31/01/2022	SIM
323107	20	Serviço	NÃO CONTINUADO	16195	RECOLHIMENTO DE TAXA IMPOSTO MULTA	Não	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO

3.3 OBRAS

Não existem itens desse tipo no plano.

3.4 SERVIÇOS DE ENGENHARIA

UASG	Nº Item	Tipo de item	Subitem	Código do item	Descrição	Despesa informada é somente para vincular aos aspectos/necessidades orçamentárias	Valor total estimado (R\$)	Valor orçamentário estimado para o exercício (R\$)	Participação de recursos externos	Ação orçamentária	Grau de prioridade	Data desejada	Renovação de contrato
323107	35	Serviço de Engenharia		21822	MANUTENCAO REFORMA - INSTALACAO PREVENCAO COMBATE INCENDIO	Não	R\$ 7.280,00	R\$ 7.280,00	Não		Alta	30/06/2022	NÃO

3.5 SOLUÇÕES DE TIC

Não existem itens desse tipo no plano.

Total: 31 item(s)
Valor total dos itens: **R\$ 779.858,10**

Anexo V - 5-TO___PGC_PAC_2022.pdf

Filtros utilizados: Nenhum filtro foi utilizado.

Nº Item	Tipo de item	Subitem	Código do item	Descrição	Quantidade estimada	Despesa informada é somente para vincular aos aspectos/necessidades orçamentárias	Valor unitário estimado (R\$)	Valor total estimado (R\$)	Valor orçamentário estimado para o exercício (R\$)	Participação de recursos externos	Ação orçamentária	Grupo de Despesa	Renovação de contrato	Dependência de outro item	Item Vinculado	Grau de prioridade	Data desejada	Situação do item
13	Materiais e Serviços	CONTINUADO	24112	PRESTACAO DE SERVICO DE LIMPEZA E CONSERVACAO - ESQUADRIAS EXTERNAS - OUTRAS NECESSIDADES - OUTRA PRODUTIVIDADE	12	Não	4.048,91	48.586,92	48.586,92	Não	2000 - Administração da Unidade	Custeio	NÃO	NÃO	Não Possui	Alta	01/01/2022	Aprovado (AC)

Total: 1 item(s)
Valor total dos itens: **R\$ 48.586,92**

Anexo VI - 6-RO____PGC_2022.pdf

PLANEJAMENTO E GERENCIAMENTO DE CONTRATAÇÕES
PLANO ANUAL DE CONTRATAÇÕES: 2022

1. INFORMAÇÕES DA UNIDADE

- a. Nome do Órgão: 032396 - AGENCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO
- b. UASG: 323121 - GERÊNCIA REGIONAL DA ANM
- c. Data da geração do relatório: 16/03/2022 12:50:36

2. RESUMO DO PLANO

Tipo de item	Quantidade de itens	%	Valor total estimado (R\$)	%
Materias	16	53.3333333333333	R\$ 27.227,00	53.3333333333333
CONSUMO	16	100	R\$ 27.227,00	100
Serviços	14	46.6666666666667	R\$ 1.066.427,59	46.6666666666667
CONTINUADO	9	50	R\$ 1.031.127,59	50
NÃO CONTINUADO	5	50	R\$ 35.300,00	50
Obras	0	0	0	0
Serviços de Engenharia	0	0	0	0
Soluções de TIC	0	0	0	0
Total Geral	30	-	1.093.654,59	-

3. DETALHAMENTO DO PLANO

3.1 MATERIAIS

UASG	Nº Item	Tipo de item	Subitem	Código do item	Descrição	Despesa informada é somente para vincular aos aspectos/necessidades orçamentárias	Valor total estimado (R\$)	Valor orçamentário estimado para o exercício (R\$)	Participação de recursos externos	Ação orçamentária	Grau de prioridade	Data desejada	Renovação de contrato
323121	2	Material	CONSUMO	343582	´AÇÚCAR´	Não	R\$ 1.800,00	R\$ 1.800,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323121	18	Material	CONSUMO	424954	´CAIXA ARQUIVO´	Não	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	14	Material	CONSUMO	262055	´ENVELOPE´	Não	R\$ 600,00	R\$ 600,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	15	Material	CONSUMO	350650	´ENVELOPE´	Não	R\$ 1.200,00	R\$ 120,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	4	Material	CONSUMO	301873	´PAPEL A4´	Não	R\$ 4.600,00	R\$ 4.600,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323121	3	Material	CONSUMO	445485	ÁGUA MINERAL NATURAL	Não	R\$ 2.400,00	R\$ 2.400,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	1	Material	CONSUMO	463581	CAFÉ	Não	R\$ 3.750,00	R\$ 3.750,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323121	30	Material	CONSUMO	63223	CARGA EXTINTOR INCÊNDIO	Não	R\$ 800,00	R\$ 800,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	7	Material	CONSUMO	398475	CARTUCHO TONER IMPRESSORA HP	Não	R\$ 4.000,00	R\$ 2.000,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	11	Material	CONSUMO	271776	CLIFE	Não	R\$ 18,00	R\$ 18,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	12	Material	CONSUMO	271778	CLIFE	Não	R\$ 19,00	R\$ 19,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	17	Material	CONSUMO	419309	COPO DESCARTÁVEL	Não	R\$ 2.500,00	R\$ 2.500,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	33	Material	CONSUMO	308953	GARRAFA TÉRMICA	Não	R\$ 400,00	R\$ 400,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	5	Material	CONSUMO	461652	GÁS REFINO DE PETRÓLEO	Não	R\$ 550,00	R\$ 550,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	8	Material	CONSUMO	135143	PEÇA / ACESSÓRIO - IMPRESSORA / COPIADORA	Não	R\$ 750,00	R\$ 750,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	6	Material	CONSUMO	135143	PEÇA / ACESSÓRIO - IMPRESSORA / COPIADORA	Não	R\$ 840,00	R\$ 840,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO

3.2 SERVIÇOS

UASG	Nº Item	Tipo de item	Subitem	Código do item	Descrição	Despesa informada é somente para vincular aos aspectos/necessidades orçamentárias	Valor total estimado (R\$)	Valor orçamentário estimado para o exercício (R\$)	Participação de recursos externos	Ação orçamentária	Grau de prioridade	Data desejada	Renovação de contrato
323121	20	Serviço	CONTINUADO	4120	ENERGIA ELETRICA - FORNECIMENTO MERCADO REGULADO	Não	R\$ 53.469,00	R\$ 53.469,00	Não		Alta	01/01/2022	SIM
323121	25	Serviço	NÃO CONTINUADO	3417	DESINSETIZACAO DESRATIZACAO DEDETIZACAO	Não	R\$ 4.000,00	R\$ 4.000,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	32	Serviço	CONTINUADO	5436	CHAVEIRO	Não	R\$ 300,00	R\$ 300,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323121	29	Serviço	NÃO CONTINUADO	16195	RECOLHIMENTO DE TAXA IMPOSTO MULTA	Não	R\$ 1.300,00	R\$ 1.300,00	Não		Alta	01/03/2022	NÃO
323121	41	Serviço	CONTINUADO	4316	LOCACAO DE IMOVEL	Não	R\$ 105.000,00	R\$ 105.000,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323121	26	Serviço	NÃO CONTINUADO	25518	ADMINISTRACAO GERENCIAMENTO-MANUTENCAO VEICULO AUTOMOTIVO	Não	R\$ 12.000,00	R\$ 12.000,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323121	27	Serviço	NÃO CONTINUADO	3492	AR CONDICIONADO - MANUTENCAO DE APARELHOS DE PAREDE	Não	R\$ 6.000,00	R\$ 6.000,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323121	24	Serviço	NÃO CONTINUADO	1627	MANUTENCAO REFORMA PREDIAL	Não	R\$ 12.000,00	R\$ 12.000,00	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323121	39	Serviço	CONTINUADO	24031	PRESTACAO DE SERVICO DE LIMPEZA E CONSERVACAO - AREAS INTER-NAS - 44 HORAS SEMANAIS DIURNAS - OUTRA PRODUTIVIDADE	Não	R\$ 91.251,02	R\$ 91.251,02	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323121	22	Serviço	CONTINUADO	5380	PRESTACAO DE SERVICOS DE APOIO ADMINISTRATIVO	Não	R\$ 38.241,68	R\$ 38.241,68	Não		Alta	01/01/2022	SIM
323121	38	Serviço	CONTINUADO	5380	PRESTACAO DE SERVICOS DE APOIO ADMINISTRATIVO	Não	R\$ 400.103,10	R\$ 400.103,10	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323121	21	Serviço	CONTINUADO	24031	PRESTACAO DE SERVICO DE LIMPEZA E CONSERVACAO - AREAS INTER-NAS - 44 HORAS SEMANAIS DIURNAS - OUTRA PRODUTIVIDADE	Não	R\$ 52.918,20	R\$ 52.918,20	Não		Alta	01/01/2022	SIM
323121	40	Serviço	CONTINUADO	24015	SERVICO DE VIGILANCIA ARMADA	Não	R\$ 136.160,50	R\$ 136.160,50	Não		Alta	01/01/2022	NÃO
323121	19	Serviço	CONTINUADO	24015	SERVICO DE VIGILANCIA ARMADA	Não	R\$ 153.684,09	R\$ 153.684,09	Não		Alta	01/01/2022	SIM

3.3 OBRAS

Não existem itens desse tipo no plano.

3.4 SERVIÇOS DE ENGENHARIA

Não existem itens desse tipo no plano.

3.5 SOLUÇÕES DE TIC

Não existem itens desse tipo no plano.

Total: 30 item(s)
Valor total dos itens: **R\$ 1.093.654,59**

Anexo VII - 7-MT_CCT_2022PREDIAL.pdf

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000049/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/02/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002787/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.101049/2022-32
DATA DO PROTOCOLO: 02/02/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS, DE ASSEIO, CONSERVACAO E LOCAÇAO DE MAO DE OBRA DE MATO GROSSO, CNPJ n. 26.562.918/0001-18, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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 2022 a 31 de dezembro de 2022 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 das empresas de asseio, conservação e locação de mão de obra e demais serviços terceirizáveis publico ou privado em todos os municípios em órgãos públicos e privados**, com abrangência territorial em Acorizal/MT, Água Boa/MT, Alta Floresta/MT, Alto Araguaia/MT, Alto Boa Vista/MT, Alto Garças/MT, Alto Paraguai/MT, Alto Taquari/MT, Apiacás/MT, Araguaiana/MT, Araguainha/MT, Araputanga/MT, Arenópolis/MT, Aripuanã/MT, Barão de Melgaço/MT, Barra do Bugres/MT, Barra do Garças/MT, Bom Jesus do Araguaia/MT, Brasnorte/MT, Cáceres/MT, Campinápolis/MT, Campo Novo do Parecis/MT, Campo Verde/MT, Campos de Júlio/MT, Canabrava do Norte/MT, Canarana/MT, Carlinda/MT, Castanheira/MT, Chapada dos Guimarães/MT, Cláudia/MT, Cocalinho/MT, Colíder/MT, Colniza/MT, Comodoro/MT, Confresa/MT, Conquista D'Oeste/MT, Cotriguaçu/MT, Cuiabá/MT, Curvelândia/MT, Denise/MT, Diamantino/MT, Dom Aquino/MT, Feliz Natal/MT, Figueirópolis D'Oeste/MT, Gaúcha do Norte/MT, General Carneiro/MT, Glória D'Oeste/MT, Guarantã do Norte/MT, Guiratinga/MT, Indiavaí/MT, Ipiranga do Norte/MT, Itanhangá/MT, Itaúba/MT, Itiquira/MT, Jaciara/MT, Jangada/MT, Jauru/MT, Juara/MT, Juína/MT, Juruena/MT, Juscimeira/MT, Lambari D'Oeste/MT, Lucas do Rio Verde/MT, Luciara/MT, Marcelândia/MT, Matupá/MT, Mirassol d'Oeste/MT, Nobres/MT, Nortelândia/MT, Nossa Senhora do Livramento/MT, Nova Bandeirantes/MT, Nova Brasilândia/MT, Nova Canaã do Norte/MT, Nova Guarita/MT, Nova Lacerda/MT, Nova Marilândia/MT, Nova Maringá/MT, Nova Monte Verde/MT, Nova Mutum/MT, Nova Nazaré/MT, Nova Olímpia/MT, Nova Santa Helena/MT, Nova Ubiratã/MT, Nova Xavantina/MT, Novo Horizonte do Norte/MT, Novo Mundo/MT, Novo Santo Antônio/MT, Novo São Joaquim/MT, Paranaíta/MT, Paranatinga/MT, Pedra Preta/MT, Peixoto de Azevedo/MT, Planalto da Serra/MT, Poconé/MT, Pontal do Araguaia/MT, Ponte Branca/MT, Pontes e Lacerda/MT, Porto Alegre do Norte/MT, Porto dos Gaúchos/MT, Porto Esperidião/MT, Porto Estrela/MT, Poxoréu/MT, Primavera do Leste/MT, Querência/MT, Reserva do Cabaçal/MT, Ribeirão Cascalheira/MT, Ribeirãozinho/MT, Rio Branco/MT, Rondonândia/MT, Rondonópolis/MT, Rosário Oeste/MT, Salto do Céu/MT, Santa Carmem/MT, Santa Cruz do Xingu/MT, Santa Rita do Trivelato/MT, Santa Terezinha/MT, Santo Afonso/MT, Santo Antônio do Leste/MT, Santo Antônio do Leverger/MT, São Félix do Araguaia/MT, São José do Povo/MT, São José do Rio Claro/MT, São José do Xingu/MT, São José dos Quatro Marcos/MT, São Pedro da Cipa/MT, Sapezal/MT, Serra Nova Dourada/MT,

Sinop/MT, Sorriso/MT, Tabaporã/MT, Tangará da Serra/MT, Tapurah/MT, Terra Nova do Norte/MT, Tesouro/MT, Torixoréu/MT, União do Sul/MT, Vale de São Domingos/MT, Várzea Grande/MT, Vera/MT, Vila Bela da Santíssima Trindade/MT e Vila Rica/MT.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS, SALÁRIOS E GRATIFICAÇÕES NAS TERCEIRIZAÇÕES MAO-DE-OBRA EM GERAL

O custo dos contratos de prestação de serviços vigente, publico e privado sofrerão impacto economico financeiro de 9,00 (nove por cento) que sera divulgado traves de circular eoutros meio privado e legalelborado e enviados pelos sindicatos conviniente. desta forma a partir do dia 1º de janeiro de 2022, O PISO ANTERIOR e a GRATICAÇÃO POR ASSIDUIDADE, sofrerão dispêndio REMUNERATÓRIO, assim entendido salário mais gratificação por assiduidade.

DOS SALÁRIOS E GRATIFICAÇÕES POR ASSIDUIDADE

A partir de 01 de janeiro de 2022, fica assegurado, aos empregados que não faltarem injustificadamente, durante o mês, gratificação por assiduidade, somado ao salário, nos seguintes termos:

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

1ª FAIXA SALARIAL: Faxineiro, Servente de Limpeza, Agente de Conservação, Limpador, Auxiliar Rural, Auxiliar de Limpeza, Office Boy, Empacotador de supermercado, Office Girl, Mensageiro, Apoio Administrativo, Estafeta, Staffs, Auxiliar de Serviços Gerais, Vigia, Auxiliar Indígena de Diversos (CBO - 4110-30), Lavador de veículos leves, Arrumadeira, Camarreira, Auxiliar de dedetização, e equivalentes: **R\$ 1.305,91** + gratificação por assiduidade de **R\$ 50,31** totalizando **R\$ 1.356,22**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

§ primeiro – Na hipótese do empregado na função de Auxiliar de Serviços Gerais, laboral em setor hospitalar, fará jus à gratificação de função hospitalar, no valor de **R\$ 146,07**, **mais insalubridade prevista no parágrafo 4º**.

§ segundo – Ajusta-se que o adicional de insalubridade, na função hospitalar, deverá ser remunerado, sob o piso da categoria mais a gratificação citada no parágrafo primeiro.

§ terceiro – visando a flexibilidade das transferências para outros setores e a garantia da empregabilidade, esta gratificação de função hospitalar, quando do retorno do empregado, ao exercício de suas funções em áreas não hospitalares, não serão mais devidas.

§ quarto – Ajusta-se que o adicional de insalubridade nas áreas críticas será de 40% e na semi-crítica de 20% do piso da categoria.

§ quinta – Os empregados que exercerem a função de Servente de Limpeza que utilizarão patins para desempenhar a sua função recebera uma gratificação no valor de **R\$ 56,95 (cinquenta e seis reais noventa cinco centavios)**.

2ª FAIXA SALARIAL: Controlador de estacionamento, Auxiliar de Serralheiro, Auxiliar de Jardineiro, Garagista, Arquivista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo e Financeiro, Demonstrador, Copeira,

Ascensorista, Auxiliar de Almoxarife, Auxiliar de Almoxarifado, A Repositor de Supermercado, Limpador de piscina, Lavador de Veículos Pesados e Operador de lava jato (bomba de alta pressão): **R\$ 1.359,65** + gratificação por assiduidade de **R\$ 52,63** totalizando **R\$ 1.412,28** mais os benefícios previstos nesta CCT.

3ª FAIXA SALARIAL: Agente de Portaria, Jardineiro, Auxiliar de Pintor, Auxiliar de Pedreiro, Porteiro, Auxiliar de Carpinteiro, Auxiliar de Eletricista, Servente Braçal/Homem de Campo, Operador de Máquinas Industriais, Auxiliar de Servente Industrial, Auxiliar de Marceneiro, Operador de Linha de Produção Industrial, Auxiliar de Encanador: **R\$ 1.459,21** + gratificação por assiduidade de **R\$ 43,10** totalizando **R\$ 1.502,31** mais os benefícios previstos nesta CCT. Os empregados que exercerem a função e auxiliar de eletricista receberão **30% (trinta) por cento a título de periculosidade**.

4ª FAIXA SALARIAL: Agente de Trânsito Terceirizado, Manobrista, Dedetizador, Caixa Terceirizada, Recepcionista, Monitor, Promotor de Vendas, Agente Administrativo, Garçom, Auxiliar de Carga e Descarga, limpador de vidros externos, Agente de Serviços Gerais, Secretária, Ajudante de Cozinheiro (o ajudante de cozinheiro recebe mais 20% de insalubridade calculado sobre o piso desta faixa), Auxiliar de Lavanderia, Continuo CBO 4122-05, Cuidador Educacional (CBO-5162). e equivalentes: **R\$ 1.543,03** + gratificação por assiduidade de **R\$ 30,17** totalizando **R\$ 1.573,20**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

5ª FAIXA SALARIAL: Coletor de dados, Encadernador, Auxiliar de administração - cbo - 4110 -05, Auxiliar de Departamento Pessoal, Servente industrial, operador de máquinas fotocopadoras (reprógrafo), chaveiro terceirizado, Movimentador de Mercadoria, Cuidador(a) de Pessoas Deficientes: **R\$ 1.639,99** + gratificação por assiduidade de **R\$ 32,07**, totalizando **R\$ 1.672,06**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

6ª FAIXA SALARIAL: Cozinheiro (o cozinheiro recebe + 20% de insalubridade calculado sobre o piso desta faixa), Laboratorista, auxiliar de lavanderia hospitalar, Auxiliar de serviços gerais motorizados (veículo fornecido pela empresa): **R\$ 1.701,62** + gratificação por assiduidade de **R\$ 33,22** totalizando **R\$ 1.734,84**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

7ª FAIXA SALARIAL: Apoio técnico, Operador de Empilhadeira, Atendente de público em Bancos, Correios, Rodoviárias, Aeroportos e Comércio em Geral, Fiscal e Inspetor de Faxina e Inspetor de Alunos, Tratador de Animais - cbo - 6230-20 de: **R\$ 1.870,02** + gratificação por assiduidade de **R\$ 36,49**, totalizando **R\$ 1.906,51**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

8ª FAIXA SALARIAL: Agente administrativo motorizado (veículo fornecido pela empresa), Tratorista, Auxiliar de Nutrição: **R\$ 2.050,51** + gratificação por assiduidade de **R\$ 39,40** totalizando **R\$ 2.089,91**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

9ª FAIXA SALARIAL: Supervisor, Recepcionista Executiva, Auxiliar Operacional Administrativo, Mediador, Conciliador, Auxiliar Contábil e Fiscal de Terminal Rodoviário, Auxiliar metrológico/qualidade motorizado, (o auxiliar metrológico/qualidade motorizado recebe + 30% adicional de periculosidade calculado sobre o piso desta faixa): **R\$ 2.104,61** + gratificação por assiduidade de **R\$ 40,42** totalizando **R\$ 2.145,03**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

Parágrafo 1º - O auxiliar metrológico constante na faixa salarial acima, terá as seguintes atribuições:

Manuseio de todos equipamentos necessários para execução dos serviços, quais sejam: se deslocar com a viatura até o local da execução dos serviços, carregar e descarregar os equipamentos e padrões de trabalho, Examinar e dar andamento a processos, redigir minutas de documentos oficiais, receber e registrar expedientes relativos à unidade em que é subordinado, atender ao público interno e externo, dar suporte ao técnico e/ou analista fiscal metrológico nas ações de metrologia e qualidade, tomar as medidas necessárias ao controle e organização dos padrões de referência para a verificação dos instrumentos pré-medidos e/ou da avaliação de conformidade.

I – Supervisores de empresas, assim entendidos, aqueles que, não supervisionam setores específicos e sim todos os setores, a partir da empresa, gozando do cargo de confiança, nos termos do artigo 62º da CLT, em razão da total impossibilidade de controle de sua jornada de trabalho, receberão o salário contido nessa

faixa, acrescido de 60% se a empresa contratante tiver até 600 empregados.

II – Aqueles supervisores de empresas, que possuam acima de 600 empregados, o salário será acrescido de 70%.

10ª FAIXA SALARIAL: Oficial de Serviços Gerais (manutenção de edificações – cbo 5143), Técnico de Manutenção, intérprete indígena e Operador Industrial, condutor fluvial (barqueiro) - cbo 3413-05, Cuidador (Idoso, crianças) terceirizados, Analista Financeiro :**R\$ 3.031,58** + gratificação por assiduidade de **R\$ 59,18**, totalizando **R\$ 3.090,76**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

11ª FAIXA SALARIAL: Técnicos agrícolas, Técnico de Manutenção Automotivo, Técnicos em computação, Técnicos em eletricidade: **R\$ 3.509,66** + gratificação por assiduidade de **R\$ 68,52** totalizando **R\$ 3.578,18** mais os benefícios previstos nesta CCT.

12ª FAIXA SALARIAL: Técnico de Suporte 01: **R\$ 3.336,25** + 5% de gratificação de função + Benefícios desta CCT; Técnico de Suporte 02: **R\$ 3.336,25** + 10% de gratificação de função + Benefícios desta CCT; Técnico de Suporte 03 **R\$ 3.336,25** + 15% de gratificação de função + benefícios desta CCT, Recepcionista Bilingue + 15% de gratificação de função + benefícios desta CCT.

13ª FAIXA SALARIAL: Oficial administrativo, Auxiliar Metrológico II (necessitará de nível superior e terá as mesmas atribuições do auxiliar metrológico que consta na 10ª faixa salarial, além de auxiliar na confecção de laudos, tabelas e certificados de instrumentos ou medidas materializadas, auxiliar nas perícias metrológicas e realizar atividades de maior complexidade) : **R\$ 4.221,73** + 20% de gratificação de função, + Benefícios desta CCT; (Qualificação, nível superior, técnico em administração com habilitação em administração, informática, capacitação em gerenciamento de contratos e licitações) Enfermeira de nível superior: **R\$ 4.221,73** + 20% de gratificação de função + Benefícios desta CCT.

FAIXA ESPECIAL I: Agente de arrecadação e Agente recebedor para período de 30 horas semanais **R\$ 1.584,48** Para período de 44 horas semanais **R\$ 2.236,12** mais os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL II: Estivador de cimento, carga e descarga de cimento ou estivador caçambeiro **R\$ 2.061,51** + 20% (vinte) por cento de insalubridade sobre o piso previsto nesta faixa, mais os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL III: Coordenador de recursos humanos, Coordenador Operacional, Chefe de departamento pessoal **R\$ 4.199,11** + os benefícios previstos nesta CCT. As funções previstas nesta cláusula se referem àqueles que trabalham na sede da empresa prestadora dos serviços, exceto, Munqueiro.

FAIXA ESPECIAL IV: Vidraceiro, Pedreiro, Marceneiro, Encanador, Operador de Pá Carregadeira, Pintor, Serralheiro, Mecânico, Carpinteiro, Eletricista, Operador de retro escavadeira, Bobinador eletricista (cbo 7311), **R\$ 2.370,33**. Os empregados e exercerem a função de vidraceiro receberão 20% (vinte) por cento a título de periculosidade e o eletricista 30% (trinta) por cento a título de periculosidade.

FAIXA ESPECIAL V: Salva Vidas (CBO: 5-89.30), Almoxarife **R\$ 2.726,61**.

FAIXA ESPECIAL VI: Zelador, Chefe de setor, Auxiliar de manutenção, Encarregados (obs): serão tidos por encarregados, aqueles empregados que coordenarem mais de 30 empregados, estes, perceberão, o salário de **R\$ 2.236,06** + mais os benefícios previstos nesta CCT.

FAIXA ESPECIAL VII: Analista Administrativo - CBO: 2521-05, **R\$ 6.451,04** (**Descrição Sumária:** planejam, Organizam, Controla e Assessoram as organizações nas áreas de recursos humanos, patrimônio, materiais, informações, financeira, tecnológica, entre outras; Implementam programas e projetos; Elaboram planejamentos organizacional; promovem estudo dos de racionalização e controlam o desempenho organizacional. Prestam consultoria administrativa a organizações e pessoas.

FAIXA ESPECIAL VIII

Atendente de Enfermagem **R\$ 1.366,02** + gratificação por assiduidade de **R\$ 50,31** totalizando **R\$ 1.416,33** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Auxiliar de Enfermagem **R\$ 1.315,69** + gratificação por assiduidade de **R\$ 50,31** totalizando **R\$ 1.366,00** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico de Enfermagem **R\$1.402,05** + gratificação por assiduidade de **R\$ 50,31** totalizando **R\$ 1.452,36** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Auxiliar de Laboratório **R\$ 1.337,77** + gratificação por assiduidade de **R\$ 50,31** totalizando **R\$ 1.388,08** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Auxiliar de Farmácia **R\$ 1.337,77** + gratificação por assiduidade de **R\$ 50,31** totalizando **R\$ 1.388,08** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Auxiliar de Faturamento **R\$ 1.337,77** + gratificação por assiduidade de **R\$ 50,31** totalizando **R\$ 1.388,08** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico de Laboratório **R\$ 1.457,16** + gratificação por assiduidade de **R\$ 50,31** totalizando **R\$ 1.383,01** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Auxiliar de Saúde Bucal **R\$ 1.489,62** + gratificação por assiduidade de **R\$ 50,31** totalizando **R\$ 1.539,93** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico em Saúde Bucal, Técnico em Radiologia (Diurno e Noturno) **R\$ 1.973,92** + gratificação por assiduidade de **R\$ 50,31** totalizando **R\$ 2.024,23** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico Protético Dental **R\$ 2.108,46** + gratificação por assiduidade de **R\$ 50,31** totalizando **R\$ 2.158,77** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Ginecologista e Obstetra CBO 225250 salário de **R\$ 4.154,10** para uma jornada de trabalho de **20 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Oncologista Clínico CBO 225121 salário de **R\$ 4.154,10** para uma jornada de trabalho de **20 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Clínico CBO 225125 salário de **R\$ 4.866,23** uma jornada de trabalho de **24 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião Cardiovascular CBO 225210 **R\$ 4.628,87** no mercado de trabalho brasileiro para uma jornada de trabalho de **25 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Patologista CBO 225325 salário de **R\$ 4.628,87** para uma jornada de trabalho de **27 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico do Trabalho CBO 225140 salário de **R\$ 4.866,23** para uma jornada de trabalho de **28 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião Geral CBO 225225 salário de **R\$ 4.866,23** para uma jornada de trabalho de **22 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Psiquiatra CBO 225133 salário de **R\$ 4.866,23** para uma jornada de trabalho de **21 horas**

semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Infectologista CBO 225103 salário de **R\$ 4.866,23** para uma jornada de trabalho de 22 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião Plástico CBO 225235 salário de **R\$ 4.035,41** no mercado de trabalho brasileiro para uma jornada de trabalho de 21 horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico em Medicina Nuclear CBO 225315 salário de **R\$ 4.154,10** para uma jornada de trabalho de **20 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Patologista Clínico / Medicina Laboratorial CBO 225335 salário de **R\$ 5.103,61** para uma jornada de trabalho de **32 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Neurofisiologista Clínico CBO 22535 salário de **R\$ 3.085,90** para uma jornada de trabalho de **37 horas** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Hemoterapeuta CBO 225340 salário **R\$ 4.510,18** no mercado de trabalho brasileiro para uma jornada de trabalho de **30 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Radioterapeuta salário de **R\$ 4.510,18** para uma jornada de trabalho de **29 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Hemoterapeuta salário de **R\$ 4.154,10** para uma jornada de trabalho de **30 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Urologista salário de **R\$ 4.272,80** para uma jornada de trabalho de **20 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cancerologista Cirúrgico salário de **R\$ 2.729,83** para uma jornada de trabalho de **27 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião da Mão salário de **R\$ 4.035,41** para uma jornada de trabalho de **11 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Citopatologista salário de **R\$ 4.866,23** para uma jornada de trabalho de **16 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico em Endoscopia salário de **R\$ 4.628,87** para uma jornada de trabalho de **20 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico em Radiologia e Diagnóstico por Imagem CBO 2253-20 salário de **R\$ 4.628,87** para uma jornada de trabalho de **23 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Otorrinolaringologista CBO 2252-75 salário de **R\$ 4.628,87** para uma jornada de trabalho de **19 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Neurocirurgião CBO 2252-60 salário de **R\$ 4.628,87** para uma jornada de trabalho de **22 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Oftalmologista CBO 2252-65 salário de **R\$ 4.628,87** para uma jornada de trabalho de **21 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião Torácico CBO 2252-40 salário de **R\$ 4.866,23** o para uma jornada de trabalho de **19**

horas semanais mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Mastologista CBO 2252-55 salário de **R\$ 4.628,87** para uma jornada de trabalho de **22 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião do Aparelho Digestivo CBO 2252-20 salário de **R\$ 2.492,45** para uma jornada de trabalho de **24 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião Pediátrico CBO 2252-30 salário de **R\$ 7.240,01** para uma jornada de trabalho de **20 horas semanais** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Geriatra salário de **R\$ 4.866,23** para uma jornada de trabalho de **24 horas semanais CBO 2251-80** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Hematologista salário de **R\$ 4.628,87** para uma jornada de trabalho de **25 horas semanais CBO 2251-85** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Homeopata salário de **R\$ 3.085,90** para uma jornada de trabalho de **32 horas semanais CBO 2251-95** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico em Cirurgia Vascular salário de **R\$ 5.341,00** para uma jornada de trabalho de **18 horas semanais CBO 2252-03** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cirurgião de Cabeça e Pescoço salário de **R\$ 5.815,76** para uma jornada de trabalho de **18 horas semanais CBO 2252-15** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Fisiatra salário de **R\$ 4.628,87** para uma jornada de trabalho de **17 horas semanais CBO 2251-60** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Gastroenterologista salário de **R\$ 5.103,61** para uma jornada de trabalho de **21 horas semanais CBO 2251-65** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Generalista salário de **R\$ 9.495,12** para uma jornada de trabalho de **31 horas semanais CBO 2251-70** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Geneticista salário de **R\$ 4.628,87** para uma jornada de trabalho de **29 horas semanais CBO 2251-75** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Anestesiologista salário de **R\$ 4.628,87** para uma jornada de trabalho de **21 horas semanais CBO 2251-51** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Endocrinologista e Metabologista salário de **R\$ 4.866,23** para uma jornada de trabalho de **19 horas CBO 2251-55** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Dermatologista salário de **R\$ 4.866,23** para uma jornada de trabalho de **17 horas semanais CBO 2251-35** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Reumatologista salário de **R\$ 4.866,23** para uma jornada de trabalho de **22 horas semanais CBO 2251-36** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Sanitarista salário de **R\$ 4.213,44** para uma jornada de trabalho de **18 horas semanais CBO 2251-39** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico da Estratégia de Saúde da Família salário de **R\$ 12.225,30** para uma jornada de trabalho de **34**

horas semanais CBO 2251-42 mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico em Medicina de Tráfego salário de **R\$ 4.628,61** para uma jornada de trabalho de **21 horas semanais CBO 2251-45** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Pediatra salário de **R\$ 4.628,61** para uma jornada de trabalho de **21 horas semanais CBO 2251-24** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Pneumologista salário de **R\$ 4.628,61** para uma jornada de trabalho de **19 horas semanais CBO 2251-27** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico de Família e Comunidade salário de **R\$ 9.376,43** para uma jornada de trabalho de **30 horas semanais CBO 2251-30** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Angiologista salário de **R\$ 4.628,61** para uma jornada de trabalho de **19 horas semanais CBO 2251-15** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Nutrologista salário de **R\$ 4.866,23** para uma jornada de trabalho de **18 horas semanais CBO 2251-18** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cardiologista salário de **R\$ 4.628,61** para uma jornada de trabalho de **22 horas semanais CBO 2251-20** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Cancerologista Pediátrico salário de **R\$ 3.679,34** para uma jornada de trabalho de **30 horas semanais CBO 2251-22** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Alergista e Imunologista salário de **R\$ 2.848,52** para uma jornada de trabalho de **30 horas semanais CBO 2251-10** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Acupunturista salário de **R\$ 2.314,42** para uma jornada de trabalho de **35 horas CBO 2251-05** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Legista salário de **R\$ 4.866,23** para uma jornada de trabalho de **20 horas semanais CBO 2251-06** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Nefrologista salário de **R\$ 5.815,76** para uma jornada de trabalho de **25 horas semanais CBO 2251-09** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Médico Veterinário salário de **R\$ 3.560,67** para uma jornada de trabalho de **39 horas semanais CBO 2233-05** mais os benefícios previstos nesta CCT.

AUXILIAR TÉCNICO EM CIENCIA CONTABIL – R\$ 1.307,94 + gratificação por assiduidade de R\$ 50,31 totalizando **R\$ 1.358,25** mais os benefícios previstos nesta CCT.

FUNÇÃO: Colaborador com ou sem graduação em ciências contábeis que execute tarefas relacionadas à digitação de documentos contábeis, fiscais, pessoal, legalização, preenchimentos de cadastros, conferências diversas e outras atribuições de baixo grau de complexidade.

CONTABILISTA NÍVEL I – R\$ 1.434,22 + gratificação por assiduidade de R\$ 50,31 totalizando **R\$ 1.484,53** mais os benefícios previstos nesta CCT.

FUNÇÃO: Técnico em contabilidade ou colaborador com graduação em ciências contábeis, que atuem desde a digitação, classificação e lançamentos contábeis, fiscais e de pessoal, inclusive registro/alteração na legalização de empresas, até a completa escrituração e análise de balancetes e relatórios fiscais e de

peçoal.

CONTABILISTA NÍVEL II – R\$ 1.786,85 + gratificação por assiduidade de R\$ 50,31 totalizando R\$ 1.837,16 mais os benefícios previstos nesta CCT.

FUNÇÃO - Técnico em contabilidade ou colaborador com graduação em ciências contábeis, com atuação voltada para as áreas contábeis, fiscais, pessoais e legalização, com domínio no cálculo de impostos e contribuições, bem como elaboração de obrigações acessórias (federal, estadual e municipal), análises de balanços e processos fiscais e/ou gestão intermediária nas funções de coordenador e chefe de setor.

CONTADOR NÍVEL III – R\$ 2.235,88 + gratificação por assiduidade de R\$ 50,31 totalizando R\$ 2.286,19 mais os benefícios previstos nesta CCT.

FUNÇÃO: Contador com atuação voltada para análises de balanços, planejamento tributário, defesas administrativas em processos fiscais, auditorias e perícias e/ou gestão superior, nas funções de supervisor e consultor.

CONTADOR NÍVEL IV – R\$ 3.463,81 + gratificação por assiduidade de R\$ 50,31 totalizando R\$ 3.514,12 mais os benefícios previstos nesta CCT.

FUNÇÃO: Contador com atuação voltada para análises de balanços, planejamento tributário, defesas administrativas em processos fiscais, auditorias e perícias. E/ou gestão superior, nas funções de gerente, consultor e coordenador.

CONTADOR NÍVEL V – R\$ 4.664,93 + gratificação por assiduidade de R\$ 50,31 totalizando R\$ 4.715,24 mais os benefícios previstos nesta CCT.

FUNÇÃO: De responsabilidade técnica da empresa, supervisão ou Direção geral de contabilidade, definição de plano geral de registro de eventos contábeis, padronização das informações e controle, de acordo com as Normas Brasileiras de Contabilidade, editadas pelo CFC e as normas aplicáveis aos Princípios Fundamentais de Contabilidade;

Engenheiros civil com mais de 2 (dois) anos da data de concessão da habilitação profissional é de **R\$ 9.624,48 para** uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho.

Engenheiros civil em início de carreira, com até 2 (dois) anos da data da concessão da habilitação profissional, de **R\$ 6.793,74**, para uma jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais.

Instrutor de cursos e treinamentos de informática R\$ 1.444,63 + gratificação por assiduidade de R\$ 50,31 totalizando R\$ 1.494,94 mais os benefícios previstos nesta CCT.

Monitor de cursos interativos R\$ 1.364,76 + gratificação por assiduidade de R\$ 50,31 totalizando R\$ 1.415,07 mais os benefícios previstos nesta CCT.

Digitador de Terminal, Operador de Equipamentos de Entrada de Dados, Operador de Microcomputador, correspondentes ao Código 4121-10 da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). **R\$ 1.395,26 + gratificação por assiduidade de R\$ 50,31 totalizando R\$ 1.445,57 mais os benefícios previstos nesta CCT.**

Diretor de Serviços de Informática (Diretor de Informática, Diretor de Tecnologia, Diretor de Tecnologia da Informação) **R\$ 2.289,85 mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1236-05.**

Gerente de Rede (Gerente de Infraestrutura de Tecnologia da Informação, Gerente de Teleprocessamento.) **R\$ 2.289,85 mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-05.**

Gerente de Desenvolvimento de Sistemas (Gerente de Programação de Sistema) **R\$ 2.289,85 mais os**

benefícios previstos nesta CCT Código 1425-10.

Gerente de Produção de Tecnologia da Informação (Gerente de Operação de Tecnologia da Informação) **R\$ 2.289,85** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-15.

Gerente de Projetos de Tecnologia da Informação **R\$ 2.289,85** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-20.

Gerente de Segurança de Tecnologia da Informação **R\$ 2.289,85** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-25.

Gerente de Suporte Técnico de Tecnologia da Informação **R\$ 2.289,75** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-30.

Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação (Tecnólogo em Gestão de Sistema de Informação) **R\$ 2.289,75** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 1425-35.

Administrador de Banco de Dados (DBA; Tecnólogo em Banco de Dados) **R\$ 2.289,75** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 2123-05.

Administrador de Redes (Administrador de Redes e de Sistemas Computacionais; Administrador de sistema Operacional de rede; Tecnólogo em Redes de Computadores) **R\$ 2.289,75** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 2123-10.

Administrador de Sistemas Operacionais (Administrador de Sistemas Computacionais; Administrador de Sistemas Operacionais de Rede; Analista de Aplicativo Básico – software) **R\$ 2.289,75** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 2123-15.

Administrador em Segurança da Informação (Analista em Segurança da Informação; Especialista em Segurança da Informação; Tecnólogo em Segurança da Informação) **R\$ 2.289,75** mais os benefícios previstos nesta CCT Código 2123-20.

Engenheiro Eletricista **R\$ 6.409,20** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico em eletrônica **R\$ 3.204,60** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico eletromecânica **R\$ 3.204,60** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico Mecatrônica **R\$ 3.204,60** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico Edificações **R\$ 3.204,60** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico em Laboratório construção civil **R\$ 3.204,60** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico em automação **R\$ 3.204,60** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Técnico em Eletrotécnica Salário **R\$ 2.789,19** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Mecânico em Refrigeração **R\$ 2.136,40** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Instrumentista de soft industrial **R\$ 4.486,44** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Editor de texto e Imagens 44 horas salário **R\$ 1.661,63** + gratificação por assiduidade de **R\$ 50,31** totalizando **R\$ 1.711,94** mais os benefícios previstos nesta CCT.

Maquero Diurno e Noturno salário R\$ 1.542,94 + gratificação por assiduidade de R\$ 50,31 totalizando R\$ 1.593,25 mais os benefícios previstos nesta CCT.

Supervisor de Hotelaria e Governancia Salário R\$ 1.661,63 + gratificação por assiduidade de R\$ 50,31 totalizando R\$ 1.711,94 mais os benefícios previstos nesta CCT.

Auxiliar de Arquivo salário R\$ 1.483,61 + gratificação por assiduidade de R\$ 50,31 totalizando R\$ 1.533,91 mais os benefícios previstos nesta CCT.

DO PISO DA CATEGORIA: O salário normativo é de R\$ 1.305,91 + gratificação por assiduidade de R\$ 50,31 totalizando R\$ 1.356,22 ; acrescidos de todos os benefícios previstos nesta CCT é o mínimo a ser concedido aos trabalhadores para jornada diária de 08 (oito) horas, de segunda a sexta-feira e de 04 (quatro) horas aos sábados ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, perfazendo um total de 220 horas mensais, podendo as empresas celebrarem acordos de compensação de horas de trabalho com seus empregados, desde que não infrinjam as normas legais vigentes.

Parágrafo único – Tendo em vista a legalidade e nova abrangência das terceirizações de atividade DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - Na hipótese de qualquer empregado ser promovido a Líder de equipe, além da devida anotação em sua CTPS, terá como gratificação de função os acréscimos constantes na tabela abaixo:

Líder de Equipe:

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

11 a 20 empregados – piso da categoria + gratificação de função de 35%.

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

Acima de 31 empregados prevalecerá à livre negociação.

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

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

TERCEIRIZAÇÕES DE MÃO-DE-OBRA EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS E SIMILARES	SALÁRIO
Frentista – terceirizado	R\$ 1.252,15
Lubrificar em postos de combustíveis – terceirizado	R\$ 1.252,15
Trocador de óleo – terceirizado	R\$ 1.252,15
Auxiliar de escritório – terceirizado	R\$ 1.252,15
Lavador Terceirizado	R\$ 1.252,15
Chefe de pista – terceirizado	R\$ 1.379,76
Caixa – terceirizado	R\$ 1.503,93
Gerente – terceirizado	R\$ 1.676,19
Enxugador – terceirizado	R\$ 1.252,15
Guarda Noturno Terceirizado	R\$ 1.252,15
Recepcionista – terceirizada	R\$ 1.252,15
Atendente de Conveniência	R\$ 1.252,15

CLÁUSULA QUARTA - DO PAGAMENTO DO SALÁRIO

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

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

Parágrafo primeiro – As empresas deverão lançar no campo de informações dos (holleriths físicos ou eletrônicos) o enquadramento sindical (empregado de condomínio, cooperativa, associação ou empregado de empresas terceirizadas). As que não possuírem espaços para essas informações deverão lançar no campo de observação no prazo de 10 dias após o início da vigência da presente convenção.

Parágrafo segundo - O descumprimento da presente cláusula ou seu cumprimento insuficiente acarretará multa no valor de 3 (três) pisos da categoria por empregado lesado e serão revertidas na proporção de 80% aos trabalhadores prejudicados e, visando custear as despesas das entidades representativas 10% para entidade laboral e 10% para patronal.

Parágrafo terceiro - A presente cláusula não prejudica eventuais pedidos de indenização por dano moral individual, coletivo e, sobretudo, indenização por danos materiais que empregados e/ou empresas do setor tenham sofrido em razão de fraudes ocorridas em contratações nos segmentos abrangidos por essa CCT.

DO PAGAMENTO.

O pagamento das remunerações deve ser efetuado:

Contra recibo, assinado pelo empregado e em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital ou se esta não for possível, a rogo. Vedado o pagamento em espécie;

Em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário do expediente ou imediatamente após o encerramento deste.

DO SISTEMA BANCÁRIO

O empregador utilizando ou não sistema bancário para o pagamento dos salários e demais remunerações, os valores deverão estar à disposição do empregado, no prazo máximo de 08 dias úteis.

DAS PENALIDADES

ATRASO DE PAGAMENTO - Fica estabelecido que no caso de não ser efetuado, pela empresa, o pagamento dos salários, décimo terceiro e férias, nos seus respectivos prazos legais, incidirá multa mensal, correspondente a 1% (um por cento) sobre o salário vigente, em favor do empregado prejudicado.

CLÁUSULA QUINTA - DAS CONTAS SALÁRIOS

As empresas deverão abrir contas salários para seus empregados, objetivando uma maior comodidade,

bem como maior segurança nos pagamentos.

CLÁUSULA SEXTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

O empregador efetuará o adiantamento de até 20% (vinte por cento) da remuneração dos trabalhadores, até o dia 20 (vinte) de cada mês subsequente à prestação dos serviços, com identificação do empregador com cópias aos empregados, desde que solicitado por escrito pelo empregado, mas a critério exclusivo do empregador.

CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas do segmento poderão, por força deste instrumento de negociação coletiva, saldar até 100 % (cento por cento) do décimo terceiro salário, aos seus empregados, na data de seu aniversário ou parcelar em até 03 vezes durante o ano.

§ ÚNICO - Facultar ao empregador o pagamento da primeira parcela no mês de julho.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA NONA - PRÊMIO CESTA BÁSICA A TÍTULO DE ASSIDUIDADE

Parágrafo Primeiro - O valor do prêmio será de R\$ 130,80 (Cento e trinta reais e oitenta reais) por mês, com faculdade de fornecimento in natura, ticket, cartão ou em espécie, que deverá ser entregue até o dia 20 do mês subsequente.

Parágrafo Segundo - Para efeito do "caput", o trabalhador somente terá direito ao prêmio, desde que não tenha nenhuma falta injustificada no trabalho durante o mês de referência.

Parágrafo Terceiro - O prêmio de que trata a presente Cláusula não será incorporado à remuneração para nenhum efeito legal quanto a obrigatoriedade de reflexos sobre os demais direitos trabalhistas, como férias,

13º, hora extra, FGTS, quinquênio, verbas rescisórias, etc. Em razão de que seu cumprimento depende de condições específicas de assiduidade/pontualidade por parte do trabalhador.

Parágrafo Quarto - Fica facultado às empresas, o pagamento da Premiação ora instituída, exclusivamente em Ticket's alimentação, em vales ou cartão magnético, in natura no valor definido no parágrafo primeiro da presente cláusula. Em caso do fornecimento in natura será de conformidades com os itens relacionados abaixo:

Itens	Quantidade	Unidade	Descrição
01	01	5 kg	Arroz Tipo 1
02	02	1 kg	Feijão Tipo 1
03	02	1 Litro	Óleo de Soja 900 ml
04	01	2 kg	Açúcar
05	01	1 kg	Farinha de Trigo especial
06	01	1 kg	Farinha de mandioca
07	01		Pacote Macarrão 500 Gr
08	02		Pacote Café a vácuo 250 Gr
09	01		Lata Extrato de tomate 300 GR

Kit de Limpeza e Higiene

Itens	Quantidade	Unidade	Descrição
01	01	1 kg	Sabão em pó
02	01	Pacote	Sabão em barra 1x5
03	02	Unidade	Creme dental
04	02	Unidade	Sabonete de 90 Gr
05	02	Pacote	Palha de aço
06	02	Pacote	Papel higiênico 1x4
07	02	500 ml	Detergente liquido

Parágrafo Quinto - Nos casos em que o trabalhador ocupar função em substituição, nos contratos celebrados após a vigência desta Cláusula, este fará jus ao respectivo prêmio, desde que atendidas as condições estabelecidas na presente.

Parágrafo Sexto - Fica estipulado que a partir de 01 de janeiro de 2021 nas licitações e contratos vigentes, na forma estabelecida no "caput" e no seu parágrafo primeiro, será obrigatório por parte das empresas, a cotação em suas planilhas do valor do prêmio ora instituído".

Parágrafo Sétimo - No aviso prévio que o funcionário optar pela redução dos 07 (sete) dias, fará jus a cesta

básica proporcional e no mês da contratação o funcionário fará jus a cesta básica proporcional aos dias trabalhados, desde que não tenha nenhuma falta injustificada.

Parágrafo Oitavo - Fica pactuado que no caso previsto no parágrafo 7º as empresas poderão dividir o valor do prêmio por 30 dias e efetuar o pagamento em ticket's.

Parágrafo Nono - No caso de atraso na entrega da cesta básica, a empresa se obrigara a repor a cesta básica em atraso.

Parágrafo Décimo - Para o efetivo cumprimento desta clausula, o empregador que não cumprir com o aqui estabelecido, pagará multa mensal de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) à cada empregado prejudicado.

Parágrafo Decimo Primeiro: - Aos empregados que laborarem a carga horária de 04 (quatro) horas farão jus de 50% (cinquenta) por centos os demais 100% (cem) por centos do PRÊMIO CESTA BÁSICA A TITULO DE ASSIDUIDADE.

Parágrafo Décimo Segundo – Aqueles trabalhadores que laborarem em regime intermitente para o mesmo empregador receberam a cesta básica aqui prevista, na forma de ticket alimentação e proporcional às horas trabalhadas.

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÕES QUE NÃO INTEGRAM SALÁRIO

Gratificação que não integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

Parágrafo primeiro - As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos 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.

Parágrafo segundo - Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Parágrafo terceiro - O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo quarto - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador ou a qualquer outro, no mesmo estabelecimento empresarial ou em outro, corresponderá iguais salários e benefícios previstos nessa Convenção Coletiva de Trabalho sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade, idade ou empregador sendo vedado, em qualquer hipótese, Acordos Coletivos de Trabalho que não observe isoladamente ou em conjunto, qualquer cláusula deste instrumento negocial.

Parágrafo quinto - Tendo em vista o disposto no Artigo 5º (todos são iguais perante as leis) e para efeitos desta Negociação Coletiva de Trabalho, os sindicatos convenientes, entendem ser inconstitucional o artigo 620º da Consolidação das Leis do Trabalho, razão e fundamento pelos quais, pactuam que acordos coletivos serão nulos de pleno direito, se violarem qualquer cláusula desta Convenção Coletiva de Trabalho, ou criarem outras, não se sobrepondo, em nenhuma hipótese ao aqui disposto, de forma isolada ou

conglobada só podendo ser aceitos e firmados, se aumentarem, ponto a ponto, os ganhos e ajustes aqui estabelecidos.

Parágrafo sexto - A todo trabalho de igual valor deverá corresponder os mesmos pisos, salários e benefícios e será, para os fins desta Convenção, o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, não podendo haver qualquer distinção, ainda que decorrente de tempo de serviço.

Parágrafo sétimo - Os dispositivos deste artigo prevalecerão mesmo quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público, exceto, quando pontualmente melhorarem as condições dos trabalhadores.

Parágrafo oitavo - pagamentos por gratificação de função não se incorporam ao salário para qualquer hipótese.

Parágrafo nono - Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos na CLT.

Parágrafo decimo - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO A(OS) COPEIRA(OS)

Os empregados que trabalharem em copa, preparando em grandes quantidades sendo acima de 10 (dez) garrafas de café e/ou chá por dia receberão 30% do salário mínimo a título de Gratificação.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

Para o trabalho noturno, realizado das 22:00 horas de um dia até as 05:00 horas do dia seguinte, a duração de cada hora será de 60 minutos, calculada com o adicional no percentual de 20% (vinte por cento).

A hora normal tem a duração de 60 (sessenta) minutos e a hora noturna, por disposição legal, nas atividades urbanas, é computada como sendo de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou ainda 12,5% sobre o valor da hora diurna.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE PARA LIMPEZA EM BANHEIROS PÚBLICOS

Os empregados nestas condições, trabalhadores em banheiros públicos e privados receberão conforme abaixo se pactua.

§ Primeiro – Para efeito do disposto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 7º, inciso 26ª da Constituição Federal e artigo 611º da CLT, consideram-se banheiros de uso privado e de pequena circulação bem como a respectiva coleta do lixo por se equipararem a limpeza de residências e escritórios, aqueles que, não tendo livre acesso ao público recebam no máximo o fluxo de 20 pessoas diariamente, devendo ser pago ao respectivo trabalhador o adicional de insalubridade de 10% sobre o salário mínimo vigente no país.

§ Segundo – Para efeito do disposto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 7º, inciso 26ª da Constituição Federal e artigo 611º da CLT, consideram-se banheiros de uso público ou coletivo de pequena circulação bem como a respectiva coleta do lixo por não se equipararem a limpeza de residências e escritórios, aqueles que, não tendo livre acesso ao público recebam no mínimo o fluxo de 21 pessoas e no máximo 40 diariamente, devendo ser pago ao respectivo trabalhador o adicional de insalubridade de 20% sobre o salário mínimo vigente no país.

§ Terceiro – Para efeito do disposto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 7º, inciso 26º da Constituição Federal e artigo 611º da CLT, consideram-se banheiros de uso público ou coletivo de média circulação bem como a respectiva coleta do lixo por não se equipararem a limpeza de residências e escritórios, aqueles que, não tendo livre acesso ao público recebam no mínimo o fluxo de 41 pessoas a no máximo 60 diariamente, devendo ser pago ao respectivo trabalhador o adicional de insalubridade de 30% sobre o salário mínimo vigente no país.

§ Quarto – Para efeito do disposto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 7º, inciso 26º da Constituição Federal e artigo 611º da CLT, consideram-se banheiros de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta do lixo por não se equipararem a limpeza de residências e escritórios, aqueles que, recebam o fluxo de mais 60 pessoas diariamente, devendo ser pago ao respectivo trabalhador o adicional de insalubridade de 40% sobre o salário mínimo vigente no país.

§ Quinto – O disposto na presente cláusula não se aplica aos banheiros em estabelecimentos de saúde.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas ficam obrigadas a conceder o percentual de adicional de insalubridade aos seus empregados apurados no PPRA do local, nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo Primeiro – Não Haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier.

Parágrafo Segundo – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada através da emissão de novo PPRA ou outro laudo apropriado, o adicional de insalubridade não será mais devido, ou caso seja apurado outro grau de insalubridade por este mesmo documento deverá a empresa pagar o percentual novo apurado.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO OU TICKET REFEIÇÃO

As empresas ficam obrigadas ao pagamento do auxílio alimentação em tíquete alimentação ou tíquete refeição, exclusivamente em vales, cartão magnético ou, em casos pontuais e específicos nos quais não seja viável vales ou cartões, indenização em espécie, por dia efetivamente trabalhado (desde que a jornada seja superior a 06 horas/dia).

As empresas fornecerão até o dia 15 de cada mês Auxílio-alimentação ao trabalhador, nos seguintes termos:

§ - primeiro - Aos trabalhadores que laborarem em carga horária igual ou superior a 7.20 (sete horas e vinte minutos) horas diárias, farão jus ao AUXILIO-ALIMENTAÇÃO no valor facial de R\$ 18,53 (dezoito reais cinquenta tres centavos) por dia efetivamente trabalhado.

§ - segundo – O auxílio alimentação, previsto nesta CCT, poderá ser concedido, através de Ticket's, Cartão-alimentação ou mesmo em moeda corrente nacional. Registra-se que, por força deste pacto, não serão admitidas como adimplemento desta cláusula, o fornecimento de alimentação in natura.

§ - terceiro – A participação financeira do empregado filiado, ao sindicato laboral fica limitada a 5% (cinco) por cento do custo direto da refeição.

§ - quarto - E os empregados não filiados ao sindicato contribuirão com 20% do auxílio conforme expõe a lei nº 6.321/1973, aprovada pelo Decreto nº 5/1991, artigo 2º, parágrafo primeiro, com redação do Decreto nº 7.349/1991 e portaria SIT/DSST nº 3/2002 e art. 4º.

§ - quinto – Aos empregados que laborarem a carga horária de 06 (seis) horas não farão jus ao previsto no parágrafo primeiro desta cláusula.

§ - sexto – No caso de atraso na entrega dos ticket's, a empresa se obrigara a repor os tickets em atraso.

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

§ - oitavo - Fica assegurado que, aos trabalhadores que por força de contrato da prestadora e tomador, que já recebem a alimentação acima do valor convencionado nesta CCT manter-se á o mesmo valor da alimentação constante no contrato.

§ - nono - Registra-se que por força deste pacto exceto quando no local da prestação do serviço tiver

restaurante / refeitório comprovadamente acompanhados com nutricionistas. Deverá esta condição ser homologada pelos sindicatos convenientes.

§ - decimo - Por força deste instrumento de negociação coletiva, ajusta-se que eventuais Ticket's, Ajuda Alimentação, Auxílio-alimentação, no valor da alimentação, não tem natureza salarial, sendo indenizatória e não tem caráter de salário in-natura, portanto não irradia reflexos para efeito de pagamento de verbas contratuais, previdenciárias e rescisórias.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE ALTERNATIVO

Àqueles empregados que, por livre vontade, optarem pelo transporte alternativo, aqui instituído, será fornecida uma bicicleta e uma bonificação mensal no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) para a sua manutenção.

§ primeiro – Ocorrendo, por parte do empregado, total adesão a esta cláusula, após um ano de efetivo trabalho na empresa, sem qualquer tipo de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, exceto gozo de férias, empregador deverá analisar as condições da bicicleta se estiver em boas condições será renovado os termos de doação para mais um ano e após do segundo ano o empregado passará a ser proprietário do bem via Termo de Doação a ser entregue pelo empregador.

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

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

§ quarto – Após um ano a empresa terá que enviar ao sindicato laboral o termo de entrega da nova bicicleta bem como o termo de doação da antiga ao empregado.

§ quinto – O valor da aquisição da bicicleta não deverá ser computado na planilha de custo para o tomador de serviços, ficando o custo pra o empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE PARA OS EMPREGADOS

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

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

Parágrafo Segundo – As empresas fornecerão os vales-transportes aos empregados ou indenização em

espécie a este correspondente, tendo em vista as dificuldades com a sua compra comprovada pelos sindicatos, inclusive a ocorrência de roubos e assaltos, compra comprovada pelos sindicatos, inclusive a ocorrência de roubos e assaltos, sendo que o pagamento em espécie será tido como reembolso de parte das despesas, decorrentes de deslocamento do empregado para a execução do serviço contratado conforme previsto em lei, não caracterizado salário "in natura" nem integrando o salário sob nenhuma hipótese, enquadrando-se no previsto no §2º, do art. 457 da CLT.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL

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

Morte: pagamento de R\$ 6.000,00.

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

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

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

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

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

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

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

Empréstimos

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

(Lei 10.820/2003) – Os sindicatos convenientes, bem como as empresas do segmento, quando solicitados

por seus empregados, disponibilizarão a estes, convênios ou contratos que viabilizem empréstimos pessoais, aos empregados, com desconto em folha de até 30% do seu salário base por parcela.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - APRENDIZAGEM

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SUCESSÃO DE CONTRATOS COMERCIAIS RESCISÃO POR ACORDO

Considerando a sucessão de contratos comerciais entre as empresas com os tomadores de serviços. Considerando, ainda, o previsto no artigo 484-A da CLT, fica convencionada a dispensa do aviso prévio e o pagamento proporcional da multa constitucional fundiária, no percentual de 20% (vinte por cento), desde que o trabalhador seja absorvido pela empresa sucessora, mediante contrato na nova empresa, por prazo mínimo de 120 (cento e vinte) dias ou, excepcionalmente, no prazo da vigência do contrato comercial/administrativo, caso o prazo seja inferior a 120 (cento e vinte) dias, respeitando ainda todas as esbelidades legais, inclusive das gestantes, membros de cipa e todo os demais funcionari que na data do desligamento possua qualquer tipo de estabilidade legal sem descontinuidade.

Em todos os casos, é necessário que o trabalhador autorize formalmente a dispensa do aviso prévio e o pagamento proporcional da multa indenizatória do saldo do FGTS, com o pagamento da multa de 20% sobre o saldo fundiário ao trabalhador de todo pacto laboral, tudo com a anuência de ambos os sindicatos, considerando-se o seguinte:

Parágrafo Primeiro: Caso a empresa exersa faculdade presvista no caput desta clasula, devera comunicar aos sindicato laboral no prazo de 30 dia, com a relação dos empregados realocados e seus respctivos postos de trabalho.

Parágrafo Segundo: Até o término do contrato no prazo que trata o caput desta cláusula, fica vedada a demissão imotivada, excluídos os casos configurados de justa causa, motivos técnicos, operacionais e econômico-financeiros.

Parágrafo Terceiro: O pagamento dos direitos rescisórios, incluindo o FGTS do pacto laboral na sua integralidade a multa proporcional na forma do caput, dar-se-á num prazo de até 10 (dez) dias corridos a contar do último dia de trabalho na empresa sucedida. A homologação da rescisão do contrato de trabalho

dar-se-á num prazo de até 05 (cinco) dias corridos, a contar da data do pagamento dos direitos rescisórios, sob pena de pagamento integral da multa do FGTS.

Parágrafo Quarto: Havendo a demissão imotivada do contrato de trabalho pela Empresa Sucessora e somado o respectivo tempo de trabalho com o da Empresa Sucedida, se igual ou superior a 06 (seis) meses, será devido o fornecimento da Guia de Seguro Desemprego, pela empresa Sucessora.

Parágrafo Quinto: Nos casos em que o contrato de trabalho, for rescindido por acordo entre as partes (empregado e empregador) o requerimento deverá obrigatoriamente constar o carimbo de recebimento do Sindicato Profissional, comprovando que o (a) trabalhador (a) teve prestada a devida assistência, e somente após este procedimento, poderá ser protocolizado junto a empresa, que obrigará-se a receber, para que o acordo seja validado e sua rescisão de trabalho seja homologada.

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO AUTÔNOMO

A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO INDIVIDUAL

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Parágrafo primeiro - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Parágrafo segundo - Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua

concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Parágrafo primeiro - O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

Parágrafo segundo - Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

Parágrafo terceiro - A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Parágrafo quarto - Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Parágrafo quinto - O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Parágrafo sexto - Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

Parágrafo sétimo - O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 5º desta cláusula, bem como o enquadramento sindical legítimo e o regime tributário utilizado para a empresa naquela contratação.

Parágrafo oitavo - O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Parágrafo nono - A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO TRINTÍDIO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

PARAGRAFO TERCEIRO: DA DISPENSA DO AVISO TRABALHADO:

O empregado que, durante o cumprimento do AVISO PRÉVIO dado pelo empregador, solicitar formalmente a dispensa dos demais dias por ter conseguido novo emprego com comprovação documentos, terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo apenas os dias trabalhados no curso de aviso, desobrigando a empresa dos dias restantes e sem ônus para as partes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO PODERÁ SER EXTINTO

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

§ 3º O contrato de experiência poderá ser extinto ou suspenso de forma concessão entre empregado e empregador.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME PARCIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo oitavo - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação

integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

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

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

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

Parágrafo décimo segundo - A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

Parágrafo décimo terceiro - O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo décimo quarto - A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME TELETRABALHO

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

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

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

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

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

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

registro em aditivo contratual.

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

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

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RELATES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, TERMOS DE PESSOAL E ESTABILIDA

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se a empresa no dia útil imediatamente subsequente a alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA OU SERVIÇO TEMPORÁRIO

Todos os empregados contratados por empresas para terceirização de mão de obra ou serviço temporário, estes, deverão observar todos os direitos, obrigações e benefícios constantes nesta CCT sob pena de aplicação das multas aqui estabelecidas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSOCIADOS AO SEEAC/MT

Todo trabalhador filiado à entidade laboral, desejando desfiliar-se, deverá encaminhar, por escrito, via AR, protocolado junto ao SEEAC, seu pedido de desfiliação. O sindicato laboral comunicará a empresa a

desfiliação do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA OU MUDANÇA DE SETOR

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

§ único – O prazo de informação deverá ser de 48 (quarenta e oito) horas, para que o mesmo fique ciente das devidas alterações, vedadas transferências fora de seu domicílio sem o consenso entre empregado e empregador. Havendo a concordância de ambos, pela mudança de seus domicílios, o empregador solicitante, pagará 50% do piso, a título de auxílio mudança.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE DE TRABALHO

Fica assegurada ao empregado que tenha sofrido acidente de trabalho, a garantia no emprego por 01 (um) ano após a sua alta médica, salvo se cometer falta grave devidamente comprovada (conforme Art. 169 do decreto nº 3 de 21/07/1.992).

PARÁGRAFO ÚNICO: A falta de comunicação de acidente de trabalho (CAT) por parte do empregador importará em responsabilidade pelo pagamento integral dos salários durante o período de inatividade e aplicação da multa prevista em legislação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

Enquanto perdurar a substituição superior a 15 (quinze) dias e que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, desde que o empregado substituído esteja vinculado em carteira ao mesmo empregador e excluídas as vantagens pessoais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DA APOSENTADORIA

As empresas não poderão dispensar seus empregados optantes pelo regime do FGTS, durante 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço, desde que o mesmo possua no mínimo 07 (sete) anos de serviços prestados, podendo o empregado, por livre e espontânea vontade, de forma expressa renunciar a tal garantia.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Considerando-se a realidade da prestação de serviços e, ainda a natureza da atividade empresarial, fica admitida a adoção do intervalo intrajornada de 30 minutos indenizado.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE JORNADA REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livre de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos, ficando as empresas obrigadas a colher assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, salvo no caso da utilização de biometria, podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação desde que haja uma pré-anotação do intervalo no cabeçalho do documento onde é registrada a jornada, conforme a legislação em vigor.

Parágrafo Primeiro – Fica autorizada, no presente Instrumento Normativo, a adoção de sistema eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados por telefone e/ou rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta norma.

Parágrafo Segundo – O horário que será anotado nos controles e o de efetiva entrada e de saída do trabalhador, devendo ser observado o rigor das anotações especialmente em casos em que não há rendição do posto de trabalho.

Parágrafo Terceiro – Em face da 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 a documentação pessoal do empregado.

Parágrafo Quarto - Havendo a impossibilidade de real e efetivo controle da jornada de trabalho não serão devidas horas extras. O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

Faculta – As empresas e empregados poderão acordar Banco de Horas, com validade homologada junto ao sindicato patronal e laboral, conjuntamente, desde que a compensação possa ser feita dentro do período de

180 (cento e oitenta) dias, inclusive durante o aviso-prévio. Por ocasião de rescisão ou encerramento do contrato de trabalho o total de horas extras em crédito deverá ser quitado em espécie com as verbas rescisórias.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Por esse pacto, fica implantado os bancos de horas, de compensação ou de prorrogação do horário de trabalho que deverá prever o gozo do saldo de horas, a qualquer título, com acréscimo de trinta minutos sobre a hora normal ou sessenta minutos sobre a hora dobrada, em respeito ao princípio protetor do direito do trabalho e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

PARAGRAFO SEGUNDO: Fica vedado o banco de horas em acordo coletivo ou individual.

PARAGRAFO TERCEIRO: A empresa que optar pelo referido banco só poderá exigir jornada máxima de 12 horas diárias.

PARAGRAFO QUARTO: As horas pertencentes ao banco de horas deverão ser compensadas no prazo máximo de 180 dias da data da realização das mesmas.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO / FALTA / MÉDICO / ATESTADO DE SAÚDE

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

§ 1º – em caso de internação e, mediante a apresentação do referido atestado, o pai ou mãe, poderão faltar por 03 dias, sem prejuízo do salário, desde que o atestado esteja em nome do filho enfermo.

§ 2º - As despesas com atestado de saúde admissional, demissional, periódico, retorno, mudança de função e complementares, previstos pela NR-7 PCMSO, correrão exclusivamente por conta do empregador, bem como todas aquelas dispostas sobre o PPRA.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo na remuneração nos prazos e condições seguintes:

A) 03 dias por motivo de casamento;

B) 03 dias em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

C) 05 dias de licença paternidade.

D) Nos dias em que comprovadamente estiver realizando provas de concursos ou exames vestibulares para ingresso em estabelecimento de ensino superior, (lei n 9471/97-dou de 15/07/97), a comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecido pela própria escola, nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de

48 horas desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 horas desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.

E) Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do (a) empregado (a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (anos) em médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, posteriormente, através de atestado médico do filho e no máximo 3 (três) vezes em cada 12 (doze) meses.

F) 03 dias por motivo de falecimento de irmão ou irmã.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JUSTIFICATIVAS DA AUSÊNCIA

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

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

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

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

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

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

§ 4º - Os atestados médicos deverão ser entregues na empresa com prazo máximo de 24 horas (vinte e quatro hora) sob pena de não conhecimento.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGIME DE PAGAMENTO OU COMPENSAÇÃO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO JORNADA 12X36

A jornada de trabalho poderá ser de doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devias horas extraordinária, em razão da natural compensação, observando ou indenizando o intervalo de 30 minutos para repouso e alimentação.

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

Parágrafo Segundo – Em caso de trabalho noturno as horas serão de 60 minutos, remuneradas no percentual de 20% para os períodos laborados entre 22:00h a 05:00h.

Parágrafo Terceiro – Se a jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre fica dispensada a licença prévia da autoridade competente da área de higiene do trabalho.

Parágrafo Quarto – A indenização pela não concessão do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

Parágrafo Quinto – Por força do artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal e deste Instrumento de Negociação Coletiva de Trabalho, não se descaracterizará qualquer turno ininterrupto de revezamento, inclusive jornada 12 x 36.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTAGEM DE TEMPO NÃO COMPUTADA A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, somente os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 1º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS – AVISO PRÉVIO E PAGAMENTO

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PERÍODO E CONCESSÃO FERIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Fica assegurado que o aviso de férias seja entregue ao trabalhador ate 30 (trinta) dias antes do início do período de concessão.

DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS O Empregado que se demitem antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais (Enunciado 261 TST).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para cálculo das férias deve-se tomar como base o salário base da data da sua concessão, computados a este os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso conforme dispõe o art. 142, caput e parágrafo 5º da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Em caso de rescisão, o pagamento das férias será calculado obedecendo ao que dispõe o Artigo 130 da CLT, com o pagamento dos dias proporcionais ao que o trabalhador teria direito caso gozasse das mesmas e considerando as faltas.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADA GESTANTE OU LACTANTE EM LOCAL INSALUBRE

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

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES, ROUPAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Quando de uso obrigatório, as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados o uniforme necessário, considerando-se o uso normal do mesmo, sendo que pelo menos 02 (dois) uniformes completos, a cada seis meses, entendendo-se como completo calça, camisa e calçado.

Parágrafo Primeiro – O empregado indenizará, com base no §1º do artº 462 da CLT, 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, suspensões e demissão por justa causa.

Parágrafo Terceiro – A higienização do uniforme e de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas são de uso comum.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CIPA

As Empresas que tiverem acima de vinte empregados deverão criar CIPA. Será facultado aos empregadores que prestarem serviços em tomadores onde exista a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, eleger, de comum acordo com o tomador, um de seus colaboradores para participar da CIPA.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TRATAMENTOS ODONTOLÓGICO BÁSICO PREVENTIVO

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

Limpeza, Extração, Aplicação de flúor e Restauração.

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

§ Segundo - Para o efetivo cumprimento desta cláusula, o empregador que não cumprir com o aqui estabelecido, pagará multa mensal de R\$ 100,00 (cem reais) à cada empregado prejudicado retroativos,

mês a mês ao início da inadimplência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

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

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

§ Segundo - a composição, para efeito de custo, a ser repassados aos tomadores de serviços restará da seguinte forma:

- CCT - Seguro de vida: R\$ 4,20 (quatro reais e vinte centavos) previstos em apólice de seguro.
- NR 07 - Exames ocupacionais (admissional, demissional, mudança de função, periódico e retorno ao trabalho) R\$ 10,20 (dez reais e vinte centavos).
- CCT - Tratamentos odontológicos básicos preventivos: R\$ 13,00 (treze reais).
- NR 07 - Implantação, coordenação e manutenção do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – R\$ 10,20 (dez reais e vinte centavos).
- NR 09 - Implantação, Coordenação e Manutenção do Programa de Prevenção de Risco Ambiental – R\$ 11,40 (onze reais e quarenta centavos).

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

Parágrafo Segundo – Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua 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 número do profissional no Conselho do profissional respectivo que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, inclusive com data, horário e assinatura do preposto da empresa.

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES OCUPACIONAIS

As empresas ficam obrigadas fornecer gratuitamente os exames laboratoriais, que forem necessários na admissão do empregado, conforme portaria MTB nº. 3.214/78- NR 7 e art. da CLT, sendo os seguintes exames ocupacionais:

- a) Exame Admissional Obrigatório.
- b) Exame Demissional Obrigatório.
- c) Exame Periódico Obrigatório.
- d) Exame Mudança de função.
- e) Exame Retorno ao trabalho.
- f) Avaliação bucal (junto ao exame admissional).

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

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

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIREITO DE ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os representantes do sindicato laboral terão acesso aos locais de trabalho dos empregados, para desempenharem suas atividades sindicais, quando se fizer necessário.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ABONO AOS DIRIGENTES

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

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE SINDICALISTAS

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO LABORAL

DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL ANUAL

As empresas de Asseio, Conservação e locação de mão-de-obra atuantes no estado de Mato Grosso, descontarão no mês da negociação coletiva de cada empregado em folha de pagamento 1/30 dos dias trabalhados a fim de custear os serviços negociais do respectivo Sindicato. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito na CEF – Caixa Econômica Federal, no prazo máximo de 10 dias após o desconto. O SEEAC/MT torna público por esta Convenção Coletiva que o trabalhador poderá se opor ao referido desconto, e o Sindicato neste caso, deverá proceder o ressarcimento do valor ao empregado que o requerer, por escrito ou via AR juntamente com cópia do holerite. Neste caso o SEEAC/MT fará o depósito na conta corrente da empresa que será comunicada via ofício com cópia do depósito e esta por sua vez fará o ressarcimento na próxima folha de pagamento a qual o requerente está vinculado, desde que o faça no prazo improrrogável de 30 dias a contar do desconto.

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

§ segundo - Ocorrendo descontos nos salários dos empregados e não havendo repasse ao sindicato, o

mesmo encaminhará denúncia criminal ao Ministério Público, para apuração e início da competente ação por apropriação indébita prevista no artigo 168º do Código Penal, responsabilizando-se o dirigente da pessoa jurídica conforme parágrafo 5º do artigo 173 da CF 1988.

DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL LABORAL

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

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

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

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

CONTRIBUIÇÃO DOS BENEFICIADOS POR ESTA CCT DO SINDICATO LABORAL

Em razão do artigo 611-A da CLT e do fim da contribuição sindical compulsória, o sindicato laboral não se sente mais obrigado a prestar assistência gratuita a empregados não filiados e não contribuintes. Com base ainda, no princípio da solidariedade e cooperação mútua de todos os empregados do categoria, na finalidade da MANUTENÇÃO e FUNCIONAMENTO da entidade laboral, na assistência, proteção dos direitos e benefícios conquistados por meio desta CCT (CESTA BASICA, AUXILIO ALIMENTAÇÃO, DESCONTO LIMITE DE 5% DO AUXILIO ALIMENTAÇÃO PELO PAT, AUXILIO BASICO ODONTOLOGICO, SEGURO DE VIDA E AUXILIO FUNERAL, PENOSIDADE PARA COPEIRAS, INSALUBRIDADE, PARA OS TRABALHADORES QUE FAZEM LIMPEZA EM BANHEIROS PUBLICOS, ALEM DO PERCENTUAL DO REAJUSTE NEGOCIADO E DO SALARIO BASE, CONTINUAÇÃO NA ASSISTENCIA DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES, na colaboração com a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, Procuradoria Regional do Trabalho, através das denúncias encaminhadas de todo estado por estes órgãos para as devidas providencias em favor de todos empregados indistintamente, seja filiado, contribuinte ou não, demandando assim, despesas com deslocamento, hospedagem, alimentação e outras. Contudo, ainda há o atendimento assíduo e constante em diversas reclamações, consultas, cálculos e orientações dentro da capital e também de vários municípios, além das assistências gratuitas nas homologações.

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

Fica ajustado que os empregadores descontarão na folha salarial de cada mês, a partir de fevereiro de 2021, o equivalente a 1% (um por cento) do salário base de cada empregado não filiado, mas BENEFICIADO por esta CCT.

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

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

DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL

Todas as empresas do segmento, atuantes no Estado de Mato Grosso descontarão no mês de agosto de cada ano 1/30 do salário dos empregados, em favor do sindicato laboral para o auxílio do sistema confederativo. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito na Caixa Econômica Federal, no prazo máximo de 10 dias após o desconto. O SEEAC-MT torna público, por esta convenção de trabalho, que o empregado poderá se opor ao desconto e o sindicato, neste caso, deverá proceder o ressarcimento do valor ao empregado que o requerer por escrito ou via AR juntamente com cópia do holerite. Neste caso o SEEAC/MT fará o depósito na conta corrente da empresa que será comunicada via ofício com cópia do depósito e está por sua vez fará o ressarcimento na próxima folha de pagamento a qual o requerente está vinculado, desde que o faça no prazo improrrogável de 30 dias a contar do desconto, conforme ICP: 451/2005 e ICP 000020.2010.23.000/5 do PRTE.

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS

RELATES SINDICAIS – CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS – CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADORES PARA FAZER FACE AOS RECURSOS NECESSÁRIOS PARA ASSINATURA DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA QUE TERÁ REFLEXOS PARA TODA A CATEGORIA, E NÃO SOMENTE PARA OS ASSOCIADOS.

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I – 70% para o Sindicato;

II – 25% para a Federação;

III – 5% para a Confederação.

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

DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

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

DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIRIGENTE SINDICAL / FGTS

A empresa que tiver empregado, sendo este eleito para cargo da diretoria do sindicato laboral e estando o mesmo exercendo suas atividades no sindicato, fica a empresa obrigada ao depósito do FGTS mensal, bem

como ao recolhimento dos respectivos encargos sociais junto ao INSS até o término de seus mandatos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

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

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS PARA NEGOCIAÇÃO

Fica convencionado que quaisquer instrumentos coletivos firmados pelo Sindicato Laboral, com quaisquer das empresas do setor abrangido por essa Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo nestes Acordos Coletivos de Trabalho e seus Termos Aditivos, que estabelecerem condições sociais e econômicas divergentes das pré-estabelecidas nesta Convenção Coletiva deverão contar com a participação na negociação e anuência expressa do Sindicato Patronal, perante a Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo único: Em razão do princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana, fica expressamente vedada a estipulação de condições de trabalho, em acordos coletivos e seus termos aditivos, inferiores aos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CADASTRO DE POSTOS DE SERVIÇOS E RELAÇÃO DE EMPREGADO

Com objetivo de preservar e resguardar os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores no estado de Mato Grosso, todas as empresas do segmento que mantém sua sede fora da base territorial (Mato Grosso) se obrigam a comparecerem, na sede do sindicato laboral, munidos de relação dos locais onde presta serviço, relação de empregados, caged's e cópia do contrato social, para simples cadastro e

conferência do adimplemento das disposições convencionais aqui estabelecidas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS DO SEEAC/MT

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

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

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

§ Terceiro – Os empregados que estiverem afastados da empresa por algum motivo e utilizarem os convênios do sindicato laboral, ficam estes cientes que no seu retorno ao trabalho, serão descontados todos os valores que forem utilizados no período em sua integralidade.

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

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

§ 2º No ato da solicitação de agendamento das homologações dos empregados, a empresa solicitante deverá encaminhar os comprovantes dos pagamentos das contribuições estabelecidas por esta CCT juntamente com o CAGED de referência em anexo com no mínimo de 48 horas de antecedência.

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

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

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

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

§ 5º – O pagamento da TRCT deverá ser feito preferencialmente em dinheiro ou comprovado com a apresentação da transferência ou depósito ON LINE na conta do empregado.

§ 6º – qualquer empresa do segmento poderá homologar rescisões no sindicato laboral, desde que agendado com 24 horas de antecedência. Sendo superior a 10 (dez) rescisões por empresa, divididas entre os períodos matutino e vespertino, neste caso, o prazo para agendamento, será de 48 horas de antecedência. Ressalvando ainda, que para maior comodidade no atendimento, o sindicato laboral terá um limite máximo de 30 (trinta) homologações ao dia.

§ 7º – O agendamento das homologações de TRCT's poderá ser efetuado pelo tel.: (65) 3023-2576 ou via E-mail: seeac_mt@hotmail.com.

§ 8º - Ressalvada disposição mais favorável, a formalização da rescisão assistida não poderá exceder:

- 1 – O primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou
- 2 – O décimo dia, subsequente a data da comunicação da demissão, no caso de ausência e aviso prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento.
- 3 - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.
- 4 - Se o dia do vencimento recair em Sábado Domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ 9º – O Sindicato laboral deverá enviar, semanalmente, ao sindicato patronal, a lista com a relação dos empregados que foram assistidos em suas rescisões de contrato de trabalho naquela semana.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - INFORMAÇÕES DOS EMPREGADOS

As empresas enviarão ao Sindicato laboral, semestralmente, a relação de nomes dos empregados associados os quais foram efetuados os descontos da CONTRIBUIÇÃO SOCIAL MENSAL, bem como seus respectivos valores.

DA RELAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS SETORES DE SERVIÇOS

Como objetivo de preservar e resguardar os direitos e benefícios dos empregados constantes nesta CCT, as empresas deverão fornecer, quando solicitados por quaisquer dos sindicatos convenentes, CAGED ou E-SOCIAL, Relação dos Setores e holerites, no prazo de 10 dias sob pena de multa de 01 piso da categoria revertido a cada empregado presumidamente prejudicado pela ocultação das informações solicitadas.

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

I – Nome completo;

II – CPF;

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

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

I – Arquivo “Manad”;

II – Arquivo em formato “.txt”;

III – Arquivo em formato “.csv”;

IV – Arquivo em formato “.xml”.

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

§3º - Ressalta-se que por força deste instrumento, que a referida ação é em desfavor do INSS e em benefício dos empregados, sem nenhum prejuízo ou reflexo negativo ao seu empregador. Neste sentido, o empregador que recusar-se a fornecer os referidos dados no prazo de 10 dias a contar da solicitação pelo sindicato via e-mail indicado no “caput”, e como consequência, causar prejuízo ao seu empregado, ficará

obrigado a indenizar o mesmo, o valor correspondente a que tem direito na ação com as devidas correções.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES, ALTERAÇÕES E INFORMAÇÕES SOBRE EMPREGADO

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS RELATIVAS À ENGENHARIA, SEGURANÇA DO TRABALHO, PREVENÇÃO DE ACIDENT

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.

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

§ segundo – A partir desta CCT as empresas ficam obrigada a apresentar aos sindicatos convenientes o LTCAT (laudo técnico ambiente de trabalho).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONFRATERNIZAÇÃO DE FIM DE ANO

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DAS PROVISÕES DE ENCARGOS SOCIAIS POR TOMADORES DE SERVIÇOS E RETENÇÕES

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 convenientes, 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ADOTANTES

Terá direito a uma licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias ininterruptos a mães adotantes, no caso de adoção de criança na faixa etária de zero a um ano de idade, desde que regularizada legalmente, consoante Lei 12.010/2009.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇO SOCIAL

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - EXPEDIENTE NO SINDICATO LABORAL

O Sindicato Laboral funcionará no horário 06 horas corridas para melhor comodidade de atendimento a categoria no horário de almoço, das 12:00 às 18:00 horas, de segunda-feira às sextas-feiras, mantendo sempre um diretor apto a homologar rescisões e prestar as devidas informações às empresas, bem como aos seus associados, para melhor atendimentos dos empregados em horário de almoço.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ORGANIZAÇÃO PATRONAL

O Sindicato patronal poderá, a seu critério, organizar as empresas em grupo de associadas ou não, interessadas em cumprirem coletivamente todas as disposições da presente convenção coletiva de trabalho, visando baratear-lhe os custos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - COMPROVANTE DE REGULARIDADE CONVENCIONAL

Fica instituído, por este instrumento, o Comprovante de Regularidade Convencional, o qual será emitido somente àquelas empresas que estiverem com suas obrigações convencionais (relativas ao segmento) em situação regular. A certidão de que trata esta cláusula INDEPENDENTE de filiação e não está sujeita ao pagamento de qualquer taxa, custo ou emolumento. (nos termos do Termo de Ajustamento de conduta

0168/2004 PGT 23ª Região).

§ primeiro – Fica criado o SELO de REGULARIDADE CONVENCIONAL.

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

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

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

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

- a) Relação dos empregados da empresa, relacionados por setor;
- b) Relação dos empregados dos 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 prevista 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) e
- h) Comprovante da efetivação do tratamento básico odontológico gratuito previsto nesta CCT - (Contrato).

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DOCUMENTAÇÃO PARA LICITAÇÃO PÚBLICA

As empresas que participarem de licitações públicas, realizadas em território do Estado de Mato Grosso, obrigatoriamente, deverão juntar aos documentos solicitados no edital, uma cópia da presente Convenção Coletiva, comprovante de regularidade convencional.

Parágrafo primeiro – A empresa que não possuir, no momento da licitação, empregados no Estado de Mato Grosso, deverá juntar a DECLARAÇÃO DE CADASTRO obtida junto ao sindicato patronal.

Parágrafo segundo – As empresas que, eventualmente, declararem estarem cumprindo toda a legislação laboral, inclusive, acordos e convenções coletivas de trabalho e que, não estiverem adimplentes, com todas as disposições contidas nesta Convenção Coletiva, estará praticando crime de falsidade ideológica, prevista

no artigo 299 do código penal.

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

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

Considera-se litigante de má-fé aquele que:

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

II - alterar a verdade dos fatos;

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI - provocar incidente manifestamente infundado e

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Aplica-se a multa prevista no art. 793-C da Consolidação das Leis do Trabalho à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.

O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste instrumento negocial ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o

faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CAPACITAÇÃO DO TRABALHADOR

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DESVIOS DE FUNÇÕES

Parágrafo primeiro - Os prestadores de serviços que utilizarem empregados em funções diversas das quais foram contratados (caracterizando desvio de função) deverão indenizar seus empregados, com 10% do piso, por mês de trabalho desviado, retroativo à data do efetivo desvio.

Parágrafo segundo - Os empregadores que utilizarem-se de convenção coletiva diversa, visando fraudar a organização do trabalho, prejudicar trabalhador, vencer concorrências públicas ou privadas, deverão ressarcir as diferenças salariais acrescidas em seu dobro e retroativa à até 05 anos, sem prejuízo dos danos morais e materiais que eventualmente venham a sofrer.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - FLEXIBILIZAÇÃO NOS LIMITES DA LEI

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

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA ENTRE O SEEAC/MT – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS TERCEIRIZADAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO E LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA DE MATO GROSSO, CNPJ: 26.562.918/0001-18, localizado na Avenida Barão de Melgaço, nº 2664, Centro Sul, Cuiabá/MT e O SEAC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, LIMPEZA PÚBLICA E LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ: 26.566.471/0001-55, localizado na Rua I, nº 70, Sala 01, Bosque da Saúde, Cuiabá/MT, ambos representados por seus presidentes, RONE RUBENS DA SILVA GONSALES e SALMEN KAMAL GHAZALE, aceitam nos termos do Título VI, artigos 611 a 625 da Consolidação das Leis Trabalhistas e na melhor forma de direito a seguinte CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, conforme condições e cláusulas seguintes:

O segmento ressalta a natureza jurídica das Negociações Coletivas, especialmente, a todos aqueles ligados direta ou indiretamente ao segmento de limpeza, asseio e conservação, para que, ocorrendo desrespeito a esta convenção, não aleguem o desconhecimento da natureza normativa de suas cláusulas, bem como das consequências jurídicas de sua inobservância, seja pelo empregado, seja pelo empregador, seja por órgão público ou empresa privada tomadora dos serviços. Esta Convenção Coletiva da estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É VERDADEIRA NORMA LEGAL, e, portanto, dentro da categoria a que se destina, é, também, verdadeira FONTE do Direito. Neste sentido, pode-se afirmar, que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É Lei, embora tenha a forma de Convenção Coletiva. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia, institucional, para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da Categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A Leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas adquiriram NOTÁVEL relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra a natureza LEGALISTA das Convenções Coletivas de cada Categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por TODOS os integrantes do segmento sob pena de afronta à CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Considerando as disposições da Lei 13.467/2017, art. 611 – A, as partes acordam entre si criar a Comissão de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, com base nas condições abaixo enumeradas:

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo – Constitui objetivo geral da Comissão da 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 órgão público.

Parágrafo Terceiro – Os acordos coletivos poderão ser firmados perante a presente comissão, com a mediação dos Sindicatos signatários, assinatura do Sindicato Laboral e anuência do Sindicato Patronal.

Parágrafo Quarto – Poderá também ser instalada quando acionada pelas empresas ou pelos empregados a Comissão, que funcionará, como Câmara de Arbitragem para os empregados enquadrados no art. 507-A da CLT, que percebam remuneração superior a duas vezes o limite do salário 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 9.307/96.

Parágrafo Quinto – 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, em um regulamento interno.

Por este instrumento de negociação coletiva, os sindicatos convenientes DEVERÃO ADERIR aos meios alternativos de solução de conflitos, conciliação, arbitragem (nos termos da lei) 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.

§ 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 - Fica expressamente consignado que, havendo acordos, conciliações ou arbitragens, às expensas exclusivas dos empregadores e para a efetiva manutenção de todas as despesas necessárias ao bom funcionamento das Comissões e do Centro Intersindical, o valor de 1,5 (um piso e meio) da categoria sendo, 40% para o representante da classe laboral ou seu indicado, 40% para o representante da classe patronal ou seu indicado e 20% destinadas aos custeio diário, semanal, mensal e anual da estrutura

necessária a seu funcionamento.

§ 19º - 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 algum aos empregados.

Todos os acordos extrajudiciais, conciliações ou arbitragem deverão ser gravados e filmados, sendo arquivados para eventuais requerimentos judiciais.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA

DO DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO do segmento de terceirização - Considerando o disposto no art. 8º, inc. III e VI, da Constituição Federal, a inobservância e descumprimento, de qualquer cláusula contida nesta Convenção Coletiva ou em disposição da CLT aplicável ao caso concreto, sobretudo os casos de empresas prestadoras de serviços utilizarem convenções ou acordos ilegítimos para dissimular a realidade contratual, causando prejuízos a empregados, empresas e terceiros contratantes, acarretará multa no valor de 3 (três) pisos da categoria por empregado lesado e serão revertidas na proporção de 80% aos trabalhadores prejudicado e 20% para FAT - Fundo do Amparo ao Trabalhador, sem prejuízos de outras cominações legais previstas nesta CCT.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: As controvérsias oriundas da presente Convenção Coletiva serão dirimidas perante a Justiça do Trabalho de Mato Grosso, através de Ação de Cumprimento (artigo 872º, Parágrafo

único, da CLT), ficando reconhecida a legitimidade dos sindicatos, representando os empregados terceirizados e os empregadores em todo o estado de Mato Grosso, para propor a referida ações coletivas em nome dos empregados e/ou empregadores participantes da categoria profissional e econômica, com vistas a assegurar o cumprimento das cláusulas fixadas nesta norma Coletiva de Trabalho, independentemente de autorização ou outorga de poderes por membros da Categoria já previstos no artigo 8º III da CF.

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

PARÁGRAFO QUARTO – Em caso de trabalhadores terceirizados prejudicados por pseudos “cooperativas de serviços” os tomadores e as cooperativas arcarão com multa mensal retroativa à data da contratação no montante de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais) em favor do empregado lesado, sem prejuízo da multa prevista no “caput” de cláusula, indenizações por danos morais (coletivos ou individuais) e danos patrimoniais. Os fatos deverão ser comunicados, pelas entidades consignantes aos órgãos de controle externos: Procuradoria Regional do Trabalho e Emprego, Secretaria de Trabalho do Estado, Tribunal de Contas da União, Tribunal de Contas do Estado, Receita Federal do Brasil e Secretaria da Fazenda Municipal do local da prestação dos serviços.

PARÁGRAFO QUINTO – As empresas e seus respectivos tomadores de serviços serão notificados em conjunto ou separadamente, inclusive no que pertine ao enunciado 331 do TST e para tomarem ciência do inadimplemento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como dos riscos contratuais que correm em relação a eventuais passivos trabalhistas, contratuais e tributários.

Outras Disposições

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO COMUM

O direito comum será fonte subsidiária do direito desta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - ARTIGO 611-A E 611-B CLT

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

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

II - banco de horas anual;

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

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

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

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

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

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

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

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

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

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

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

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

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

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

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

XXVIII- tributos e outros créditos de terceiros;

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

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

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - DO JUÍZO COMPETENTE

As dúvidas e divergências surgidas quanto ao cumprimento da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO serão dirimidas, se possível, pelos sindicatos convenientes amigavelmente e, na sua impossibilidade, pela Justiça do Trabalho, no Estado de Mato Grosso. Assim, por estarem justas e contratadas, as partes assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias, de igual teor e forma, devendo duas vias serem encaminhadas à Delegacia Regional do Trabalho/Mato Grosso para o registro.

RONE RUBENS DA SILVA GONSALES

Presidente

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

SALMEN KAMAL GHAZALE

Diretor

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO EST MT

ANEXOS ANEXO I - LISTA

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA

Anexo (PDF)

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

**Anexo VIII - 8-TO_CCT_TO000011_2022____Ambiental.
pdf**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: TO000011/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/02/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002604/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10169.100060/2022-86
DATA DO PROTOCOLO: 28/01/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO AMBIENTAL E PUBLICA DO ESTADO DO TOCANTINS, CNPJ n. 38.136.727/0001-73, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA E TERCEIRIZACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DO TOCANTINS - SEAC-TO, CNPJ n. 08.573.975/0001-10, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **aplicar-se-á a todos os funcionários das empresas de asseio e conservação e limpeza ambiental e, de outros serviços terceirizáveis com utilização de mão de obra colocada à disposição de terceiros, incluídos aí os empregados das empresas especializadas na prestação de serviços a presídios e a unidades socioeducativas, que prestem serviços na base territorial do SINTECAP/TO, assim entendendo os empregados que prestam serviços para clientes públicos e privados, bem como a quaisquer outros clientes, quaisquer que sejam a constituição jurídica dos mesmos, nas atividades de: asseio e conservação; manutenção; pintura; restauração e limpeza de fachadas e de obras; estacionamento; dedetização; desinsetização; descupinização; desratização; desentupimento; desinfecção, inclusive de áreas hospitalares; lavagem de carpetes e pisos; limpeza de fossas e de caixas d'água; raspagem e tratamento de tacos, assoalhos e outros pisos; portaria e controles de acessos; manutenção elétrica e hidro-sanitária; condução de embarcações e veículos; leitura e cadastramento de medidores; operação de equipamentos de serraria, de marcenaria e de carpintaria; garagistas; manobristas e condutores; copa, garçom, comin, cozinha, lavanderia e camareira; condução de elevadores; carga e descarga; mensageiros/Office-boys; zeladoria; de mão de obra terceirizada; serviços administrativos e assemelhados; serviços terceirizados de presídios e de unidades sócioeducativas, com abrangência territorial em TO.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS 2022

Em 1º de janeiro de 2022, todas as empresas de asseio e conservação abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, exceto a de **Limpeza Pública/Urbana**, terão dispêndio sobre o piso salarial vigente em 1º de janeiro de 2021 de 10% (dez por cento) de reajuste dos salários normativos.

I – Em razão dos dispêndios ora registrados para a categoria de limpeza ambiental, ficam estabelecidos os seguintes salários normativos 01/01/2022 a 31/12/2022:

- Piso da Categoria.....R\$ 1.286,12 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

1. Artífice de Limpeza Ambiental, Artífice de Limpeza de Ar Condicionado, Faxineiro, Servente de Limpeza, Limpador, Auxiliar de Limpeza, Servente, Copeiro, Comin, Lavador de Carro, Salgadeira, Trabalhador Braçal, Leiturista, Cadastrador, Barqueiro, Copeira, Operador de Máquina Fotocopiadora e de Outros Equipamentos, Auxiliar de Pedreiro e Maqueiro (hospitalar):

R\$ 1.286,12 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

2. Controlador de Trânsito, Controlador de Estacionamento, Agente de Estacionamento, Porteiro, Garagista, Vigia e Assemelhados:

R\$ 1.577,64 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

3. Zelador, Encarregados, ou Chefes de Turmas e equivalentes, até 30 funcionários:

R\$ 1.865,18 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

4. Manobrista Condutor, Dedetizador, Desratizador e Equivalentes:

R\$ 1.479,14 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

5. Cozinheiro-Auxiliar ou Ajudante de Cozinheiro, Garçom, Auxiliar de Lavanderia, Camareira e Merendeira Escolar:

R\$ 1.607,78 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

6. Cozinheiro:

R\$ 2.186,44 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

7. Chapa, Carregador e Condutor:

R\$ 1.929,82 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

8. Ascensorista

R\$ 1.446,95 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

9. Digitador, Recepcionista, Recepcionista Bilíngue, Continuo, Office Boy, Office Girl e Mensageiro, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Balança e Auxiliar de Arquivo:

R\$ 1.585,46 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

10. Encarregados, ou Chefes de Turmas e Equivalentes, Superior a 30 funcionários:

R\$ 2.636,59 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

11. Apontador, Técnico de Áudio e Vídeo, Artífice de Manutenção em Geral, Pedreiro, Encanador, Marceneiro, Eletricista, Pintor, Soldador, Lavador de Fachadas que labore em edifício com mais de 5 (cinco) pavimentos, com utilização de balancim:

R\$ 2.593,80 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

12. Jardineiro:

R\$ 1.547,24 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

13. Copeira Hospitalar e Coletor de Lixo Hospitalar Interno

R\$ 1.414,73 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

14. Caixa de Estacionamento ou Caixa

R\$ 1.479,14 + 10% de Quebra Caixa em 1º/01/2022 a 31/12/2022

15. Técnico de Secretariado e Técnico Administrativo

R\$ 2.435,18 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

16 – Técnico em Refrigeração

R\$ 4.020,39 em 1º/01/2022 a 31/12/2022

17 - Entregador de Bebidas (ajudante de caminhão)

R\$ 1.504,16 a partir de 01º/01/2022 a 31/12/2022

18 - Analista Administrativo

R\$ 2.970,00 a partir de 01º/01/2022 a 31/12/2022

19 - Assistente Administrativo

R\$ 2.636,59 a partir de 01º/01/2022 a 31/12/2022

20 - Borracheiro

R\$ 1.452,50 a partir de 01º/01/2022 a 31/12/2022

21 - Faturista

R\$ 1.973,22 a partir de 01º/01/2022 a 31/12/2022

II. Nas funções exercidas pelos empregados das empresas especializadas na prestação de serviços a presídios e a unidades socioeducativas terão direito ao adicional de periculosidade no percentual de 30% calculados sobre o salário base do empregado.

Parágrafo 1º – Os demais parágrafos da presente cláusula permanecem de aplicação comum a todas as empresas.

Parágrafo 2º – Para os empregados que exercerem a função de recepcionista/porteiro bilíngue, através de contratos terceirizados, estes farão jus a uma gratificação de 50 % sobre o piso convencionado na presente Cláusula.

Parágrafo 3º - A correção salarial estabelecida no *caput* desta cláusula aplicar-se-á somente aos funcionários que percebam salários inferior a R\$ 3.000,00 (três mil reais).

3.1 - Aos funcionários que percebam salários superior a R\$ 3.000,00 (três mil reais), é livre a negociação do percentual de reajuste, a qual deverá ser realizada exclusivamente entre a empresa e seu empregado por meio de termo próprio.

Parágrafo 4º - É obrigatório às empresas a compensação de todos os reajustes concedidos, sejam os espontâneos ou compulsórios.

Parágrafo 5º - Com a concessão dos percentuais acima estabelecidos ficam integralmente repostas todas as perdas salariais até **dezembro de 2021**.

Parágrafo 6º - Os salários normativos hora das categorias representadas na presente CCT, será conhecido através do resultado da divisão por 220.

Parágrafo 7º – As diferenças salariais decorrentes do reajuste ora concedido, deverão ser quitadas até o 5º dia útil do mês de março de 2022.

Parágrafo 8º – As diferenças de verbas rescisórias decorrentes do reajuste ora concedido, deverão ser quitadas até o 5º dia útil do mês de março de 2022.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PRAZO PARA PAGAMENTO

Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia.

Parágrafo Único – O pagamento do salário será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, conforme os termos do Art.459 da CLT.

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Fica facultado ao empregador adiantar ao empregado, sob contrato de convênio “cartão de crédito”, até o máximo de 30% (trinta por cento) do valor bruto da remuneração mensal.

Parágrafo Único - Por ser a adesão facultativa aos empregados, os custos que advirem do cartão mencionado, serão arcados pelos mesmos.

CLÁUSULA SEXTA - GUIAS DE RECOLHIMENTO

Parágrafo 1º - As empresas ficam dispensadas da exigência legal de encaminharem as guias de recolhimento do INSS (GPS) ao Sindicato Profissional.

Parágrafo 2º - Quando as guias forem solicitadas pela entidade laboral, por motivo de fiscalização as empresas terão o prazo de 5 dias úteis para o fornecimento.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - 13º SALÁRIO (FORMA DE PAGAMENTO)

Todas as empresas de asseio e conservação, poderão realizar o pagamento do 13º salário aos seus funcionários através de uma única parcela, a qual deverá ser efetivada até o dia vinte de dezembro do ano corrente.

Gratificação de Função

CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO DE POSTOS DE SERVIÇO

Quando o tomador do serviço, através de exigência sua ou de negociação com a empresa prestadora, vier a estabelecer remuneração superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, ao salário normativo de que trata a Cláusula 3ª da presente CCT, para alguma das funções ali citadas, este se dará através de gratificação específica daquele posto de serviço.

Parágrafo 1º - A CTPS será assinada com o salário normativo, ficando a diferença a ser paga em folha, como gratificação de posto de serviço (GPS), não integrando a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Parágrafo 2º - O trabalhador que, por qualquer motivo deixar de laborar no posto de serviço, de que trata sua gratificação, não mais fará jus ao recebimento da mesma, já que referida gratificação não está vinculada ao trabalhador, mas tão somente ao posto de serviço.

Parágrafo 3º - A gratificação poderá ser até no limite do salário base do empregado.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORA EXTRA

Fica estabelecido que serão remuneradas as horas extras, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal, sendo que as horas extras trabalhadas em domingos e feriados não compensados, exceto na jornada de 12 x 36, serão remuneradas em 100% (cem por cento), nos termos da sumula 146 do TST.

Parágrafo 1º - O cálculo da hora extra, já incluso o DSR, será efetivado pela divisão do salário mensal do trabalhador por 220, acrescendo-se ao resultado o percentual de 50%.

Parágrafo 2º - As empresas deverão proceder o destaque na folha de pagamento do DSR relativo às horas extras no percentual de 16,67% (dezesseis vírgula sessenta e sete por cento) do total apurado.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A todos os funcionários das empresas de asseio e conservação abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho, exceto as empresas de **Limpeza Pública/Urbana**, o auxílio alimentação será de **R\$ 533,00 (Quinhentos e Trinta e Três Reais)**, a partir de **01/01/2022 a 31/12/2022**, com exceção aos trabalhadores submetidos à jornada de trabalho de compensação de doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (12x36) e dos trabalhadores submetidos à jornada parcial de até 25 (vinte e cinco) horas semanais, cujos valores devidos a este título estão indicados nos parágrafos 1º e 2º adiante.

Parágrafo 1º – Aos funcionários submetidos à jornada de trabalho 12x36 o auxílio alimentação passará a ser de **R\$ 307,50 (Trezentos e Sete Reais e Cinquenta Centavos)**, a partir de **01/01/2022 a 31/12/2022**, sendo devido o pagamento adicional de R\$ 20,50 (Vinte Reais e Cinquenta Centavos) quando o trabalhador, submetido à esta jornada, trabalhar nos dias ímpares nos meses com 31 (trinta e um) dias.

Parágrafo 2º – Aos funcionários submetidos à jornada parcial de até 25 (vinte e cinco) horas semanais, será devido auxílio alimentação no valor de **R\$ 336,97 (Trezentos e Trinta e Seis Reais e Noventa e Sete Centavos)** a partir de **01/01/2022 a 31/12/2022**.

Parágrafo 3º – Na hipótese de haver qualquer falta, seja ela justificada ou não, será descontado o valor de **R\$ 20,50 (Vinte Reais e Cinquenta Centavos)**, por ocorrência exceto jornada parcial de até 25 horas.

3.1 - Na hipótese de haver qualquer falta, seja ela justificada ou não, será descontado o valor de **R\$ 12,96 (Doze Reais e Noventa e Seis)** por ocorrência para jornada parcial de até 25 horas.

Parágrafo 4º - O pagamento do auxílio alimentação deverá ser realizado através da disponibilização dos valores em cartão magnético, ficando vedada a compensação da verba por fornecimento de alimentação in natura.

Parágrafo 5º – O eventual fornecimento da alimentação in natura pela empresa contratante não exime a empresa contratada do dever de pagamento da verba mediante crédito no cartão magnético.

Parágrafo 6º - As empresas terão o direito de descontar dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente até 1% (um por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

Parágrafo 7º - Ante a inabitualidade de seu pagamento, face à sujeição ao adimplemento de condições para a sua concessão, o auxílio alimentação em nenhuma hipótese integrará o salário contratual, não se computando nas férias, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais, e outros prêmios pagos pelo empregador, inclusive nas verbas rescisórias.

Parágrafo 8º - O pagamento do auxílio alimentação se dará até o dia 25 do mês, subsequente ao mês trabalhado.

Parágrafo 9º - Nos meses de admissão, demissão e férias o vale alimentação será proporcional.

Parágrafo 10º - A empresa poderá optar por pagar o auxílio alimentação no dia do pagamento do salário ou no dia 25 (vinte e cinco), desde que no lapso de tempo do dia do pagamento e a nova data de opção da empresa fique garantido ao empregado o referido auxílio na forma prevista na presente Cláusula. Uma vez ocorrida a opção, a empresa não mais poderá promover alteração na data da entrega sem a concordância expressa dos Sindicatos Convenientes.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE TRABALHADORES

As empresas concederão a seus empregados na forma da Legislação vigente 02 (dois) vales-transportes por dia trabalhado, que lhes serão entregues obrigatoriamente, todos de uma só vez, juntamente com o pagamento do mês anterior.

Parágrafo 1º - Os vales transporte mencionado no Caput desta cláusula, ficarão limitados a 02 (dois) passes de ônibus por dia trabalhado e a 52 (cinquenta e dois) mensais.

Parágrafo 2º - Possuindo a empresa transporte alternativo, desde que regular e eficiente, poderá o empregador optar por sua utilização, tornando-se desnecessário a concessão de vale-transporte.

Parágrafo 3º - O fornecimento do benefício está condicionado à declaração escrita firmada pelo empregado, onde conste o endereço residencial, trajeto e meio utilizado.

Parágrafo 4º - A declaração falsa ou uso indevido do vale- transporte constituem falta grave.

Parágrafo 5º - As empresas deverão promover o cadastramento de todos os trabalhadores, no prazo máximo de 90 dias a contar da data de Registro desta CCT na SRTE/TO.

Parágrafo 6º - A empresa poderá optar por entregar o vale transporte não no dia do pagamento do salário, mas sim na data que lhe convier, no limite do 25º (vigésimo quinto) dia, desde que no lapso de tempo do dia do pagamento e a nova data de opção da empresa fica garantido ao empregado os vales transportes necessários a sua locomoção ao trabalho, no total máximo de 2 por dia trabalhado.

Parágrafo 7º - Mesmo quando a ajuda para os deslocamentos dos empregados se der em espécie, a empresa poderá deduzir o percentual legal, sendo que os valores recebidos pelo empregado não integrarão os salários, para quaisquer efeitos legais, porque constituem-se em reembolso de despesas de deslocamentos e acessórios, indispensáveis à prestação dos serviços e não contraprestação (art., 458, § 2º, da CLT), e também porque

destinam-se ao cumprimento da finalidade da Lei, a qual prevê a não integração, mas apenas ajuda do empregador para o empregado nas suas passagens de ônibus.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO COM AUXÍLIO FUNERAL

As empresas contratarão Seguro de Vida com Auxílio Funeral e Familiar em favor de todos os seus empregados, nos termos do convênio e da apólice de seguro Estipulada por: SEAC-TO - Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Urbana e Terceirização de Mão-de-Obra do Estado de Tocantins. As empresas que já possuam seguro de vida para seus empregados poderão deduzir dos capitais segurados os deste seguro obrigatório.

Parágrafo 1º – Para o pagamento do seguro ora estipulado, as empresas poderão descontar mensalmente, em folha de pagamento, até o limite de R\$ 1,12 (um real e doze centavos) do empregado, que será repassado à Seguradora, sendo que a diferença a maior será custeado integralmente pelas empresas, conforme contrato firmado com a Seguradora.

Parágrafo 2º - Havendo aumento do seguro de vida com auxílio funeral e familiar, no decorrer da vigência desta Convenção, pela mesma seguradora e não sendo conveniente a substituição da mesma, o acréscimo será suportado proporcionalmente pelas respectivas empresas e seus trabalhadores.

Parágrafo 3º - As empresas poderão optar por qualquer apólice de seguro de vida para seus trabalhadores, caso o SEAC-TO venha decidir por outra seguradora, permanecendo, porém, em ambos casos, inalterado o valor do desconto do empregado para este fim.

Parágrafo 4º - Fica assegurada cobertura nas 24 horas do dia, dentro e fora do trabalho, considerando incluídas indenizações por acidentes e mortes pelos valores e condições abaixo:

4.1 - Em caso de Morte Natural ou Acidental do Empregado(a) a indenização será de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) que será paga em até 30 (trinta) dias após a entrega de todos os documentos comprobatórios, aos beneficiários do seguro conforme subitem beneficiários.

4.2 – Assistência Funeral Titular: Assistência ao sepultamento ou cremação do segurado de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) em dinheiro ou depósito na conta bancária da pessoa que se apresentar como responsável pelo velório e sepultamento em até 24 horas úteis após a simples comunicação pela empresa, do nome do empregado falecido e data de falecimento.

4.3 - Auxílio Familiar: Em caso de morte do empregado titular, fica estipulado o pagamento de R\$ 1.260,00 (um mil, duzentos e sessenta reais) equivalente a 06 cestas básicas de alimentos no valor de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais) cada, aos beneficiários do seguro conforme subitem beneficiários.

4.4 Beneficiários: São as pessoas ou a pessoa expressamente designada(s) pelo Segurado, a quem deve ser paga a indenização do seguro em caso de morte daquele.

4.4.1 Os beneficiários deverão ser informados por meio de correspondência ou formulário próprio podendo, ainda, constarem do cartão-proposta.

4.4.2 Na ausência de indicação, os beneficiários serão os definidos nos Artigos 792 e 793 do Código Civil Brasileiro, transcritos a seguir:

“Art. 792 – Na falta de indicação da pessoa ou beneficiário, ou se por qualquer motivo não prevalecer a que for feita, o capital segurado será pago por metade ao cônjuge não separado judicialmente, e o restante aos herdeiros do segurado, obedecida a ordem de vocação hereditária.

Parágrafo Único – Na falta das pessoas indicadas neste artigo, serão beneficiários os que provarem que a Morte do Segurado os privou dos meios necessários à subsistência. Se o Segurado não renunciar à faculdade ou se o seu seguro não tiver como causa declarada a garantia de alguma obrigação, é lícita a substituição do beneficiário, por ato entre vivos ou de última vontade.

Art. 793 – É válida a instituição do companheiro como beneficiário, se ao tempo do contrato o Segurado era separado judicialmente, ou já se encontrava separado de fato.”

4.4.3 O Segurado poderá substituir os beneficiários a qualquer momento, mediante informação por escrito à Zurich Seguros, seguradora contratada pelo SEAC-TO, para a qual valerá sempre a última comunicação recebida, nos termos do artigo 791 do Código Civil.

4.5 – Em caso de Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente, **a indenização ao Segurado será de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) paga** em até 30 (trinta) dias após a entrega de todos os documentos comprobatórios.

4.5.1 – Se a invalidez for parcial, a indenização será calculada tomando-se por base a tabela para Cálculo de Indenização da SUSEP – Superintendência dos Seguros Privados e Capitalização.(Anexo I)

Parágrafo 5º - Fica convencionado que as comunicações de eventos e atendimentos aos empregados e seus familiares, deverão obrigatoriamente ser feitas às suas empresas empregadoras.

Parágrafo 6º - Ocorrendo eventos que gerariam o direito ao recebimento de indenização, sem prejuízo das demais sanções legais as empresas que não cumprirem na íntegra a presente cláusula, indenizarão diretamente o trabalhador ou os seus dependentes com importância em dinheiro equivalente ao dobro das aqui previstas.

Parágrafo 7º- A fiscalização do cumprimento desta cláusula cabe as entidades sindicais que firmam esta norma coletiva.

Parágrafo 8º - Para retirada de Certificados de Regularidade, Homologações Trabalhistas e outros serviços solicitados aos sindicatos, as empresas deverão apresentar comprovante do Seguro contratado para o mês correspondente e devidamente quitado na forma desta Convenção.

8.1 – As empresas terão o prazo de 30 dias a contar do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho na SRTE/TO, para aderir a apólice estipulada pelo SEAC/TO, ou enviar aos sindicatos, cópia da apólice que garanta este benefício aos trabalhadores na qual deve ser parte integrante de suas condições especiais a íntegra da presente cláusula de seguro de Vida em Grupo com auxílio funeral e auxílio familiar.

Parágrafo 9º - Ficará de responsabilidade do Sindicato Patronal realizar a indicação de empresa especializada em Seguro de Vida.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPESAS ODONTOLÓGICAS

As empresas efetuarão desconto no pagamento dos seus empregados alusivo às despesas por serviços odontológicos prestados pelo SINTECAP/TO e/ou por qualquer outro sistema conveniado de assistência odontológica firmado pelo SINTECAP/TO com anuência do SEAC/TO, para beneficiar os funcionários e seus dependentes, nestes compreendidos o cônjuge, pais e/ou filhos.

Parágrafo 1º - A entidade profissional ou a empresa conveniada encaminhará às empregadoras a relação dos créditos juntamente com a autorização do desconto firmado pelo empregado.

Parágrafo 2º - As empresas efetuarão os repasses das importâncias levantadas até o 10º (décimo) dia posterior ao desconto, diretamente na tesouraria da entidade profissional e/ou empresa conveniada na forma contratual, sob pena de não o fazendo, os valores serem acrescidos de multa de 2% e mais juros de 1% ao mês.

Parágrafo 3º - As empresas não serão responsabilizadas por futuros descontos aos empregados que, rescindindo o contrato de trabalho, deixarem despesas pendentes pelos serviços odontológicos prestados. Da mesma forma, as mesmas empresas não serão comprometidas ao pagamento desses mesmos serviços, haja vista que os descontos salariais possuem a mesma natureza que os adiantamentos de salários.

Parágrafo 4º - Os descontos se aterão ao limite estabelecido em Lei.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AMPARO SOCIAL

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

Parágrafo 1º - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, contribuirão compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 20 (vinte) de cada mês, o valor de R\$21,88 (vinte e um reais e oitenta e oito centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora.

Parágrafo 2º - O benefício do Amparo Social é devido à todos os trabalhadores vinculados às Convenções Coletivas da categoria independente de filiação sindical e sem ônus ao trabalhador, tendo como base da sua concepção o art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, que prevê que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, aqueles que visem à melhoria de sua condição social.

Parágrafo 3º - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por 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 garantido ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomar o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo 5º - Todas as empresas do ramo abrangidas pela categoria econômica envolvida na presente convenção, por ocasião de novas licitações e/ou contratos vigentes, ficam obrigadas a incluir em suas planilhas de cálculos a provisão financeira para cumprimento do Amparo Social aqui instituído, para preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o Artigo 444 da CLT.

Parágrafo 6º - O benefício do Amparo Social tem natureza exclusivamente assistencial e não salarial, haja vista que não se constitui em contraprestação de serviços, tendo caráter universal e compulsório.

Parágrafo 7º – Caberá à cada uma das empresas do ramo abrangidas pela categoria econômico envolvida na presente convenção, enviar mensalmente à gestora através do e-mail amparosocial.palmas@gmail.com, até o dia 05 de cada mês, a GFIP e/ou E-Social dos trabalhadores lotados no Estado do Tocantins relativo ao mês imediatamente anterior, comunicando ainda as alterações no total de funcionários em razão da dispensa e/ou novas contratações.

Parágrafo 8º - O pagamento da contribuição após o prazo estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula incidirá multa de 2% (dois por cento) sobre o total devido, mais mora diária de 0,03% (zero vírgula zero três por cento), e mais atualização monetária. Em caso de cobrança judicial, além dos acréscimos já mencionados, incidirão também à empresa, multa estipula no parágrafo nono da presente cláusula, custas processuais e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento) sobre o total apurado.

Parágrafo 9º - O descumprimento de quaisquer das condições previstas nesta cláusula e seus parágrafos, por parte das empresas, acarretará multa equivalente a R\$ 21,88 (vinte e um reais e oitenta e oito centavos), por mês, multiplicado pelo número de funcionários não declarados e/ou que não tiveram o benefício social recolhido após a prazo de 30 dias do vencimento da guia.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO RESCISÃO

Os recibos e termos de rescisão de contrato de trabalho de funcionários com mais de um ano de serviço e que prestem serviços em Palmas/TO, Araguaína/TO e cidades que possuam subsedes do SINTECAP/TO deverão obrigatoriamente serem assinados e homologados no Sindicato Laboral da Categoria em no máximo 10 (dez) dias após o pagamento do TRCT, ficando, nas demais localidades, facultativa a homologação no Sindicato Laboral das rescisões de contrato de trabalho dos empregados, ficando, neste caso, as empresas obrigadas a enviar, no prazo de 20 (vinte) dias contados após a data de demissão, através do e-mail (sintecapto@yahoo.com.br) ou através de protocolo na sede ou subsele do SINTECAP/TO, os seguintes documentos: a) 01 (uma) via do TRCT devidamente assinada pelas partes; b) Comprovante de pagamento do TRCT (caso pago através de rede bancária); c) Extrato analítico do FGTS ; e d) Comprovante do pagamento multa de 40% do FGTS, se houver.

Parágrafo 1º - As verbas rescisórias homologadas conforme disposto na presente Cláusula, sobre as quais não houve ressalvas específicas, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral, nos termos do Enunciado 330 do TST.

Parágrafo 2º - As empresas ficam obrigadas a apresentar aos SINTECAP/TO, no momento da homologação, comprovação de que cumpriu com as contribuições previstas em Lei e na presente CCT.

Parágrafo 3º - O não cumprimento das normas previstos no caput caracterizará em atraso no pagamento das verbas rescisórias, cabendo à empresa as penalidades previstas no artigo 477, § 8º da CLT.

Parágrafo 4º - Documentos necessários para homologação de TRCT - Rescisão em 5 vias, exame demissional, CTPS, livro de registro ou ficha de registro, extrato analítico do FGTS do empregado demitido ou extrato de conta vinculada para fins rescisórios do FGTS, demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório, guia de seguro desemprego, chave da conectividade social para saque do FGTS, comprovante de pagamento

multa 40% (quarenta por cento) FGTS, comprovante de pagamento do TRCT quando feito através de banco, recibo de adiantamento de verbas rescisórias se for o caso, carta de preposto de representante da empresa reconhecida em cartório e aviso prévio. Caso a empresa opte por homologar os empregados do interior na cidade de Palmas a mesma arcará com as passagens de deslocamento do empregado

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INCENTIVO A CONTINUIDADE DO EMPREGO

Visando a segurança e preservação do emprego já estabelecido no posto de trabalho, fica estabelecido que as empresas que sucederem umas às outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato, darão preferência aos funcionários da empresa sucedida, ficando neste caso, a empresa sucedida na obrigação de efetuar o pagamento de todas as verbas devidas pela rescisão trabalhista.

Parágrafo 1º – Havendo o aproveitamento do funcionário pela empresa sucessora, a empresa sucedida ficará dispensada do pagamento do aviso prévio, e/ou indenização correspondente assim como também o empregado estará dispensado do seu cumprimento.

Parágrafo 2º - A empresa que fornece os avisos prévios em razão de novo processo licitatório, o empregado for contratado ou aproveitado pela sucessora, os avisos se encerrarão de maneira automática, tendo como último dia de contrato de trabalho data de término da prestação de serviços da empresa com o tomador de serviços.

Parágrafo 3º - Quando ocorrer dispensa do empregado nos 30 dias que antecede a data base da categoria, em razão de perda do contrato de prestação de serviços devido novo processo licitatório, caso o empregado seja aproveitado na empresa sucessora a sucedida fica isenta de pagar a indenização estipulada na lei 7.238/84, artigo 9º.

Parágrafo 4º– Os dispositivos convencionados nos itens anteriores visam facilitar a transição do empregado para a empresa sucessora.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTA DE AVISO PRÉVIO POR JUSTA CAUSA

Ao empregado dispensado por justa causa, a empresa fornecerá carta de aviso alegando os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa sem justa causa. O empregado acusará o recebimento da cópia sem a necessária confissão da culpa. Se não aceitar, a carta de dispensa será assinada por testemunha.

Parágrafo Único – O mesmo procedimento será adotado quanto ao recebimento de cartas de advertências e suspensões.

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA CONTRATAÇÃO DO JOVEM APRENDIZ

Fica convencionado que as empresas darão cumprimento às quotas legais de jovem aprendiz, em atendimento ao disposto no art. 429 da CLT e Decreto 9.579/2018, tomando como parâmetro o percentual de aprendizagem mínimo de 5% (cinco por cento), a incidir sobre a base de cálculo limitada ao quantitativo/dimensionamento de seus funcionários, excluindo-se da base de cálculo as funções que atendam as regras encartadas na Instrução Normativa nº146/2018 do Ministério do Trabalho/Secretaria de Inspeção do Trabalho, observando as disposições da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO acerca das profissões que devem compor a base cálculo alusiva a contratação de aprendizes.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÕES CTPS

Após a assinatura deste instrumento, os empregados entregarão às empresas suas CTPS's para, nos termos do art. 29 da CLT, procederem as anotações devidas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EFEITOS E GARANTIA

Não haverá restituição ou diminuição de salários por efeito da presente Convenção.

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RECIBO DE DOCUMENTO NOS POSTOS DE SERVIÇO

Fica vedado ao trabalhador que exerça suas atividades fora do local da sede, filial ou escritório de representação da empresa, o recebimento de Notificação, Aviso de Recebimento, Auto de Infração e Correspondências diversas que esteja endereçada à empresa empregadora. No caso de desobediência e por colocar em risco os interesses da empresa, o empregado faltoso poderá ser punido com falta grave e até demissão por justa causa, dependendo da gravidade do caso.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA PARCIAL DE TRABALHO

A jornada parcial de trabalho na categoria será no máximo de 25 horas semanais, ficando extremamente proibida a realização de horas extras.

Parágrafo 1º – O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada de trabalho, em relação aos empregados que cumprem nas mesmas funções, tempo integral.

Parágrafo 2º – A jornada de trabalho na categoria acima de 25 horas semanais, será considerada como jornada integral, não podendo os empregados receberem salários de forma parcial.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO 12x36

As empresas poderão contratar funcionários para atuação na jornada de trabalho de 12x36, a qual é compreendida como sendo doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação nos termos do art. 71, § 4º, CLT.

Parágrafo 1º - A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* desta Cláusula, nos termos do art. 59-A, parágrafo único, CLT, abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

Parágrafo 2º - Para o cálculo do valor da hora de trabalho dos empregados submetidos a jornada de 12x36, utilizar-se-á o divisor de 220 (duzentas e vinte) horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Toda e qualquer hora extra das categorias profissionais contempladas na presente Convenção, poderão ser compensadas, a critério das empresas, com folgas correspondentes ou mediante redução da jornada de trabalho até a quitação das horas laboradas em excesso, no prazo máximo de 12 meses a contar do labor.

Parágrafo Único – Havendo a rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária na forma do *caput* desta cláusula, fará jus o trabalhador ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas dividindo-se o piso salarial respectivo, vigente na data da rescisão por 220.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Fica permitido que as empresas implantem opcionalmente, total ou parcial, no quadro de empregados que trabalhem no regime de 8 h diárias, o intervalo para repouso ou alimentação de, no máximo 5 (cinco) horas.

Parágrafo 1º - Quando o intervalo for superior a 4 (quatro) horas e, desde que requerido pelo trabalhador na forma da lei, a empresa fica obrigada a lhe conceder mais 2 (dois) vales-transportes além dos já mencionados na cláusula 31ª - por dia trabalhado, limitado, neste caso, o acréscimo de, no máximo 44 (quarenta e quatro) passes de ônibus por mês.

Parágrafo 2º - Fica o trabalhador desobrigado de promover assinalação da folha de ponto ou registro de frequência, a intrajornada destinada a repouso e alimentação.

Parágrafo 3º - A concessão de horário para alimentação independente da extensão deste, não desnatura e nem reduz a jornada de trabalho de 12x36 (Doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) quando for o caso.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TURNOS DE REVEZAMENTO

O trabalhador que laborar em turnos ininterruptos de revezamento não fará jus a jornada de 06:00 (seis) horas e nem terá direito a horas extras, se a jornada não ultrapassar 44 horas semanais, conforme Artigo 7º, Inciso XIV da Constituição Federal.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente 02 (dois) uniformes completos, novos e confeccionados, por ano, tendo como referência o mês de admissão do empregado, durante a vigência do presente instrumento.

Parágrafo 1º - Se a empresa exigir tipo e/ou cor de calçado o mesmo passa a integrar o uniforme.

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

Parágrafo 3º - O uniforme será fornecido mediante cautela. Ao se desligar da empresa o empregado devolverá os uniformes no estado de conservação que se encontrar, podendo ser descontado o seu valor nas verbas rescisórias, desde que seja danificado dolosamente por este, devidamente comprovado por testemunha, ou caso não seja devolvido.

Parágrafo 4º - Fica acertado que os empregados nas funções de guarda noturno, vigia, porteiro, garagista e recepcionista, terão seus uniformes em cores diferenciadas do uniforme da categoria de vigilantes, de tal forma que não se permitirá gerar semelhança entre os mesmos;

Parágrafo 5º – As multas aplicadas às empresas, decorrentes da inadequada e má utilização do uniforme por culpa do empregado, estas serão descontadas integralmente do seu salário, desde que cumprido o disposto no “Caput” da presente cláusula.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO

As empresas aceitarão atestados médicos e odontológicos do sindicato obreiro ou da previdência social somente no caso em que não dispuserem de serviço médico e odontológico próprio ou formalmente contratado, caso em que somente prevalecerá o diagnóstico do serviço médico e odontológico da empresa em detrimento de qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

Parágrafo Único – Os atestados médicos serão obrigatoriamente entregues pelos integrantes da categoria no departamento de pessoal das empresas no mesmo dia de sua emissão ou, no máximo 36 horas após a expedição sob pena de invalidade e de serem considerados nulos.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SESMET COLETIVO

Na forma das normas legais atuais, as empresas poderão formar SESMT coletivo, ou os empregados serem assistidos no SESMT do contratante.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE SINDICALISTAS

Nenhuma empresa poderá impedir o afastamento dos diretores, delegados sindicais e conselheiros do Sindicato Profissional quando convocados por este, no máximo uma vez por mês, a fim de que possam participar das reuniões da Diretoria, sem prejuízo da remuneração, desde que as mesmas estejam fixadas durante o horário de trabalho do convocado titular.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA OBRIGAÇÃO DE INFORMAÇÕES

O SEAC/TO deverá fornecer ao SINTECAP/TO todas as informações solicitadas por este, no que diz respeito às informações que dispuser sobre seus associados.

Parágrafo 1º - Todas as empresas não associadas que prestam ou que venham a prestar serviços na base territorial do SINTECAP/TO, devem fornecer a entidade sindical laboral os seguintes documentação independentemente de notificação para este fim: endereço da sede, endereço de escritório no Tocantins, CNPJ,

telefone para contato com os responsáveis da empresa na sede e responsável no Tocantins pela empresa, e-mail dos responsáveis pela empresa na sede e no Tocantins, quantidade de funcionários com o nome completo, função, salário contratual, valor de vale alimentação, jornada de trabalho de cada empregado, comprovante de seguro de vida dos empregados, dados do cliente (tomador), dados da contabilidade.

Inciso I – O fornecimento da documentação deverá ser efetivado no máximo 60 dias após o registro desta Convenção Coletiva de Trabalho perante ao órgão competente (Ministério do Trabalho), para as empresas que contém contratos ativos na base territorial do SINTECAP/TO.

Inciso II – O fornecimento da documentação deverá ser efetivado no máximo 30 dias após a assinatura do contrato com o tomador de serviços para as novas empresas que venham a prestar serviços na base territorial do SINTECAP/TO.

Inciso III – Sempre que alguma empresa já tenha fornecido a documentação na entidade laboral adquirir novo contrato de prestação de serviço deverá fornecer a seguinte documentação referente ao novo contrato, quantidade de empregados com o nome completo, função, salário contratual, valor de vale alimentação, jornada de trabalho de cada empregado, comprovante de seguro de vida dos empregados, dados do cliente (tomador) em 30 dias.

Inciso IV – Quando a entidade sindical laboral exigir das empresas documentação para apuração de conflitos e direitos trabalhistas as mesmas ficam obrigadas a fornecer todas as informações e documentações necessárias para o devido apuramento em 10 dias.

Parágrafo 2º - O descumprimento dos dispositivos no parágrafo anterior acarretará à empresa omissa multa equivalente ao menor piso da categoria multiplicado pelo número de trabalhadores alocados em cada frente de serviço que deixar de ser informada.

Parágrafo 3º - A cobrança da multa se dará por ação de cumprimento ajuizada na Justiça do Trabalho ou por outro meio legal, pelo SINTECAP/TO em face da empresa omissa.

Parágrafo 4º - Os valores oriundos da aplicação da multa de que trata o parágrafo 2º (segundo) acima serão revertidos aos empregados 50% (cinquenta por cento) e 50% (cinquenta por cento) ao sindicato.

Parágrafo 5º - As informações dos parágrafos anteriores são extremamente necessárias para à verificação do fiel cumprimento deste instrumento e legislação trabalhista, para que o Sindicato Profissional tome conhecimento e tenha condições de sair em defesa da categoria, se for necessário.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL E SINDICAL URBANA

Fica estabelecido que a contribuição assistencial laboral, em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Asseio, Conservação Ambiental e Pública do Estado do Tocantins – SINTECAP/TO ficou definida através de Assembleia Geral no percentual de 1,5%(um e meio por cento) do salário básico mensal do empregado.

Parágrafo 1º - O recolhimento da contribuição assistencial laboral deverá realizar-se até o 10º (décimo) dia subsequente, ao fato gerador da contribuição, ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Asseio, Conservação Ambiental e Pública do Estado do Tocantins com boletos fornecidos pelo SINTECAP/TO.

Parágrafo 2º - Ficam as empresas obrigadas a descontar 1/30 avos da remuneração de todos os empregados inclusive os de escritórios e apoio administrativo no mês de março de 2019, referente ao imposto Sindical Urbana observado o disposto no art. 578, CLT.

a) Empregados admitidos após o mês de março o desconto do imposto Sindical será no primeiro mês subsequente ao do início do trabalho, caso o desconto ainda não tenha ocorrido no ano corrente.

b) O recolhimento do imposto Sindical Urbana deverá realizar-se até o último dia do mês subsequente, ao fato gerador da contribuição, ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Asseio, Conservação Ambiental e Pública do Estado do Tocantins, código sindical nº 912.020.299.04435-4, CNPJ. 38.136.727/0001-73, caso as desejam receber boletos emitidos pelo SINTECAP/TO, os mesmos deverão ser solicitados através do e-mail sintecapto@yahoo.com.br.

Parágrafo 3º - As empresas estarão sujeitas às seguintes penalidades:

a) O pagamento da contribuição assistencial laboral após o prazo estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula incidirá multa de 2% (dois por cento) sobre o total devido e mais mora diária de 0,03% (zero vírgula zero três por cento), e, mais atualização monetária, quando o atraso for igual ou superior a 30 (trinta) dias. O pagamento da contribuição sindical urbana após o prazo estabelecido na letra B, parágrafo segundo desta cláusula incidirá juros de conformidade com o artigo 600 CLT. E, no caso de cobrança judicial, além dos acréscimos já mencionados, incidirão também à empresa, custas processuais e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento) sobre o total apurado.

b) As empresas ficam obrigadas a enviar ao SINTECAP/TO até o 5º dia do mês subsequente, através do e-mail sintecapto@yahoo.com.br, a relação dos empregados contribuintes em cuja relação deve conter necessariamente os seguintes dados: mês a que se refere nome do empregado, função e valor do desconto. Sendo que a empresa que não seguir as formalidades acima, estará sujeita a multa moratória de 2% (dois por cento) do valor da guia, podendo ainda o SINTECAP/TO recusar-se a homologar rescisões contratuais, até regularização.

c) As empresas ficam obrigadas a enviar ao SINTECAP/TO a 2ª (segunda) via da guia de recolhimento, no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data do recolhimento, podendo ainda o SINTECAP/TO recusar-se a homologar rescisões contratuais, até regularização.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTE SINDICAL

As empresas com mais de 20 empregados na base territorial do Tocantins, associadas ou não ao Sindicato patronal, ficam obrigadas a contribuir com o menor piso salarial da categoria na frequência de 2 vezes por ano, nos meses de abril e agosto de 2020 e 2021, para custeio do aperfeiçoamento dos dirigentes sindicais da categoria profissional que estiverem a disposição do SINTECAP/TO.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme decisão da Assembleia Geral da categoria econômica, as empresas de asseio e conservação, que operam ou vierem a operar no Estado do Tocantins, sindicalizadas ou não, recolherão com recursos próprios ao SEAC/TO – Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e de Outros Serviços Similares Terceirizáveis do Estado do Tocantins, através de guias fornecidas pelo mesmo o equivalente a 3% (três por cento) do montante

bruto, da folha de pagamento do mês de abril de 2022, a ser pago em parcela única com vencimento em 10/05/2022.

Parágrafo Único. Após o prazo estabelecido para os recolhimentos, será cobrado para resgate destes débitos 2% (dois por cento) de multa, e 0,5% (meio por cento) de juros por mês de atraso mais correção monetária.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas recolherão com recursos próprios, através de guias bancárias fornecidas pelo Sindicato, 3% (três por cento) sobre o montante bruto da folha de pagamento do mês de maio de 2022, com vencimento para 20/06/2022, limitado a valor mínimo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) e máximo de R\$ 1.450,00 (um mil e quatrocentos e cinquenta reais).

Parágrafo Único - Após os prazos estabelecidos para os recolhimentos, será cobrado para resgate destes débitos, 2% (dois por cento) de multa, 0,5% (meio por cento) de juros por mês de atraso, mais correção monetária.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE TRABALHISTA E SINDICAL

Por força desta Convenção Coletiva, e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

Parágrafo 1º – Esta certidão será expedida pelo Sindicato Patronal, assinada por seu Presidente ou seu substituto legal, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, que será emitida após consulta ao Sindicato Profissional, que dará resposta em 48 h. por escrito ou silenciando-se nos casos de “nada consta”. Havendo pendências legais com quaisquer das Entidades, a certidão não será emitida.

Parágrafo 2º - A emissão da referida certidão será específica para cada tomador de serviços, cujo nome e demais dados serão fornecidos quando do seu requerimento pela empresa interessada, associada ou não do Sindicato Patronal. Os custos da certidão, inclusive aqueles alusivos à consulta ao Sindicato laboral, poderão ser cobrados dos interessados, ficando o valor estipulado em 10% (dez por cento) do valor do menor piso estabelecido na presente Convenção. Sua validade será de 30 (trinta) dias e fica vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações.

Parágrafo 3º – Consideram-se obrigações sindicais, com as quais as empresas deverão estar em situação de regularidade para com as duas Entidades convenientes, para fins de emissão da certidão de que trata a presente cláusula:

- a) Contribuições compulsórias;
- b) Taxas e outras contribuições previstas na presente Convenção;
- c) Cumprimento integral desta Convenção, a ser confirmada pelas duas entidades sindicais;

d) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente às matérias trabalhista e previdenciária.

e) Comprovante da apólice do seguro de vida atualizado, na forma da Cláusula 13ª e o comprovante do último pagamento efetuado;

f) Apresentação de requerimento e, a critério do Sindicato Patronal, fazer-se acompanhar por CND do INSS, do FGTS, da Dívida Ativa da União, da Receita Federal, bem como por certidões negativas de falência e concordata.

Parágrafo 4º – A falta de certidão ou a sua apresentação com prazo vencido, permitirá às demais empresas licitantes, nos casos de licitações públicas, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas acordadas.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOCUMENTAÇÃO PARA CONCORRÊNCIA

Ficam obrigadas todas as empresas do ramo abrangido pela categoria econômica envolvida na presente convenção a apresentar por ocasião de licitações, certidão negativa das entidades profissional e patronal, atestando sua idoneidade com relação ao respeito das obrigações trabalhistas, inerentes ao sindicato no que se refere ao cumprimento desta Convenção.

Parágrafo único – Poderão os sindicatos laboral e patronal cobrarem pela emissão das certidões, competindo a cada ente regulamentar sua cobrança.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES GERAIS

As partes elegem o foro de Palmas, Capital do Estado do Tocantins, para dirimir quaisquer controvérsias oriundas do cumprimento e da interpretação da presente Convenção, em detrimento de outros por mais privilegiado que sejam.

Assim, por estarem justas e contratadas, as partes assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias, de igual teor e forma, devendo uma via ser encaminhada à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/Tocantins para o registro.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DAS CONQUISTAS E CONCESSÕES

Os sindicatos convenientes declaram, que na negociação coletiva ora formalizada, houveram concessões mútuas, razão pela qual os direitos e deveres, benefícios e restrições expressos nas diversas cláusulas, não devem ser vistos isoladamente, e sim como insertos na integralidade do pactuado, respeito ao costume e, principalmente, da busca da possibilidade de manutenção e geração de empregos, bem como de se viabilizar a atividade econômica (art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal).

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

Fica estabelecida às partes convenientes, a multa equivalente a 30% (trinta por cento) do salário básico mensal, por infração de qualquer das cláusulas da presente Convenção, cujo valor será revertido, obrigatoriamente, à parte prejudicada.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EFEITOS E GARANTIAS

Não haverá restituição ou diminuição de salários por efeito da presente Convenção.

Parágrafo Único – Será revista em 01 de janeiro de 2023 a cláusula econômica e vale alimentação.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ENCARGOS SOCIAIS

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 78,46% (setenta e oito vírgula quarenta e seis por cento), conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.

Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Quadragésima Nona desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT.

ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

GRUPO A

A1 – Previdência Social (Art. 22, § 1º da Lei nº. 8.212/91)	20%
A2 – SESC (Art. 30 da Lei nº. 8.036/90)	1,5%
A3 – SENAC (Decreto nº. 2.318/86)	1,00%
A4 – INCRA (Decreto-Lei nº. 1.146/70)	0,20%
A5 – Salário Educação (Art. 15 da Lei nº. 9.424/96, Art. 2º do Decreto nº. 3.142/99 e Art. 212, § 5º da Constituição Federal)	2,50%
A6 – FGTS (Art. 15 da Lei nº. 8.030/90 e Art. 7º, § 3º da Constituição Federal)	8,00%
A7 – RAT (SAT) (Esta alíquota é definida pela Lei nº.8.212/91 e pelo Decreto nº. 356/91)	3,00%
A8 – SEBRAE	0,60%
TOTAL DO GRUPO “A”	36,80%

GRUPO B

B1 – Férias	12,10%
B2 – Auxílio Doença	1,39%
B3 – Licença Maternidade/Paternidade	0,70%
B4 – Faltas Legais	0,73%
B5 – Acidente de Trabalho	0,36%
B6 – Aviso Prévio	1,94%
B7 – 13º Salário	8,33%
TOTAL DO GRUPO “B”	25,55%

Base de cálculos Grupo “B”

Para a base de cálculos estão sendo considerados 275 dias produtivos no ano, em razão de que 90 dias não são trabalhados. Os dias não trabalhados são:

52 dias representados pelo descanso semanal remunerado acrescido de 26 dias de férias (os domingos já foram considerados no repouso semanal) somados a 12 dias de feriados.

Foram considerados os seguintes feriados:

1º de Janeiro Fraternidade Universal - Lei Federal nº. 662, de 06 de abril de 1949;

02 dias para o evento carnaval;

Paixão de Cristo (6ª Feira santa);

21 de abril Tiradentes;

01 de maio Dia do Trabalho Lei Federal 662, de 06/04/1949;

Corpus Christi;

Emancipações políticas municipais

07 de setembro Independência do Brasil Lei Federal 662, de 06/04/1949;

12 de outubro Nossa Senhora Aparecida Lei Federal 6.802, 30/06/1980;

15 de novembro Proclamação da República Lei Federal 662, de 06/04/1949;

25 de dezembro Natal Lei Federal 662, de 06/04/1949;

B1 – Férias (Art. 141 do Decreto-Lei nº. 5.452/42 e § XVII, Art. 7º da Constituição Federal).

Total de dias referentes a férias 26 dias

Total de dias de efetiva prestação de serviços no ano 275 dias

B.1.1 – 1/3 de Férias (Art. 7º, inciso XXI) garante ao trabalhador o direito ao gozo de férias anuais remunerados com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Percentual estabelecido conforme IN Nº 02/2009 = 12,10 %

B2 – Auxílio Doença

Duração média equivalente a doenças cobertas por atestado médico 15 dias/ano

Média de empregados que apresentam atestados 25,40%

Percentual $\{(15/275) \times 25,40\} \times 100\% = 1,39 \%$

B3 – Licença Maternidade/Paternidade

Licença Maternidade

Considerando que 38,05 % dos trabalhadores na área de Asseio, Limpeza e Conservação são mulheres e a taxa de fecundidade é de 1,96%, que a proporção de homem do TO é de 47,81 % e a proporção de homens em idade de procriação é de 61%.

Duração do Benefício 120 dias

Coeficiente de incidência $\{(38,05 \% \times 1,96 \% \times 47,81 \% \times 61,00\%)\}$ 0,2175

Taxa de incidência entre as mulheres 3,00%

Percentual $(0,2175 \times 3,00\%) \times 100\% = 0,65 \%$

Licença Paternidade

A constituição Federal (Art. 7º, Inciso XIX) garante ao trabalhador o direito a licença paternidade, fixando a duração, até que a lei venha a discipliná-la, em 05 (cinco) dias.

Quantidade de dias da Licença 05 dias

Percentual anual de empregados que utilizam esse benefício 3,00%

Percentual $\{(5/275) \times 3,00\% \} \times 100\% = 0,05\%$

B4 – Faltas Legais (Art. 473 e 822 da CLT e Art. 5º da Lei 605/49)

Número de dias referente à faltas legais 02 dias

Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano 275 dias

Percentual $(2/275) \times 100\% = 0,73 \%$

B5 – Acidente de Trabalho (Lei nº. 6.367/76 e Art. 5º da Lei 605/49)

Números de dias referentes à acidente de trabalho 01 dia

Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano 275 dias

Percentual $(1/275) \times 100\% = 0,36 \%$

B6 – Aviso Prévio Trabalhado (Art. 487 da CLT e Inc. XXI do Art. 7º da CF)

Calculo:

$[(100 \% / 30) \times 7] / 12 = 1,94 \%$

Onde:

100 % = salário integral

30 = número de dias referentes ao aviso prévio

7 = número de dias de aviso prévio a que o empregado tem direito a se ausentar

12 = número de meses da vigência do contrato

B7 – 13º Salário – (Lei nº. 4.090/62, Lei nº. 7.787/89 e Inc. VIII, Art. 7º da CF)

Apropriação Mensal $(1/12 \text{ avos})$ 8,33

GRUPO C

C1 – Aviso Prévio Indenizado	1,36%
C2 – Indenização Adicional	0,35%
C3 – Indenização (FGTS nas rescisões sem justa causa)	5,00%
TOTAL DO GRUPO “C”	6,71%

C1 – Aviso Prévio Indenizado (Art. 487 da CLT e Inc. XXI, Art 7º da CF)

Número de dias referente ao aviso prévio: **30 dias**

Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano: **275 dias**

Percentual de empregados que recebem aviso prévio indenizado: **12,5%**

Percentual $\{(30/275) \times 12,5 \%\} \times 100\% = \mathbf{1,36 \%}$

C2 – Indenização Adicional (Art. 487 da CLT e Inc. XXI, Art. 7º da CF)

Aviso Prévio Indenizado + 13º salário: **11,48**

FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado: **0,1744**

Apropriação mensal no período considerado: **0,03%**

Percentual $\{(11,48 + 0,1744) \times 0,03\% \} \times 100\% = \mathbf{0,35\%}$

C3 – Indenização (FGTS NAS RESCISÕES SEM JUSTA CAUSA)

Percentual de recolhimento mensal: **8,00%**

Percentual da multa rescisória: **50,00%**

Percentual considerado de **5,00%** conforme IN 02/2009.

GRUPO D

D1 – Incidências dos encargos do Grupo “A” sobre os do Grupo “B”	9,40%
TOTAL DO GRUPO “D”	9,40%

TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS (GRUPOS “A” + “B” + “C” + “D”)	78,46%
--	---------------

MARIA DALVA DIOGO DE SOUSA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO AMBIENTAL E
PUBLICA DO ESTADO DO TOCANTINS

JOSEPH RIBAMAR MADEIRA

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA E
TERCEIRIZACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DO TOCANTINS - SEAC-TO

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

Anexo IX - 9-RO____CCT_RO000003_2022.pdf

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RO000003/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/01/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000263/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10262.100019/2022-41
DATA DO PROTOCOLO: 10/01/2022

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA PUBLICA E LOCACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DE RONDONIA, CNPJ n. 63.762.496/0001-50, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TERCEIRIZACAO EM GERAL E PRESTACAO DE SERVICOS DO ESTADO DE RONDONIA, CNPJ n. 34.481.556/0001-69, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

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 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Das Empresas e Trabalhadores da Terceirização em Geral e Prestação de Serviços de asseio, conservação, limpeza pública e ambiental, limpeza urbana, varrição, remoção, coleta de lixo privados e públicos/urbanos, coleta de resíduos hospitalares e industriais, bem como terceirização e/ou locação de mão-de- obra em geral, com abrangência territorial em todo o estado de Rondônia, com abrangência territorial em Alta Floresta D'Oeste/RO, Alto Alegre dos Parecis/RO, Alto Paraíso/RO, Alvorada D'Oeste/RO, Ariquemes/RO, Buritis/RO, Cabixi/RO, Cacaupora/RO, Cacoal/RO, Campo Novo de Rondônia/RO, Candeias do Jamari/RO, Castanheiras/RO, Cerejeiras/RO, Chupinguaia/RO, Colorado do Oeste/RO, Corumbiara/RO, Costa Marques/RO, Cujubim/RO, Espigão D'Oeste/RO, Governador Jorge Teixeira/RO, Guajará-Mirim/RO, Itapuã do Oeste/RO, Jarú/RO, Ji-Paraná/RO, Machadinho D'Oeste/RO, Ministro Andreazza/RO, Mirante da Serra/RO, Monte Negro/RO, Nova Brasilândia D'Oeste/RO, Nova Mamoré/RO, Nova União/RO, Novo Horizonte do Oeste/RO, Ouro Preto do Oeste/RO, Parecis/RO, Pimenta Bueno/RO, Pimenteiras do Oeste/RO, Porto Velho/RO, Presidente Médici/RO, Primavera de Rondônia/RO, Rio Crespo/RO, Rolim de Moura/RO, Santa Luzia D'Oeste/RO, São Felipe D'Oeste/RO, São Francisco do Guaporé/RO, São Miguel do Guaporé/RO, Seringueiras/RO, Teixeirópolis/RO, Theobroma/RO, Urupá/RO, Vale do Anari/RO, Vale do Paraíso/RO e Vilhena/RO.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALÁRIO BASE DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS

ATIVIDADES DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA PREDIAL	SALÁRIOS
Auxiliar de Limpeza / Servente de Limpeza	1.397,58
Encarregado / Supervisor	2.491,84
Limpador de Fachada	1.555,78
ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA	
Agente de Coleta de Lixo Urbano/Varredor de rua/Gari/Margarida	1.500,85
ATIVIDADES DE APOIO OPERACIONAL DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS	
Borracheiro de Autos	2.121,05
Controlador de Custos de Manutenção de Autos	2.408,93
Eletricista de Autos	2.961,73
Encarregado de Manutenção de Autos	5.482,07

Mecânico de Autos	2.961,73
Pintor de Autos	2.961,73
Soldador de Autos	2.961,73
ATIVIDADES NA ÁREA DA SAÚDE	
Agente de Coleta de Resíduo Hospitalar	1.582,61
Agente de Saúde	1.796,08
Agente de Epidemiologia	1.819,17
Microscopista	1.819,17
Maqueiro	1.900,55
ATIVIDADES DE APOIO ADMINISTRATIVO:	
Agente de Pesquisa / Auxiliar de Pesquisador	2.925,70
Almoxarife /Conferente	2.336,04
Assistente Administrativo	3.996,02
Atendente Comercial	2.088,82
Atendente de Telemarketing	1.788,19
Auxiliar Administrativo/Compras/Financeiro/RH	3.216,34
Auxiliar de Escritório	1.694,01
Desenhista Industrial Gráfico (Design Gráfico)	2.779,57
Mensageiro/Office Boy/Contínuo	1.716,85
Motoboy	1.796,13
Operador de Caixa	3.226,05
Operador de Máquina Copiadora	1.710,44
Projetista	4.678,32
Recenseador de Dados	3.166,25
Recepcionista	1.998,01
Secretária	2.178,31
Secretária Executiva	3.216,34
Telefonista	1.710,44
ATIVIDADES DE APOIO OPERACIONAL:	
Ascensorista	1.729,96
Auxiliar de Pátio	1.505,84
Auxiliar de Campo	2.798,52
Auxiliar de Serviços Gerais	1.711,35
Agente de Portaria	1.808,59
Carregador / Descarregador	1.900,55
Jardineiro	1.927,18
Leiturista / Entregador	1.915,17
Movimentador de Mercadoria - Chapa	1.397,57
Operador de Caldeira Industrial	5.166,27
Operador de Caldeira (resíduo hospitalar/lavanderia hospitalar)	2.583,14
Operador de Motoserra	2.924,46
Operário Rural	1.574,25
Operador de Guindaste Fixo / Móvel Ponte Rolante	4.138,88
Piscineiro	1.861,62
Tratador de Animais	1.861,62
ATIVIDADES DE APOIO À INFORMÁTICA:	
Analista de sistemas	5.501,68
Supervisor de Informática	5.501,68
Digitador/Alimentador de dados	2.391,53
Técnico de Apoio ao usuário de informática/Suporte de Informática	3.066,26
Técnico de Suporte de informática III	4.084,74
Técnico em Manutenção de Equipamentos de Informática	4.084,74
Administrador de Redes /Gerente de Suporte	4.084,74
Administrador de Redes I	4.555,60
Administrador de Rede II	5.501,68
ATIVIDADES DE APOIO À MANUTENÇÃO PREDIAL	
Auxiliar de Refrigeração/ Auxiliar de Mecânico	3.258,87
Carpinteiro	3.168,10
Eletricista de Alta e Baixa Tensão	2.914,15
Encanador	2.810,92
Oficial de Manutenção Predial/Artífice de Manutenção	2.810,92
Pedreiro	3.168,10



Pintor Industrial	4.919,51
Pintor Comercial	1.711,35
Serralheiro	3.168,10
Soldador Industrial	3.896,92
Soldador Comercial	2.089,58
Mecânico Industrial	4.919,51
Montador de Andaimos	2.810,92
ATIVIDADES DE APOIO AO SETOR DE TRANSPORTE:	
Manobrista/Garagista	2.178,31
Operador de Empilhadeira	2.808,65
Motorista Operador de Munck/Operador de Guindaste Móvel	4.138,88
Motorista - Veículo Leve	2.358,63
Motorista - Veículo Médio	2.805,66
Motorista - Veículo Pesado	3.258,63
Operador de Trator	3.258,62
Lavador de Veículos	1.549,19
ATIVIDADES DE APOIO TÉCNICO	
Técnico em Eletrotécnico/Eletromecânico	3.668,25
Técnico de Segurança do Trabalho	3.117,95
Técnico em Hidrometria	5.967,67
Técnico em Eletrônica	4.473,05
Técnico em Telecomunicações / Edificação / Refrigeração	4.561,54
Técnico em Transformadores/Geradores /Mecânica	4.561,54
Técnico em Enfermagem	2.501,92
Técnico em áudio e Vídeo	3.117,95
ATIVIDADES DE APOIO COPA/COZINHA	
Copeira / Auxiliar de Cozinha	1.472,36
Garçon	1.536,38
Cozinheiro (a)	2.792,85
ATIVIDADES DE LAVANDERIA	
Auxiliar de Lavanderia	1.711,35
Costureira	2.382,90
Supervisor	2.491,84

PARÁGRAFO ÚNICO - Considera-se como motorista de "veículo leve" aquele que efetivamente desempenha suas atividades em veículos que apenas exigem a habilitação na categoria "B"; Considera-se como motorista de "veículo médio" aquele que efetivamente desempenha suas atividades em veículos que exigem habilitação nas categorias "C" e "D"; Considera-se como motorista de "veículo pesado" aquele que efetivamente desempenha suas atividades em veículos que exigem habilitação na categoria "E", tudo de acordo com o Código de Trânsito Brasileiro.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

A todos os empregados da categoria profissional fica garantido um reajuste de 11,25% (**onze vírgula, vinte e cinco por cento**) sobre os salários vigentes na CCT 2021; abrangendo todos os Municípios e Distritos do Estado de Rondônia.

O valor do salário base da categoria para o período de 2022 é de R\$ 1.397,58 (hum mil, trezentos e noventa e sete reais e cinquenta e oito centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O instrumento coletivo de trabalho será prorrogado automaticamente a partir de 01 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, ressaltando que a partir de 01 de dezembro de 2023 poderá ser iniciada **NEGOCIAÇÃO SINDICAL**, tendo por limite 31 de dezembro de 2023, data limite às

manifestações dos sindicatos envolvidos, sendo o silêncio autorizativo a manutenção das demais cláusulas, mantendo se apenas o índice necessário ao Reajuste, o INPC.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas FILIADAS e REGULARES com o SINDICATO PATRONAL terão o prazo de até 90 (NOVENTA) dias, após o registro deste instrumento, para pagamento das diferenças salariais e benefícios retroativos referentes aos reajustes deste instrumento coletivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As empresas FILIADAS e REGULARES com o SINDICATO PATRONAL devem apresentar CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL PATRONAL vigente para ter o direito do parágrafo anterior.

CLÁUSULA QUINTA - DO SALARIO SUBSTITUIÇÃO

Quando um trabalhador exercer temporariamente a função de outro, com salário maior, receberá a diferença como gratificação salarial, retornando posteriormente à sua função e ao seu salário.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os trabalhadores que trabalham em aeroportos na função de Auxiliar de limpeza/zelador ficam expressamente proibidos fazer trabalho de recolher e organizar carrinhos de passageiros por caracterizar desvio de função, salvo se os mesmos exercerem a função de Auxiliar de Serviços Gerais.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - DO PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO

As empresas efetuarão o pagamento da remuneração mensal, de seus empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: o pagamento deverá ser efetuado através de depósito em conta corrente, conta poupança ou conta salário, por questões de segurança do empregado, não devendo a abertura de conta estar condicionada à aquisição de serviços oferecidos pela instituição financeira, não devendo ser aceito contracheque assinado como comprovante de pagamento e sim o comprovante de depósito em conta corrente do trabalhador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O contracheque detalhado contendo os dados da empresa deverá ser entregue ao trabalhador até o décimo dia do mês subsequente ou colocado à sua disposição através de meios utilizados pela tecnologia da informação.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS NÍVEIS E FUNÇÕES NÃO PREVISTAS E SIMILARES

Nos casos de funções que tenham níveis, a cada nível, serão acrescidos 10% do salário base daquela função. Na hipótese de contratantes solicitarem profissionais não previstos nesta convenção, sem a informação do salário, será adotado o salário mais compatível, caso seja semelhante a atividade requerida. A compatibilidade será averiguada através de pesquisa junto ao Ministério do Trabalho/CBO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A função deverá obrigatoriamente ser prevista na CBO.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As funções não previstas nesta convenção, mas que sejam desta categoria deverão receber o mesmo percentual de reajuste concedido.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As funções constantes da tabela de salários servem apenas como referência para que cada empresa possa utilizá-las de acordo com suas peculiaridades e necessidades, não servindo como paradigma de que trata o artigo 461 da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO: O salário de Encarregado, Fiscal, Supervisor responsável por área não relacionada à limpeza e conservação e sem definição Salarial pelo Contratante, deverá ser de no mínimo o estipulado na tabela acima acrescentado de gratificação de 10% do maior salário das ocupações por este supervisionadas.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS INDEVIDOS

Quando a empresa, por erro ou engano, proceder a desconto indevido no contracheque do trabalhador ou deixar de pagar determinada verba, deverá repor a diferença em 48h00min (quarenta e oito horas), contadas a partir da constatação da irregularidade, por intermédio de um depósito em conta e no mês seguinte deverá regularizar em folha de pagamento para que fique devidamente registrado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA NONA - DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Quando um trabalhador exercer temporariamente a função de outro, com salário maior, receberá a diferença como **gratificação** salarial, retornando posteriormente à sua função e ao seu salário.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS IN ITINERE

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para seu retorno, é computável na jornada de trabalho, destacada a prevalência desta Convenção Coletiva de Trabalho sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A (I - pacto quanto à jornada de trabalho, observado os limites constitucionais) da Lei 13.467/2017.

De Ida e volta Porto Velho até a Usina de Jirau em Jacy Paraná: 03:00 horas/dia;

De Ida e volta Porto Velho até a Usina de Samuel em Candeias do Jamari: 01:30 horas/dia;

De ida e volta Porto Velho até o Presídio Federal no Km 45 da BR 364: 01:30 horas/dia;

De ida e volta Porto Velho até a Subestação Coletora no Km 18 da BR 364: 00:45 horas/dia;

De Ida e volta Porto Velho até a Portochuelo: 01:00 horas/dia.

De Ida e volta Porto Velho até o Porto Cujubim: 02:00 horas/dia.

PARÁGRAFO ÚNICO: O transporte em condução fornecida pelo empregador não poderá ser cobrado do trabalhador e deverá fornecer as condições de segurança e conforto de acordo com a legislação de Trânsito e de Segurança do Trabalho.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS HORAS EXTRAS

As empresas remunerarão as horas extras de seus empregados, com o percentual de 50% (cinquenta por cento) em relação a hora normal nos dias compreendidos de Segunda a Sábado e 100% (cem por cento) nos dias de Domingos e Feriados (Nacional, Estadual, Municipal) de acordo com a CF/88 e a Lei 13.467/2017.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica autorizada a realização de horas extras nas atividades insalubres, tendo em vista se tratar de atividades essenciais, mediante remuneração de 50% em dias úteis e 100% em Feriados e Domingos, salvo a existência de compensação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica autorizado à realização de escalas de trabalho de doze horas de trabalho ininterruptas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, mesmo em atividades insalubres.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA INSALUBRIDADE

As empresas da categoria econômica pagarão adicional de Insalubridade aos trabalhadores que laborem na condição abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: aos trabalhadores que realizam higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação de estabelecimentos como: Aeroportos, Rodoviárias, Clubes, Lojas de Departamentos ou Magazines, Concessionárias de Veículos, Supermercados, Atacadistas, Fábricas, Shoppings, Praças, Espaços de Eventos, Instituições de Ensino Públicas e Particulares, Condomínios, Instituições Financeiras, órgãos da administração pública com atendimento direto ao público, órgão do poder Legislativo, Executivo e Judiciário, estabelecimentos que realizam treinamentos e cursos, Presídios, Hospitais, Maternidades, Postos de Saúde, Laboratórios e equivalentes, as empresas obrigatoriamente pagarão **o adicional de insalubridade em grau máximo de 40% (Quarenta por cento)**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em áreas internas e externas de estabelecimentos hospitalares públicos e privados, como Maternidades, Pronto Socorro, Postos de Saúde, Upas, laboratórios, hemocentros, e ambientes hospitalares em geral, as empresas obrigatoriamente pagarão o adicional de insalubridade em grau máximo de 40% (Quarenta por cento) para todos os trabalhadores da área de limpeza e conservação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A base de cálculo para pagamento do Adicional de Insalubridade será o salário mínimo nacional.

PARÁGRAFO QUARTO: Nas demais situações observar a Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA PERICULOSIDADE

Em conformidade com a Norma Regulamentadora 16 do MTPS é devido o Adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) para todos os trabalhadores, independente da função exercida, com atividades em operação e manutenção de redes de linhas aéreas ou subterrâneas de alta e baixa tensão integrantes do SEP (Sistema Elétrico de Potência) Conjunto de instalações e equipamentos destinados à geração, transmissão, medição e distribuição de energia elétrica.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS DIÁRIAS

Aos empregados deslocados para trabalho fora do local de domicílio, a empresa deverá adiantar a quantia de **R\$ 300,00 (Trezentos reais)** por dia para fins EXCLUSIVOS de refeições e pernoite em viagens dentro do Estado de Rondônia.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando as Diárias forem para fora do Estado, o valor deverá ser de no mínimo **R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais)**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: De acordo com o deslocamento, o pagamento será de Diária Inteira ou Meia diária.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As diárias ainda que habituais, não terão incidência de encargos previdenciários e trabalhistas.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão aos empregados, o valor de **R\$ 500,00 (quinhentos reais)** mensalmente, a título de Auxílio Alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ajusta-se que este valor é para todos os empregados, com CARGA HORÁRIA de 30 (trinta) horas semanais a 44 (quarenta e quatro) horas semanais e incluindo os trabalhadores que fazem jornada de 12x36 horas. Para os empregados com CARGA HORÁRIA SEMANAL INFERIOR a 30 (trinta horas semanais) o auxílio alimentação deverá ser pago por HORA EFETIVAMENTE TRABALHADA, tendo como BASE DE CALCULO (R\$ 440,00 / 180 HORAS).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ajusta-se que a disponibilização do presente auxílio deverá ser feito e entregue de uma única vez, calculando o cumprimento da jornada de trabalho, até o dia 20 (vinte) do mês de referência, ou seja, do mês trabalhado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O fornecimento do Auxílio Alimentação deverá ser feito exclusivamente através de convênio com empresas do ramo de fornecimento de Cartão Magnético ou Ticket com aceitação em todo Estado de Rondônia.

PARÁGRAFO QUARTO: O fornecimento e operacionalização deverão ser de acordo com as normas do PAT. Para fins de desconto, enquanto perdurar a vigência desta CCT, o desconto do empregado até 0,99% (zero, noventa e nove por cento) do valor concedido.

PARÁGRAFO QUINTO: Ajusta-se que o fornecimento do Auxílio Alimentação, **por meio de convenio com empresas de ticket ou cartão**, não tem natureza salarial e não tem caráter de salário in-natura, portanto não irradia reflexos para efeito de pagamento de verbas contratuais, previdenciárias e indenizatórias.

PARÁGRAFO SEXTO: O valor integral do caput só será pago ao trabalhador que cumprir integralmente a jornada mensal, ou seja, não tiver nenhuma falta no mês. O cálculo para fins de desconto será o valor do caput dividido por 30(trinta) e multiplicado pelo número de faltas.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Em locais como: Usina de SAMUEL, Usina do JIRAU, Usina de SANTO ANTONIO, PRESÍDIO FEDERAL e demais locais onde os empregados ficam impossibilitados de deslocar-se para fazer sua alimentação, em decorrência da distância, os valores a serem pagos a estes empregados a título do "caput" desta cláusula, ou seja, Auxílio Alimentação, deverá equivaler ao valor da refeição completa praticada pelo trabalhador no refeitório ou restaurante local.

PARÁGRAFO OITAVO: As empresas com frente de trabalho a ser cumprida fora do perímetro urbano além de cumprir o caput desta cláusula, deverão fornecer aos empregados às refeições diárias, enquanto perdurar a frente de trabalho.

PARÁGRAFO NONA: Quando a empresa adotar valor acima desta CCT para o Auxílio Alimentação, por iniciativa própria ou por atendimento ao Tomador, o direito a este valor permanece enquanto o trabalhador estiver naquele tomador, caso seja transferido para outro, o valor retorna ao estabelecido nesta CCT.

PARÁGRAFO DÉCIMO – Ajusta-se que o fornecimento de refeição em refeitórios não substitui o Auxílio Alimentação, tendo em vista que são Benefícios diferentes.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - Qualquer outra forma de fornecimento será considerada cumpridora desta cláusula, se houver Acordo Coletivo de Trabalho entre a empresa e o SINTELPES.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - Excepcionalmente, sendo necessário o pagamento via dinheiro, será obrigatório constar no contracheque: o Valor do Auxílio na coluna Vencimentos e o valor de descontos na coluna Descontos, de modo a ficar claro para o trabalhador que o valor depositado em sua conta corrente é idêntico ao valor líquido do contracheque.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AUXILIO TRANSPORTE

Desde que, solicitado por escrito pelo interessado e satisfeitas as exigências prevista 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, quando de segunda a sexta, no mínimo 44 (quarenta e quatro) vales, quando de segunda a sábado, no mínimo de 52 (cinquenta e dois) vales, quando escalas de trabalho 12x36 no mínimo 32 vales, salvo meses com dias trabalhados inferiores.

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 empregado no percurso residência/trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os vales deverão ser entregues de uma única vez e até o dia 30 do mês anterior ao mês de uso do vale Transporte.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando for solicitado ao trabalhador dias extras de trabalho além do contratado normal, deverão ser fornecidos tantos vales quanto necessário ao seu deslocamento.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso fique provado que houve vício de consentimento no momento da opção, a empresa deverá pagá-los, sob pena de descumprimento de cláusula.

PARÁGRAFO SEXTO: Quando houver impossibilidade de conceder o Vale Transporte através de empresa de Transporte Urbano, poderá ser feito reembolso em dinheiro, devidamente registrado em contracheque, não irradiando reflexos para efeito de pagamento de verbas contratuais, previdenciárias e rescisórias.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Nas cidades ou locais, onde os trabalhadores para comparecerem ao local de trabalho, utilizem transportes alternativos próprios ou de outrem, como bicicletas, motos, veículos, moto-táxi, vans, ônibus de linha, e similares, fica estabelecido um valor que deverá ser pago no contracheque/holerite, a título de: Reembolso com despesas mensais de transporte no valor de **até R\$ 112,00 (cento e doze reais)**. A partir de janeiro de 2022, fica vedada a possibilidade de desconto de 6,00%, visto se tratar de reembolso com despesas de transporte em cidades que **não possuem transporte público**.

PARÁGRAFO OITAVO: Ajusta-se que esta condição é específica para situações onde o Transporte Coletivo Urbano não existe ou não atende à rota do trabalhador e ainda, quando a residência do trabalhador for acima de 1 KM (Um quilômetro) do local do trabalho, a ser comprovado via conta de energia, telefone ou água.

PARÁGRAFO NONO: Ajusta-se, que, sobre este valor não haverá incidências ou reflexos de qualquer natureza.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO AUXILIO CRECHE

Em conformidade com o artigo 389, parágrafo 1º da CLT, artigo 7º inciso XXV da CF, as empresas pagarão auxílio creche em substituição a necessidade de mantê-las em sua sede própria, pagando o referido benefício desde a data em que a mãe retorne ao trabalho até que a criança complete seis meses.

O valor a ser pago será de 50% do piso mínimo da categoria.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO SEGURO DE VIDA

As empresas deverão contratar seguro de vida individual ou coletivo para seus trabalhadores com as seguintes coberturas: Morte acidental, Morte natural, Invalidez Permanente por acidente, Auxílio ou Assistência Funeral familiar, cobertura de cônjuge e Cesta ou Auxílio Alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Valor da cobertura total deve ser de no mínimo **R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas poderão descontar até 50,00% (Cinquenta por cento) deste custo do Trabalhador.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa que deixar de efetuar o seguro arcará com a indenização do valor estabelecido no parágrafo primeiro.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas poderão realizar os seguros por intermédio de convênio firmado entre as instituições autorizadas e o SINDICATO PATRONAL.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO AUXILIO FILHO EXCEPCIONAL

Em se tratando de filho excepcional e desde que sua condição como tal seja comprovada por atestado médico fornecido por órgão previdenciário, com base em exames médicos periciais, as empresas pagarão ao trabalhador, pai ou mãe do mesmo, o equivalente a 15% (quinze por cento) do salário mínimo da categoria, a título de auxílio para o filho excepcional, que, para todos os efeitos não integra as verbas salariais.

PARÁGRAFO ÚNICO: O Sindicato após receber a comunicação do trabalhador via documento, encaminhará a empresa que se compromete a fornecer o referido auxílio, sem que este ato prejudique o trabalhador.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS HOMOLOGAÇÕES

Independente se o empregado tem ou não mais de um ano de vínculo empregatício, a formalização do desligamento poderá ser realizada na própria empresa ou a critério do empregador, na sede do sindicato laboral.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – No momento da entrega e pagamento da rescisão de contrato de trabalho, a empresa fornecerá ao empregado a CTPS atualizada, TRCT, CD, Extrato Analítico do FGTS e INSS, GRRF respectiva à rescisão, Guia de Seguro Desemprego, Exame demissional, comprovante de depósito em Conta Corrente do Trabalhador com prazo não superior a dez dias do seu desligamento. O prazo de pagamento dos valores devidos na rescisão contratual será de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na entrega do Aviso Prévio (indenizado ou trabalhado) a gestante deverá encaminhar a empresa no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do recebimento do aviso, documento comprobatório da condição de gravidez, para que a empresa possa realizar o cancelamento do respectivo aviso.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O empregado poderá comparecer ao SINTELPES ou a qualquer órgão competente para conferência de cálculos e/ou documentos do seu desligamento da empresa, para em caso de divergência o sindicato ou o órgão competente possa tomar as devidas providências.

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

PARÁGRAFO QUINTO - Será facultado as empresas realizarem homologação de rescisões contratuais com a finalidade de **liberação de conta vinculada junto aos tomadores de serviços públicos. As respectivas homologações serão realizadas na sede do Sindicato Laboral, o qual cobrará a importância de 1/30 dia do salário mensal por empregado, a título de contribuição de manutenção da entidade sindical.** Caberá ao sindicato laboral agendar no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, contados do pedido realizado pela empresa. Caberá ainda ao sindicato laboral emitir boleto bancário que deverá ser quitado pela empresa requisitante até o dia do agendamento das homologações.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO JOVEM APRENDIZ

Destacada a prevalência desta Convenção Coletiva de Trabalho sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, e considerando que o Tribunal Superior do Trabalho-TST, no Acórdão 0000076-64.2016.5.10.0000 de 11/4/2017, permitiu que os instrumentos normativos de trabalho podem, à luz do artigo 7º, inciso XXVI, da Carta Magna, flexibilizar a legislação sobre cotas, em atenção à realidade do setor, sem, entretanto, convencionar qualquer tipo de regra de inobservância da reserva legal de vagas; e diante da incompatibilidade das atividades desenvolvidas pelas funções abarcadas nos serviços de asseio, conservação e apoio operacional ao saudável desenvolvimento do aprendiz (art. 403, parágrafo único, da CLT), agravada pela ausência de conhecimentos técnicos exigidos para o exercício das funções em apreço (artigo 429 da CLT), e considerando que a aplicação das regras do artigo 429, de um lado, não tem proporcionado a formação profissional dos trabalhadores do segmento e, de outro, tem gerado custos excessivos para as empresas do segmento, mormente se levado em conta que já contribuem para a formação profissional à razão de 5% do total de suas folhas de pagamento, sendo 2,5% para o Sistema "S" (Sesc/Senac) e 2,5% a título de salário educação.

Fica convencionado que as empresas darão cumprimento às quotas legais de JOVEM APRENDIZ, em atendimento ao disposto no artigo 429 da CLT e no Decreto 5.598/05, tomando como parâmetro o percentual de aprendizagem mínimo de 5% a incidir sobre base de cálculo limitada ao quantitativo/dimensionamento de seus funcionários, excluindo-se da base de cálculo as seguintes funções exemplificativas:

Auxiliar de Limpeza / Servente de Limpeza, Encarregado / Supervisor, Limpador de Fachada, Agente de Coleta de Lixo Urbano / Varredor de Rua / Gari / Margarida, Agente de Coleta de Resíduo Hospitalar, Ascensorista, Auxiliar de Pátio, Auxiliar de Campo, Auxiliar de Serviços Gerais, Agente de Portaria, Carregador e Descarregador, Jardineiro, Movimentador de Mercadorias – Chapa, Lavador de Veículos, Copeira / Auxiliar de Copa, Garçom, Auxiliar de Lavanderia e funções que não necessitem de conhecimentos técnicos exigidos para o exercício da função.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os contratos de aprendizagem, assim entendidos os que se enquadrem no disposto contido no artigo 428 da CLT, não poderão estabelecer salário inferior ao previsto no § 2º do mesmo dispositivo legal, salvo condição mais favorável.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Como consequência natural da Aprendizagem, os aprendizes contratados serão empregados nas áreas que demandem conhecimento técnico e compatível, excluídas as atividades listadas no *caput*.

PARÁGRAFO TERCEIRO – De forma a contribuir com a satisfação do objetivo da Aprendizagem (a inserção do jovem no mercado de trabalho), as empresas envidarão esforços para contratação de jovens de 14 a 24 anos para as funções que não exigirem capacitação técnica e que não são elegíveis para incidência da cota estabelecida no artigo 429 da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO – Cabe esclarecer que a distribuição das quotas da legislação do Jovem Aprendiz, devem levar em conta o impedimento legal do art. 37, incisos I, II e V da Carta Federal.

PARÁGRAFO QUINTO– A aplicabilidade desta CLÁUSULA é EXCLUSIVA das empresas FILIADAS e REGULARES junto ao SINDICATO PATRONAL, devendo ser apresentado aos órgãos fiscalizadores CERTIDÃO DE REGULARIDADE emitida pelo SINDICATO PATRONAL.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO - Como consequência natural da Aprendizagem, os aprendizes contratados serão empregados nas áreas que demandem conhecimento técnico e compatível, excluídas as atividades listadas no parágrafo primeiro desta cláusula.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

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 necessidades especiais habilitadas ou reabilitadas, o parâmetro para incidência do percentual legal será, **O DIMENSIONAMENTO RELATIVO AO PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Cabe esclarecer que a distribuição das quotas dos portadores de necessidades especiais, devem levar em conta o impedimento legal do art. 37, incisos I, II e V da Carta Federal.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A Aplicabilidade desta CLÁUSULA é EXCLUSIVA das empresas FILIADAS e REGULARES junto ao SINDICATO PATRONAL.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO SEGURO CONTRATUAL

As empresas deverão contratar SEGURO GARANTIA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO com o OBJETIVO de resguardar DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS, desde que haja concordância entre CONTRATANTE e CONTRATADA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na vigência deste instrumento coletivo de trabalho faculta-se a SUBSTITUIÇÃO da **CONTA VINCULADA pelo SEGURO GARANTIA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO.** A substituição ocorrerá em concordância documental entre CONTRATANTE e CONTRATADA.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Nos editais, contratos, termos aditivos e similares, deverá ser incluso a possibilidade de SUBSTITUIÇÃO da **CONTA VINCULADA pelo SEGURO GARANTIA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO.**

PARÁGRAFO TERCEIRO – Havendo concordância entre CONTRATADA e CONTRATANTE, as empresas abrangidas por este instrumento coletivo, poderão contratar seguros garantias trabalhistas e previdenciários, mediante CONVÊNIOS firmados entre o SINDICATO PATRONAL e empresas do segmento de SEGUROS.

PARÁGRAFO QUARTO - A aplicabilidade desta CLÁUSULA é EXCLUSIVA das empresas FILIADAS e REGULARES junto ao SINDICATO PATRONAL, devendo ser apresentado OBRIGATORIAMENTE aos TOMADORES DOS SERVIÇOS a CERTIDÃO DE REGULARIDADE emitida pelo SINDICATO PATRONAL.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO AS VESPAS DA APOSENTADORIA

As empresas se comprometem a não demitir o trabalhador que esteja a 12 (doze) meses ou menos para adquirir o direito à aposentadoria integral.

PARÁGRAFO ÚNICO – O empregado deverá comprovar para a empresa sua condição implementada para a aposentadoria, mediante documento de contagem de tempo de serviço ou idade emitido pelo INSS no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do recebimento do aviso prévio (indenizado ou trabalhado), para fazer uso ao benefício previsto no caput desta cláusula.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS REUNIÕES

Quando as empresas promoverem reuniões, que extrapolem a carga horária de trabalho, e o comparecimento for obrigatório, deverá ser pago horas extras com adicional de 50% (cinquenta por cento).

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO E DO REGIME DE COMPENSAÇÃO

A jornada de trabalho dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho é de **30 a 44** (Trinta a quarenta e quatro horas semanais) e de até 220 (duzentos e vinte horas mensais) sem diferença ou proporcionalidade, ou seja, independente de trabalhar 30 ou 44 horas semanais o salário será o mesmo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Faculta-se às empresas a contratação de jornada de trabalho em regime fixo de revezamento de 12 (doze) horas trabalhadas e 36 (trinta e seis) horas de descanso compensatório conforme a lei 13.467/2017.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A jornada definida no parágrafo anterior poderá ser praticada em ambiente insalubre, nos termos do parágrafo único do art. 60 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A Título de cálculo de INTRAJORNADA será utilizado à base de 220 horas, independente de carga horária de trabalho.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DIGITADORES - INTERVALO DE DESCANSO

Nos serviços pertinentes à digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivos caberá um intervalo de 10(dez) minutos para descanso, não deduzidos da jornada de trabalho, nos termos da NR 17 da Portaria MTPS nº 3.751, de 23 de Novembro de 1.990.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Serão reconhecidos pelas empresas, todos os atestados médicos e odontológicos, emitidos pelos órgãos de saúde pública e/ou privada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em razão do E-Social, os empregados obrigatoriamente devem encaminhar as empresas os referidos atestados médicos no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, sob pena de FALTA.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

Ficam as empresas abrangidas pelo presente instrumento normativo autorizadas a implementarem, de forma compartilhada, os Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, observadas as exigências e condições legais.

PARAGRAFO PRIMEIRO – Facultativamente as empresas abrangidas por este instrumento coletivo poderão firmar contratos dos serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, mediante CONVÊNIOS firmados entre o SINDICATO PATRONAL e empresas do segmento da MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.

PARAGRAFO SEGUNDO – Os custos relativos aos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (ASOS, PCMSO, PPRA, PCMAT, LTCAT, PPP, LIP, etc), devem ser computados detalhadamente nas planilhas de formação de preços, conforme valores praticados no mercado, objetivando resguardar a saúde e a segurança do trabalhador.

PARAGRAFO TERCEIRO – A inclusão dos custos na planilha de formação de preços com relação à medicina e segurança no trabalho, necessárias à prevenção e manutenção da saúde dos recursos humanos necessários à execução dos serviços não integra ao percentual de CUSTOS ADMINISTRATIVOS e LUCRO, conforme entendimento do Tribunal de Contas da União – TCU - Acórdãos ns. 1.427/2007, 440/2008, 1.685/2008, todos do Plenário, cabendo seus custos integrarem ao módulo de INSUMOS.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO UNIFORME E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

As empresas deverão fornecer uniformes completo aos seus trabalhadores, entendendo-se como completo, no mínimo 02 calças, 02 Camisas, 01 crachá e 01 Par de calçados, devendo ser substituído a cada seis meses. Serão fornecidos os respectivos equipamentos de proteção individual e coletivos aos quais fazem jus, de acordo com as normas regulamentadoras. Para trabalhadores que fiquem expostos à chuva, ao sol, as empresas deverão fornecer capas impermeáveis, bloqueador solar acima de 30 (trinta) FPS e demais acessórios que se fizerem necessários.

PARÁGRAFO ÚNICO: A utilização do uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS CURSOS E TREINAMENTOS

Os treinamentos, quando obrigatórios para a permanência na função, serão custeados pelas empresas que não deverão descontar dos trabalhadores. Os custos, considerando tratar se de necessidade do contrato e não despesas administrativas, deverão ser devidamente mensurados conforme valores de mercado e inseridos na composição de custos, no módulo insumos.

O Curso de relações humanas é obrigatório para os supervisores, desde a admissão.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO AO SINDICATO AOS POSTOS DE SERVIÇOS

O Sindicato poderá fazer visita às bases nos setores, sempre em início ou final de jornada em dia e horário, desde que haja comunicação prévia do sindicato laboral ao Tomador de serviços, apoiando a liberdade sindical.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Cada empresa liberará 01(um) dirigente sindical, que exerça cargo de direção e/ou representante sindical, sem prejuízo de seus vencimentos, direitos adquiridos, vantagens decorrentes do contrato de trabalho, como se trabalhando estivesse com a finalidade de tratar dos assuntos de interesses da categoria profissional, durante a vigência do seu mandato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os demais dirigentes sindicais de Porto Velho (RO), serão liberados para o comparecimento em atividades sindicais (reuniões, cursos etc.), durante 12 (doze) dias ao ano. Os dirigentes do interior do Estado serão liberados durante 12 (doze) dias ao ano, sem prejuízo de suas remunerações, férias, 13º salário e demais direitos e vantagens da relação empregatícia.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A solicitação de liberação de diretores, que trata o parágrafo 1º (primeiro) desta cláusula, será feito pelo sindicato representativo da categoria, no prazo máximo de 72:00 (Setenta e duas horas) horas de antecedência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA SUCESSÃO

A Empresa que assumir contrato de outra Empresa do Setor, no mesmo local e com a mesma prestação de serviço e ainda com aproveitamento dos empregados (parcial ou na totalidade) de sua antecessora, assumirá automaticamente os representantes e dirigentes sindicais da Empresa anterior, procedendo à contratação destes com todas suas vantagens conforme legislação.

PARÁGRAFO ÚNICO – Tal cláusula somente será exigível caso a Empresa antecessora não possua mais contratos no local de residência do Dirigente Sindical.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA TAXA DE AJUDA DE CUSTO LABORAL

As empresas atuantes no Estado de Rondônia descontarão 30 (trinta) dias após o Registro deste Instrumento Coletivo de Trabalho, em folha de pagamento, 1/30 dos dias trabalhados, a fim de custeio administrativo, assistencial e jurídico conforme aprovação expressa da ASSEMBLEIA GERAL DA CATEGORIA, ocorrida dia 05 de novembro de 2021, publicado no jornal “Diário da Amazônia”, edição 7941, o valor descontado deverá ser repassado ao sindicato laboral conforme citado acima. Fica obrigatório que o respectivo comprovante deve ser encaminhado à secretaria do sindicato laboral ou via e-mail, juntamente com a relação nominal em ordem alfabética de todos os empregados abrangidos pelo desconto, contendo os respectivos valores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito na CEF – Caixa Econômica Federal, Agência 0632 Conta Corrente 2002-9 ou em Guia a ser fornecida pelo SINTELPES, até o 10º (décimo dia útil do mês de julho de 2022).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os empregados filiados ao SINTELPES que mensalmente recolhem a mensalidade, no mês de desconto da TAXA NEGOCIAL, não haverá desconto da mensalidade sindical.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os Efeitos Financeiros, Legais e de qualquer espécie desta cláusula são única e exclusiva responsabilidade do SINDICATO LABORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL

Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de **maio**, a contribuição sindical dos empregados, o valor de 1/30 (um trinta avos) do salário, conforme Assembleia Geral da Categoria ocorrida **dia 05 de novembro 2021**, publicado no jornal “Diário da Amazônia”, edição 7941 e ainda, conforme recomendação Nota Técnica nº 001 de 27 de abril de 2018 emitida pelo Ministério Público do Trabalho – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – Conalis e Ofício Convite 17/918 – CONALIS/REGIONAL 14ª Região.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O valor deverá ser repassado ao SINTELPES por meio de transferência Bancária para a Caixa Econômica Federal, Agência 0632 operação 003 Conta Corrente 2002-9 ou ainda via Boleto Bancário enviado pelo SINTELPES, o pagamento deve ser efetuado até o dia 30 (trinta) de junho de 2022.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Direito de Oposição: Fica garantido aos trabalhadores o direito de oposição ao pagamento da Contribuição Assistencial. Este direito deverá ser exercido até 10 (dez) dia da homologação desta CCT, devendo o trabalhador interessado protocolar carta assinada pelo próprio punho do trabalhador (a) contendo o nome da empresa, local aonde presta serviço, dados pessoais e sua assinatura, informando que não deseja contribuir para o fortalecimento da entidade podendo ser via postal encaminhado para o endereço Rua Travessa Mamoré nº 186, Bairro: Mocambo, Porto Velho-RO, CEP 76.804-276 valendo a data da postagem.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O recolhimento tem como objetivo CUSTEAR as atividades sindicais e também para que o sindicato permaneça ATUANTE e continue seu porta voz. Conforme determinação e aprovação por unanimidade dos trabalhadores em assembleia com o único intuito preservar e manter o sindicato existindo para manutenção da categoria e seus direitos.

PARÁGRAFO QUARTO – Os Efeitos Financeiros, Legais e de qualquer espécie desta cláusula são única e exclusiva responsabilidade do SINDICATO LABORAL.

Parágrafo QUINTO: Os trabalhadores decidiram por unanimidade em ASSEMBLÉIA, que as empresas poderão descontar na folha de pagamento e repassar ao SINTELPES, contribuições e mensalidades autorizadas.

Diante disso, uma vez autorizado pelos trabalhadores, na assembleia do dia 05 de novembro de 2021, publicado no jornal “Diário da Amazônia”, edição 7941, dias 30 e 31 de outubro e 1º novembro de 2021.

Os respectivos valores serão repassados em favor do SINTELPES para a manutenção, custeios, sobrevivência e existência da entidade uma vez que a Constituição garante ao trabalhador o Direito de opinar, administrar e decidir como usufruir de seus proventos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA MENSALIDADE LABORAL

As empresas descontarão dos empregados FILIADOS e repassarão ao sindicato 2% (dois por cento) do salário, desde que prévia e expressamente autorizado e devidamente encaminhado uma cópia da autorização a empresa.

As autorizações de desconto da mensalidade laboral obrigatoriamente devem ser expressamente realizadas e autorizadas no período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, autorizações com datas inferiores perdem seus efeitos legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para a emissão da Guia de Mensalidade Sindical, as empresas enviarão ao SINTELPES até o último dia do mês a relação dos filiados, por e-mail sintelpes@uol.com.br ou em mãos. A empresa que não passar a Relação de Empregados atualizada até o prazo determinado, fica obrigada a pagar o boleto com o valor baseado na Relação de Empregados existente no Sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A empresa que deixar de pagar o boleto dentro do prazo, e solicitar outro boleto, o mesmo será cobrado juros e mora já estabelecido no boleto.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O repasse ao SINTELPES deverá ser feito até o décimo dia útil de cada mês subsequente ao mês do desconto em boleto bancário fornecido pelo SINTELPES até o dia 30 (trinta) do mês a ser descontado a mensalidade. Caso ocorra imprevisto a empresa poderá fazer o depósito das mensalidades diretamente na conta corrente do Sintelpes Banco. Caixa Econômica Federal Ag. 0632 C/C 2002-9, e deve obrigatoriamente encaminhar o comprovante de pagamento ou transferência bancária ao Sindicato até 5 (cinco) dias úteis após a transação.

PARÁGRAFO QUARTO - A empresa que não repassar ao SINTELPES a mensalidade descontada, responderá por apropriação indébita nos termos da Lei.

PARÁGRAFO QUINTO - O SINTELPES apresentará Guia, no valor da mensalidade devida. A filiação e a desfiliação do trabalhador junto ao SINTELPES deverão ser feitas formalmente (por escrito e assinada pelo empregado).

PARÁGRAFO SEXTO - O protocolo/carta de filiação deverá obrigatoriamente ser entregue na empresa até o dia 15 (quinze), neste mesmo mês a empresa formalizará o desconto e repasse, caso seja entregue após o dia 15 (quinze), o desconto iniciar-se-á no mês seguinte.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O desconto da mensalidade sindical só terá efeitos, após a entrega da cópia protocolada da FILIAÇÃO SINDICAL e autorização expressa do desconto da mensalidade pelo Sindicato Laboral a Empresa.

PARÁGRAFO OITAVO - A mensalidade do associado tem como objetivo CUSTEAR as atividades sindicais e permanecer ATUANTE na função protetiva dos direitos e assegura-los como também continuar existindo como seu porta voz, conforme assembleia realizada no dia 05 de novembro de 2021, publicado no jornal "Diário da Amazônia", edição 7941.

PARÁGRAFO NONO— Os Efeitos Financeiros, Legais e de qualquer espécie desta cláusula são única e exclusiva responsabilidade do SINDICATO LABORAL.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

A **contribuição confederativa**, cujo objetivo é o custeio do sistema confederativo - do qual fazem parte os sindicatos, federações e confederações, tanto da categoria profissional como da econômica - é fixada em assembleia geral. Tem como fundamento legal o art. 8º, IV, da Constituição. E terá como base o Capital Social de cada empresa conforme tabela:

Capital de	Capital Até	Alíquota
R\$ 0,01	R\$ 34.819,50	278,56 (contrib. mínima)
R\$ 34.819,51	R\$ 69.639,00	0,80%
R\$ 69.639,01	R\$ 696.390,00	0,20% adic. 417,83
R\$ 696.390,01	R\$ 69.639.000,00	0,10% adic. 1.114,22
R\$ 69.639.000,01	R\$ 371.408.000,00	0,02% adic. 56.825,42
R\$ 371.408.000,01	Em diante	Cont. máxima 131.107,02

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A contribuição máxima em todas as faixas será de R\$ 31.107,02.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A Contribuição Confederativa será distribuída da seguinte forma:

I – 70% para o Sindicato;

II – 25% para a Federação;

III – 5% para a Confederação.

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

PARÁGRAFO QUARTO - A data para recolhimento será para empregadores até 31 de janeiro de 2022.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINDICAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B. Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Assim por deliberação da Primeira Assembleia Geral Extraordinária 2021 do Sindicato Patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo Sindicato Patronal de Asseio, Conservação, Limpeza Pública e Locação de Mão de Obra Terceirizada do Estado de Rondônia, e todas as empresas que utilizarem este instrumento coletivo como formas de negócio jurídico recolheram junto ao Sindicato Patronal a Contribuição Assistencial Sindical Empresarial para assistência a todos e não somente a associados o valor de R\$ 6,00 (seis reais) mensais, por cada posto/empregado abrangido por este instrumento coletivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento desta CONTRIBUIÇÃO em consonância com o artigo 444 E 513 da CLT. Esta Contribuição Negocial tem por objetivo cobrir despesas com NEGOCIAÇÃO e INTERMEDIACÃO de Instrumentos Coletivos de Trabalhos. A Contribuição deverá ser repassada ao Sindicato Patronal a cada 15 (quinze) dias ao mês subsequente dos serviços prestados, o qual será realizado por transferência bancária ou por boleto bancário.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em caso de recolhimento posterior a data acima, a empresa inadimplente estará sujeita ao pagamento adicional de juros de mora à razão de 1% (Um por cento) por mês ou fração de atraso e também ao pagamento de uma multa de 2% (Dois por cento) sobre o montante (principal mais juro).

PARÁGRAFO QUARTO – A Contribuição Assistencial Sindical Empresarial será INSERIDA OBRIGATORIAMENTE como rubrica nas planilhas de formação de preço dos novos contratos e nos termos aditivos e termos apostilamentos, ou qualquer termo de ajuste no equilíbrio econômico e financeiro dos contratos de prestação de serviços, tanto por parte da Administração Pública como por parte das Empresas Privadas, devendo constar no módulo insumos.

PARÁGRAFO QUINTO – Está cláusula vem em consonância com Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho nº 05/2017 – (...) *“os acordos e convenções coletivas de trabalho continuarão tendo efeito “erga omnes”, ou seja, serão aplicados para todos os representados pela entidade, sendo filiados ou não...”* conforme estabelecido no verbete n. 363 do Comitê de Liberdade Sindical...”.

PARÁGRAFO SEXTO - Cabe aos sindicatos aprovar em assembleias as reivindicações econômicas e sociais, os respectivos instrumentos coletivos e a forma do custeio das atividades sindicais, cujas decisões obrigam a todos como ato coletivo e soberano da categoria (artigo 8º da CF, inciso I).

PARÁGRAFO SÉTIMO – Nos CONTRATOS ADMINISTRATIVOS, a inclusão da rubrica está em consonância com a CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS - CLT, conforme artigo 513 – “(e) impor contribuições A TODOS AQUELES QUE PARTICIPAM DAS CATEGORIAS ECONÔMICAS OU PROFISSIONAIS OU DAS PROFISSÕES LIBERAIS REPRESENTADAS”.

PARÁGRAFO OITAVO – Os Efeitos Financeiros, Legais e de qualquer espécie desta cláusula são única e exclusiva responsabilidade do SINDICATO PATRONAL.

PROCEDIMENTOS EM RELAÇÃO A GREVES E GREVISTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA GREVE

A greve será deflagrada em conformidade com a Lei n. 7.783 de 28/06/1989 e suas alterações, sempre que a assembleia soberana deflagrar quando se tratar também de direitos violados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

As Certidões serão expedidas pelos sindicatos e assinadas por seu Presidente ou substituto legal, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas após a devida solicitação por escrito e terá validade de 60 (sessenta) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A apresentação das Certidões nos processos licitatórios públicos ou particulares, juntamente com esta CCT, comprovam que a empresa está regular perante o (s) sindicato (s).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para emissão de certidão de regularidade sindical, o (s) sindicato (s) exigiram documentos pertinentes à regularidade sindical.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISO

As empresas, quando permitido pelo contratante e sem gerar nenhum ônus financeiro, colocarão nas salas destinadas aos trabalhadores, quadro de aviso em que o SINTELPES poderá colocar avisos, limitados, exclusivamente aos assuntos de interesse da categoria, sem qualquer conotação ou vinculação de natureza político-partidária”.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS SINDICAIS

As empresas assegurarão a todos os trabalhadores proteção contra qualquer ato discriminatório que atente contra a liberdade sindical em relação a seu emprego; assim como também a empresa desmoralizar o Sindicato para o trabalhador. Tal proteção será exercida especialmente contra qualquer ato que tenha por objeto:

a) – Vincular emprego do trabalhador à condição de que não se filie ao sindicato representante da categoria, ou deixar de ser membro do mesmo, com intuito de enfraquecer a entidade

b) - Despedir o trabalhador e/ou prejudicá-lo de qualquer outra forma por causa de sua filiação ou participação em virtudes sindicais fora das horas de trabalho ou com consentimento da empresa durante as horas de trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM.

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Com base na Lei 9.958/2000 fica criada a Comissões 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 expressamente ressalvadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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.

PARÁGRAFO QUARTO: Com o objetivo de manter a Comissão, A empresa contribuirá com 6,00%, do valor inicial do objeto de mediação, independente do resultado; sendo distribuídos 3,50% para o Sindicato Patronal que ficará responsável por toda a estrutura de funcionamento da comissão; 2,50% para o Sindicato Laboral e 0,50% será depositado em uma instituição beneficente sem fins lucrativos, indicada pelos SINDICATOS PATRONAL E LABORAL em comum acordo. O agendamento ocorrerá em até 10 (dez) dias úteis contados da solicitação da parte requisitante, a qual terá até 01 (um) dia útil anterior a sessão de conciliação para efetivar e comprovar o devido pagamento junto às entidades sindicais.

PARÁGRAFO QUINTO: A eficácia/validade desta cláusula será atribuída à criação de um REGIMENTO por parte do Sindicato Patronal e Laboral, onde se estabelecerá todas as diretrizes de funcionamento da referida COMISSÃO.

PARÁGRAFO SEXTO: O não recolhimento da contribuição citada no PARÁGRAFO QUARTO, dentro do prazo mencionado, resultará em NULIDADE no termo de mediação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS

Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto ou isoladamente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXCEÇÃO DO CONTRATO NÃO CUMPRIDO

Os Contratantes/Tomadores de serviços das empresas abrangidas pelo presente instrumento assegurarão às suas contratadas, em contrapartida às atividades por elas desempenhadas, o correspondente pagamento, em prazo não superior a trinta dias, contado a partir da data final do período de adimplemento de cada parcela, a teor das disposições contidas no art. 40, inc. XIV, alínea "a" da Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1.993 e nos Contratos com tomadores privados as mesmas condições devem se aplicar conforme preceitua a Lei 10.406/2002.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O atraso no pagamento da fatura na forma do caput caracteriza culpa do Tomador de serviço para fins de sua responsabilidade pelos débitos decorrentes das obrigações trabalhistas e previdenciárias das empresas prestadoras de serviço.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O tomador/contratante público deve OBRIGATORIAMENTE realizar os pagamentos as empresas contratadas conforme art. 5º da Lei 8.666/1993, salvo por razões de **INTERESSE PÚBLICO** e devidamente **JUSTIFICADA** e **COMUNICADA a CONTRATADA** em conformidade com a parte final do caput do art. 5º da Lei nº 8.666/93.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CCT/OBRIGATORIEDADE

As empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante seu período de vigência.

PARÁGRAFO ÚNICO - A partir da assinatura deste Instrumento, as empresas ficam obrigadas a incluir em sua documentação para licitações públicas ou contratação por entes privados, cópia desta Convenção Coletiva de Trabalho.

As empresas deverão sempre colacionar a presente Convenção Coletiva nas suas propostas, quando participarem de processo licitatório.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO CCT E CLT

Todas as cláusulas desta convenção foram estabelecidas por concordância dos sindicatos convenientes, decorrentes de exaustiva negociação e autorizadas por Assembleias, desta forma não há que se alegar desconhecimento ou qualquer outro motivo para o não cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho e da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Os sindicatos convencionam desde 1991 não havendo, portanto, qualquer razão para alegação de desconhecimento de Convenção Coletiva de Trabalho neste segmento.

A Convenção Coletiva de Trabalho é o principal instrumento a ser analisado pelos empresários do ramo, disponível no site do Ministério do Trabalho, sendo, portanto, inaceitável a alegação de desconhecimento.

Cada empresário deve ter o bom senso e em meio às contratações praticar preços possíveis, exequíveis, pois o contrário não justifica o descumprimento de cláusulas, principalmente porque o risco da atividade é do empregador e não do empregado.

Objetivando resguardar os interesses coletivos e individuais da categoria como um todo, e por força deste instrumento, reconhecido no art. 7º, inciso XXVI da CONSTITUIÇÃO FEDERAL e, ainda, a EMENDA CONSTITUCIONAL 45/04, fica pactuado, que AS AÇÕES DE CUMPRIMENTO que objetivarem o recebimento da multa, prevista nesta cláusula, PODERÃO ser proposta por qualquer das entidades signatárias ou na forma de LITISCONSÓRCIO ATIVO FACULTATIVO no qual figurará, na polaridade ativa, o sindicato laboral e o patronal individualmente ou conjuntamente.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, embora comporte diversas cláusulas constitui-se num único Instrumento Coletivo, portanto a aplicação da multa é pelo descumprimento do Instrumento Coletivo e o contrário representaria multiplicidade de punição pelo mesmo fato, diante do acima exposto, a aplicação da multa obedecerá aos seguintes parágrafos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor da multa por descumprimento de direitos dos empregados regidos por este instrumento coletivo é de 3% (Três por cento), sobre o valor da condenação, sendo que será assim distribuída: 2,00% (dois por cento) para o SINTELPES e 1,00% (hum por cento) para os TRABALHADORES.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor da multa por descumprimento deste instrumento coletivo é de 10% do piso salarial da categoria, por cada posto de trabalho abrangido na ação, quando o objeto do descumprimento for de ordem EMPRESARIAL, cuja ação será EXCLUSIVA do SINDICATO LABORAL.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As multas serão aplicadas as empresas todas as vezes que se constatar o descumprimento da respectiva convenção enquanto estiver vigente.

PARÁGRAFO QUARTO - Antes de ingressar com ação, o SINTELPES poderá formalizar denúncia ao SEAC, informando detalhadamente o objeto da denúncia, por sua vez o SEAC encaminhará a empresa e ao tomador dos serviços (por e-mail, carta registrada, fax ou outro meio eletrônico possível) que está ocorrendo descumprimento deste instrumento coletivo, para que empresa tome conhecimento e possa se regularizar.

PARÁGRAFO QUINTO: Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento, abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho, ficam **ORIENTADAS** a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de **85,37% (oitenta e cinco virgula trinta e sete por cento)**. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos **Art. 607, 608 e 611-A da CLT**.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AOS DIREITOS E DEVERES TRABALHISTAS E CONTRATUAIS

Visando garantir o fiel cumprimento das cláusulas deste instrumento coletivo de trabalho, obrigações trabalhistas, previdenciárias, tributárias, contratuais entre outras; as análises das planilhas de formação de preço devem ser realizadas de forma transparente e dentro das normais legais. Desta forma todas as formações de custos devem ser analisadas com a **DECOMPOSIÇÃO DE CUSTOS INTEGRAL, com o objetivo de garantia a EXEQUIBILIDADE CONTRATUAL. O Detalhamento dos Custos Integrais está balizado na Lei nº 8.666/1993 (art. 7º, § 2º, inc. II) e na Lei nº 13.303/2016 (art. 34).**

PARÁGRAFO ÚNICO: Em referência a **ANÁLISE NA DECOMPOSIÇÃO DE CUSTOS** (exequibilidade contratual) é imprescindível a **INCLUSÃO** do Imposto de Renda e a CSLL com base (Acórdão nº 2442/2012 – Plenário e Acórdão nº 648/2016- Plenário), visando garantir a fiel e transparente previsão de custos com todos os direitos trabalhistas e contratuais.

Composição de custos = MÓDULO 1 (composição da remuneração) + MÓDULO 2 (benefícios anuais, mensais e diários) + MÓDULO 3 (insumos diversos) + MÓDULO 4 (encargos sociais e trabalhistas) + MÓDULO 5 (custos indiretos, tributos e lucro);

Decomposição de custos = MÓDULO 1 (composição da remuneração) + MÓDULO 2 (benefícios anuais, mensais e diários) + MÓDULO 3 (insumos diversos) + MÓDULO 4 (encargos sociais e trabalhistas) + MÓDULO 5 (tributos “PIS, COFINS, IR, CSLL e ISS” e lucro).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EMPRESAS DE OUTROS ESTADOS

As empresas contratadas para prestarem serviços no estado de RONDÔNIA, deverão estabelecer representação local e comunicar aos SINDICATOS PATRONAL e LABORAL o endereço de FUNCIONAMENTO e preposto responsável.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito.

Neste sentido pode-se afirmar, com “severus in iudicando” que se cuida de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei, embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas de Trabalho. Diante desse fundamento constitucional estas integram o

nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas. Em Consonância com a legislação este instrumento coletivo tem prevalência sobre a Lei.

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

A leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de Trabalho de cada categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal.

As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços. Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado.

As divergências ou mudanças na Legislação caberá as partes convenientes dirimir amigavelmente e, não havendo acordo, através de ação a ser ajuizada na Justiça do Trabalho.

RODOLFO JOSE FERNANDES CLAROS
PRESIDENTE

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA PUBLICA E LOCACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DE RONDONIA

VINICIUS LUIS PEREIRA
VICE-PRESIDENTE

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA PUBLICA E LOCACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DE RONDONIA

ATHENIS MAIA DE LUCENA
TESOUREIRO

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TERCEIRIZACAO EM GERAL E PRESTACAO DE SERVICOS DO ESTADO DE RONDONIA

ANA MARIA LIMA ARAGAO
PRESIDENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TERCEIRIZACAO EM GERAL E PRESTACAO DE SERVICOS DO ESTADO DE RONDONIA

ANEXOS

ANEXO I - ATA CONJUNTA NEGOCIAL SEAC SINTELPES 2022/2023

[Anexo \(PDF\)](#)

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

Anexo X - 10-
MS_CCT_Mediador____Extrato_Convencao_Coletiva.
pdf

Imprimir

Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000006/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/01/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR061702/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10170.100011/2022-12
DATA DO PROTOCOLO: 12/01/2022

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 ;

E

SIND TRABALHADORES EMPRESAS ASSEIO CONSERVACAO DE MS , CNPJ n. 33.194.366/0001-06, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 31 de dezembro de 2022 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 **Água Clara/MS, Alcinoópolis/MS, Amambai/MS, Anastácio/MS, Anaurilândia/MS, Angélica/MS, Antônio João/MS, Aparecida do Taboado/MS, Aquidauana/MS, Aral Moreira/MS, Bandeirantes/MS, Bataguassu/MS, Batayporã/MS, Bela Vista/MS, Bodoquena/MS, Bonito/MS, Brasilândia/MS, Caarapó/MS, Camapuã/MS, Campo Grande/MS, Caracol/MS, Cassilândia/MS, Chapadão do Sul/MS, Corguinho/MS, Coronel Sapucaia/MS, Corumbá/MS, Costa Rica/MS, Coxim/MS, Deodápolis/MS, Dois Irmãos do Buriti/MS, Douradina/MS, Eldorado/MS, Fátima do Sul/MS, Figueirão/MS, Glória de Dourados/MS, Guia Lopes da Laguna/MS, Iguatemi/MS, Inocência/MS, Itaporã/MS, Itaquiraí/MS, Ivinhema/MS, Japorã/MS, Jaraguari/MS, Jardim/MS, Jateí/MS, Juti/MS, Ladário/MS, Laguna Carapã/MS, Maracaju/MS, Miranda/MS, Mundo Novo/MS, Naviraí/MS, Nioaque/MS, Nova Alvorada do Sul/MS, Nova Andradina/MS, Novo Horizonte do Sul/MS, Paranaíba/MS, Paranhos/MS, Pedro Gomes/MS, Ponta Porã/MS, Porto Murtinho/MS, Ribas do Rio Pardo/MS, Rio Brilhante/MS, Rio Negro/MS, Rio Verde de Mato Grosso/MS, Rochedo/MS, Santa Rita do Pardo/MS, São Gabriel do Oeste/MS, Selvíria/MS, Sete Quedas/MS, Sidrolândia/MS, Sonora/MS, Tacuru/MS, Taquarussu/MS, Terenos/MS, Três Lagoas/MS e Vicentina/MS.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

O piso salarial de todos os trabalhadores das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva a partir de 1º de janeiro de 2022 é de **R\$ 1.217,00 (mil duzentos e dezessete reais)**, reajustado em aproximadamente **10,13% (dez vírgula treze por cento)** em relação ao piso anterior, repondo as perdas salariais verificadas no período de **01/01/2021 a 31/12/2021**, 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\$ 1.500,00(hum mil e quinhentos reais), assegurado o estudo para a inclusão destas funções não previstas no quadro da cláusula *da função dos serventes de limpeza 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 esta base territorial, de modo que as partes se comprometem de forma irrevogável a não entabular quaisquer acordos coletivos e/ou judicialização de demandas que violem os direitos mínimos previstos na presente norma coletiva, reservando aos acordos coletivos tão somente condições mais benéficas àquelas aqui previstas, vedada qualquer medida que reduza ou suprima direitos garantidos pela presente CCT.

Parágrafo Terceiro: Nas jornadas em tempo parcial será obedecida a regra legal para cálculo do salário base, salvo quando a jornada exceder os limites legais, hipótese em que será assegurado o piso a que se refere o *caput* desta cláusula.

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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - DAS GRATIFICAÇÕES ESPECIFICAS DE FUNÇÕES

Fica convencionado que os trabalhadores vinculados às empresas de asseio e conservação que exercerem de forma habitual e preponderante as funções específicas abaixo, segundo as condições e valores ora reajustados em **3,5% (três vírgula cinco por cento)** e que compõem o 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\$56,69	R\$1.217,00	R\$1.273,69

2	Auxiliar Operacional de Campo	R\$56,69	R\$1.217,00	R\$1.273,69
3	Auxiliar de Almoxarife	R\$56,69	R\$1.217,00	R\$1.273,69
4	Operador de fotocopiadora e ajudante de armazém	R\$113,44	R\$1.217,00	R\$1.330,44
5	Maqueiro	R\$113,44	R\$1.217,00	R\$1.330,44
6	Auxiliar de Lavanderia	R\$113,44	R\$1.217,00	R\$1.330,44
7	Auxiliar de Jardinagem	R\$113,44	R\$1.217,00	R\$1.330,44
8	Limpador de Vidro	R\$113,44	R\$1.217,00	R\$1.330,44
9	Salva Vidas	R\$128,16	R\$1.217,00	R\$1.345,16
10	Garçom	R\$152,26	R\$1.217,00	R\$1.369,26
11	Lactarista	R\$170,26	R\$1.217,00	R\$1.387,26
12	Técnico em Biotério	R\$170,26	R\$1.217,00	R\$1.387,26
13	Porteiro, Piscineiro, Ascensorista e Auxiliar de Zelador	R\$170,26	R\$1.217,00	R\$1.387,26
14	Cozinheira(o)	R\$170,26	R\$1.217,00	R\$1.387,26
15	Almoxarife	R\$170,26	R\$1.217,00	R\$1.387,26
16	Vigia e Operador de Estacionamento	R\$186,30	R\$1.217,00	R\$1.403,30
17	Operador de CFTV	R\$283,72	R\$1.217,00	R\$1.500,72
18	Jardineiro	R\$283,72	R\$1.217,00	R\$1.500,72
19	Operador de Forno	R\$405,21	R\$1.217,00	R\$1.622,21
20	Fiscal de Prevenção e Perdas	R\$422,28	R\$1.217,00	R\$1.639,28
21	Inspetor de Escola	R\$425,61	R\$1.217,00	R\$1.642,61
22	Zelador	R\$475,06	R\$1.217,00	R\$1.692,06
23	Atendente Comercial	R\$540,05	R\$1.217,00	R\$1.757,05
24	Mecânico	R\$567,52	R\$1.217,00	R\$1.784,52
25	Pedreiro, Eletricista, Encanador, Carpinteiro, Pintor, Oficial de Manutenção e Brigadista	R\$567,51	R\$1.217,00	R\$1.784,51
26	Bombeiro Civil	R\$589,50	R\$1.217,00	R\$1.806,50
27	Operador de Empilhadeira	R\$591,44	R\$1.217,00	R\$1.808,44
28	Tratorista	R\$623,80	R\$1.217,00	R\$1.840,80
29	Motorista que utilize exclusivamente veículo que exija CNH de categorias B e C	R\$624,28	R\$1.217,00	R\$1.841,28
30	Auxiliar técnico comercial (nível I)	R\$699,90	R\$1.217,00	R\$1.916,90
31	Motorista que utilize exclusivamente veículo que exija CNH de categorias D e E	R\$717,93	R\$1.217,00	R\$1.934,93
32	Agente de arrecadação	R\$779,65	R\$1.217,00	R\$1.996,65
33	Técnico em	R\$797,32	R\$1.217,00	R\$2.014,32

	Ar Condicionado			
34	Assistente de Projeto	R\$818,59	R\$1.217,00	R\$2.035,59
	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\$81,07	R\$1.217,00	R\$1.298,07
B) De seis a vinte empregados		R\$170,26	R\$1.217,00	R\$1.387,26
C) De vinte um até quarenta Empregados		R\$283,72	R\$1.217,00	R\$1.500,72
D) Acima de quarenta empregados		R\$397,25	R\$1.217,00	R\$1.614,25

Parágrafo Primeiro: os trabalhadores que exercerem às funções de agente de asseio de conservação, ajudante de limpeza, auxiliar de serviços gerais, faxineiro, limpador, servente de limpeza, serviços gerais e demais funções equiparadas ou equiparáveis não farão jus ao recebimento de gratificação de função.

Parágrafo Segundo: Aos trabalhadores que exercem atividades em jornada em tempo parcial as gratificações previstas nesta cláusula serão calculadas proporcionalmente.

Parágrafo Terceiro: O exercício de diferentes atividades, inerentes a sua função, não implica em acúmulo ou desvio de função, porquanto compatível com sua condição pessoal, na forma do artigo 611-A, V da CLT.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - DAS GRATIFICAÇÕES PARA 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 **3,5% (três vírgula cinco por cento)** que compõe o 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\$113,44	R\$1.217,00	R\$1.330,44
2	Auxiliar de Escritório, Contínuo/mensageiro	R\$170,26	R\$1.217,00	R\$1.387,26
3	Auxiliar Administrativo (Nível I)	R\$223,46	R\$1.217,00	R\$1.440,46
4	Secretária	R\$283,72	R\$1.217,00	R\$1.500,72
5	Auxiliar de Departamento Pessoal	R\$283,72	R\$1.217,00	R\$1.500,72
6	Telefonista, Digitador e Auxiliar, Técnico em informática	R\$397,25	R\$1.217,00	R\$1.614,25
7	Supervisor Operacional/ Setorial	R\$425,60	R\$1.217,00	R\$1.642,60
8	Auxiliar Administrativo (Nível II)	R\$517,16	R\$1.217,00	R\$1.734,16
9	Auxiliar Administrativo (Nível III)	R\$746,30	R\$1.217,00	R\$1.963,30
10	Supervisor /Coordenador Administrativo	R\$851,27	R\$1.217,00	R\$2.068,27
11	Secretária de nível superior	R\$976,46	R\$1.217,00	R\$2.193,46
12	Encarregado de departamento no setor administrativo	R\$1.025,15	R\$1.217,00	R\$2.242,15
13	Gestor de RH com curso superior	R\$1.385,50	R\$1.217,00	R\$2.602,50

14	Analista Administrativo/Financeiro	R\$1.961,49	R\$1.217,00	R\$3.178,49
----	---------------------------------------	-------------	-------------	-------------

Parágrafo Primeiro: 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, nos termos do artigo 468 da CLT.

Parágrafo Segundo: Aos trabalhadores que exercem atividades em jornada em tempo parcial às gratificações previstas nesta cláusula serão calculadas proporcionalmente.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em números não excedentes à duas horas, sendo a hora extra remunerada com adicional de 50% (cinquenta por cento), refletindo inclusive sobre o descanso semanal remunerado (DSR).

Parágrafo Primeiro: O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal (piso + gratificação) por 220 (duzentas e vinte) horas, quociente aplicável para todos os regimes de jornada, incluso 12x36.

Parágrafo Segundo: A participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento do colaborador, desde que aceita livremente pelo trabalhador, não será considerada horas extraordinárias.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

Para o trabalho noturno, realizado das 22:00 horas de um dia até às 05:00 horas do dia seguinte, a duração de cada hora será de 60 minutos, calculada com o adicional no percentual de 25% (vinte cinco por cento).

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA NONA - 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.

Parágrafo Primeiro: Nos termos do Art. 9º, §1º da Lei 13.429, de 31 de março de 2017, as partes estabelecem que a presença de agente insalubre, bem como o grau incidente serão determinados pelos seguintes documentos apresentados pelos tomadores de serviços das empresas abrangidas pelo presente instrumento, em contrapartida às atividades por elas desempenhadas: LTCAT – Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho; LIP - Laudo de insalubridade e periculosidade; PGR programa de gerenciamento de riscos; Laudo Técnico de Avaliações e Condições de Insalubridade, elaborados de acordo com o que determina a Norma Regulamentadora 9, emitido por profissional habilitado em Segurança do Trabalho, na forma da lei, sendo vedada, entre outras, a utilização de Portarias, Resoluções, Instruções, Entendimentos e Súmulas para definição de atividades e graus de insalubridade.

Parágrafo Segundo: 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 Terceiro: As partes ajustam que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres não dependerá de licença prévia da autoridade competente uma vez que é mínimo o grau de insalubridade eventualmente incidente sobre as atividades ínsitas ao segmento de asseio e conservação.

Parágrafo Quarto – Para todos os efeitos, o valor correspondente ao grau de insalubridade integra a base de cálculo das horas extras.

Parágrafo Quinto – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada através da emissão de novo PPRA ou outro laudo apropriado, o adicional de insalubridade não será mais devido, ou caso seja apurado outro grau de insalubridade por este mesmo documento deverá a empresa pagar o novo percentual apurado.

Parágrafo Sexto - Eventuais adicionais de insalubridade, caso incidentes para empregados contratados sob regime de tempo parcial, serão calculados proporcionalmente a jornada contratada, com base no salário mínimo legal.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Os empregados que laborarem em atividades ou operações perigosas terão assegurados pagamento de adicional de periculosidade definido em lei, cuja base de cálculo será o piso da categoria, nos termos do Art. 193, §1º da CLT.

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.

Parágrafo Terceiro – Para todos os efeitos, o valor correspondente ao adicional de periculosidade integra a base de cálculo das horas extras.

Parágrafo Quarto – Aos trabalhadores contratados em regime em tempo parcial, a base de cálculo do adicional de periculosidade a que se refere o *caput*, obedecerá a regra de proporcionalidade de seu salário igualmente parcial.

Parágrafo Quinto – Nos termos da Lei 11.901/2009 fica assegurado ao bombeiro civil adicional de periculosidade de 30% a incidir sobre o piso da categoria.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS PRÊMIOS 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, somente enquanto estiver prestando serviço no respectivo local, terão direito ao recebimento de um prêmio mensal de caráter indenizatório, vinculado a assiduidade, sendo devida ao empregado que, no curso do mês, não tenha faltado ao trabalho, inclusive faltas justificadas ou abonadas, e que não integrará a remuneração nos termos do §2.º do art. 457 da CLT, segundo condições e valores abaixo indicados:

Item	Postos de Serviços	Premiação
1	Os empregados que trabalharem exclusivamente em: aeroportos, estações rodoviárias, ferroviárias, centros comerciais, shopping-center, supermercados, hospitais, posto de saúde, casas de diversões, lojas de departamentos, terminais de transbordo de ônibus urbanos, farão jus a uma premiação de:	R\$107,45
2	Os empregados que trabalharem em áreas industriais, desde que em setores operacionais, excluída a gratificação para aqueles empregados que se ativem em portarias, recepções, áreas administrativas, escritórios e áreas análogas, farão jus a uma premiação mensal de:	R\$161,28
3	Os empregados que trabalharem em área rural, farão jus a uma premiação mensal de:	R\$47,70

Parágrafo Primeiro: Diante da especificidade de cada contrato, fica facultado a estipulação de prêmio em valores superiores aqueles acima indicados, que valerão apenas para aquele posto de trabalho específico, desde que devidamente contratado com o tomador.

Parágrafo Segundo: Os prêmios previstos na presente cláusula não são cumulativas entre si.

Parágrafo Terceiro: Aos trabalhadores que exercem atividades em jornada em tempo parcial, tendo em vista que sua jornada de trabalho é reduzida em comparação com as demais modalidades de jornada de trabalho, o que faz com que seja necessária uma visão isonômica sobre a premiação a que se refere a presente cláusula, fará jus a um prêmio por assiduidade equivalente a 50% (cinquenta por cento) daquele devido aos trabalhadores cuja jornada de trabalho se enquadra nas demais modalidades previstas nesta CCT

Parágrafo Quarto: A CTPS será assinada com o salário normativo, sendo a diferença paga em folha, com a denominação "premiação de posto de serviço (PPS)".

Parágrafo Quinto: O trabalhador que, por qualquer motivo deixar de laborar no posto de serviço, de que trata sua premiação, não mais fará jus ao recebimento da mesma, uma vez que a referida premiação não está vinculada ao trabalhador mas tão somente ao posto de serviço.

Parágrafo Sexto: Nos termos do art. 611-A **XIV** e art. 457, § 4º da CLT, os prêmios, são considerados liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro podendo ser pagos de forma mensal, mantida a sua condição de parcela que não integra a remuneração do empregado, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de encargo trabalhistas e previdenciários.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO CESTA BÁSICA.

Acordam as partes que todos os colaboradores /empregados que trabalham nos tomadores de serviços terceirizados, independentemente de cargo ou função que desempenhem e desde que estes preencham as condições estipuladas nesta cláusula e seus respectivos parágrafos, terão o direito à percepção do PRÊMIO CESTA BÁSICA, nas condições estipuladas nestas cláusulas.

Parágrafo Primeiro: O valor do prêmio será de R\$80,00 (oitenta reais) por mês, apurados na forma desta cláusula coletiva.

Parágrafo Segundo: Fica acordado que o direito ao prêmio instituído na forma desta cláusula, não tem natureza salarial, não integrando o salário do empregado para qualquer efeito legal com base no art.457 parágrafo 4º da CLT.

Parágrafo Terceiro: A empresa creditará o valor da premiação até o décimo quinto dia do mês seguinte ao período aquisitivo ao trabalhador que o conquistar, sendo facultado a empresa o pagamento do prêmio em produtos da cesta básica, cartão magnético ou dinheiro.

Parágrafo Quarto: A apuração do prêmio será realizada com base no controle de jornada, sendo a apuração realizada mensalmente.

Parágrafo Quinto: O direito ao recebimento do “PRÊMIO CESTA BÁSICA”, independente da jornada de trabalho, está condicionado ao colaborador que não possuir nenhuma falta, seja ela justificada ou não ao trabalho, nenhum afastamento de suas atividades laborais (atestados ou licenças), ou seja, somente receberá o valor integral o colaborador que cumprir totalmente a sua jornada de trabalho diária e mensal bem como aqueles trabalhadores que não sofrerem nenhuma medida disciplinar (advertência formal, suspensão).

Parágrafo Sexto: Terão direito ao pagamento proporcional aos dias trabalhados os colaboradores afastados por motivo de férias, licença legal remunerada e previdenciárias, sendo o recebimento na proporção da quantidade de dias que efetivamente trabalhar no período de apuração do Prêmio.

Parágrafo sétimo: Não terão direito a essa premiação:

- I. Estagiários e Aprendizizes;
- II. Colaboradores admitidos e demitidos no mês de apuração;
- III. Empregados de terceiros e trabalhadores temporários;
- IV. Colaborador que exerça atividade externa incompatível com o controle de jornada, entre eles supervisor operacional setorial;
- V. Colaboradores cuja remuneração ultrapasse a R\$1.650 (mil seiscentos e cinquenta Reais).

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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, independentemente do valor a ser pago, 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 QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Fica convencionada a concessão de Auxílio Alimentação no valor de **R\$272,25 (Duzentos e setenta e dois reais e vinte cinco centavos)** 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 associada ao sindicato patronal poderá substituir o Auxílio Alimentação pelo fornecimento de refeição, 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, salvo por motivo de caso fortuito/força maior, no prazo de dez dias úteis a contar da data da contratação, em valor proporcional ao período compreendido entre o dia da contratação e o último dia do mês. Nos meses seguintes à contratação do trabalhador, o auxílio alimentação será pago no quinto dia útil 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) - em caso de jornada regular - e 1/15 (um quinze avos) - em caso de jornada 12/36 - 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.

Parágrafo décimo: No caso de desligamento do empregado, tendo em vista que o cartão alimentação é pessoal e intransferível, fica convencionado que serão restituídos pelo trabalhador os valores correspondentes aos dias não trabalhados, observada a regra do parágrafo sétimo, podendo, todavia, usufruir do saldo que possuir no referido cartão.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 01/02/2022**, 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 expresso 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 10/02/2022**, 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, quando então o empregador retomar 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 OITAVA - 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 terá como base de cálculo o número trabalhador no mês (tomando-se por base o número de empregados da empresa conforme Guia de Recolhimento do FGTS - GRF, em substituição ao recibo do CAGED, acompanhada do respectivo comprovante de pagamento), enviado até dia 05 e sendo 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.

Parágrafo décimo: O boleto para pagamento da contribuição ao Benefício Assistencial ao Trabalhador deverá ser solicitado através do e-mail secretaria@seacms.com.br, encaminhando obrigatoriamente a Guia de Recolhimento do FGTS - GRF, em substituição ao recibo do CAGED, acompanhada do respectivo comprovante de pagamento, dos últimos três meses, para que se apure a base de trabalhadores.

Parágrafo décimo primeiro: a obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses), sendo que, decorrido tal prazo ao(a) empregado(a) será facultado a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao seu Sindicato de classe, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

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 cópia 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 STEAC-MS 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 acarretará 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, tendo caráter de contrato a termo por prazo determinado para todos os efeitos legais.

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 - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Os sindicatos convencionam a autorização para que empresas contratem trabalhadores intermitentes, previstos no artigo 452-A da Lei 13.467/2017, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas previstas no §6º do artigo 452-A da CLT, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

Parágrafo Primeiro – O trabalhador que for convocado com brevidade inferior ao estabelecido em lei não poderá ser sancionado com a penalidade prescrita no §4º do 452-A da Lei 13.467/2017 em caso de não comparecimento.

Parágrafo Segundo – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada.

Parágrafo Terceiro – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 30 (trinta) dias ininterruptos no mesmo posto de trabalho, com o mesmo endereço e mesma carga horária, deverá ser admitido como efetivo.

Parágrafo Quarto – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

Parágrafo Quinto – Em consonância com a prescrição do §6º do artigo 452-A da CLT, será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração e demais gratificações asseguradas nesta Convenção Coletiva, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação, vale-transporte e adicionais legais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Nos termos da Lei 9.601/1998 fica facultado aos empregadores instituir contrato de trabalho por prazo determinado em hipóteses e condições diversas daquelas estabelecidas no §2º do artigo 443 da CLT.

Parágrafo primeiro: Não se aplicará nos contratos por tempo determinado as determinações contidas no art. 479 e 480 da CLT, sendo pactuado multa rescisória equivalente a 20% saldo existente no FGTS.

Parágrafo segundo: o limite de trabalhadores a serem contratados nessa modalidade obedecerá às disposições do art. 3.º da Lei 9.601/1998

Parágrafo terceiro: fica convencionada a possibilidade de compensação de jornada de trabalho em horas extras, afastando-se o acréscimo de salários, desde que compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias .

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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: A obrigatoriedade a que se refere o caput está restrita às localidades onde o sindicato laboral mantenha sua sede ou delegacias, sendo facultativa nas demais localidades.

Parágrafo segundo: 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 terceiro: 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
- O) Certidão de Regularidade Sindical

Parágrafo quarto: A validade da homologação está condicionada a apresentação dos documentos descritos nas letras do parágrafo anterior.

Parágrafo quinto: Visando o integral cumprimento das obrigações assumidas, na Portaria Conjunta 001/2018 - registrada junto ao 4ª Ofício sob nº 406733, Livro A 33, no dia 24/04/2018 - quando da apresentação dos documentos obrigatórios, o sindicato laboral constatar a ausência daqueles descritos nas letras do parágrafo quarto, além de estar impossibilitado de homologar a rescisão, deverá comunicar imediatamente o sindicato patronal para que sejam adotadas às medidas fiscalizatórias cabíveis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

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

Parágrafo primeiro - O termo previsto no caput discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, o qual constatada a regularidade no cumprimento das obrigações deverá ser assinado, pelo empregado e empregador, bem como pelo Sindicato laboral e patronal, dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

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

Parágrafo terceiro– A emissão do termo de quitação na Comissão de Conciliação de Prévia será custeada integralmente pelas empresas.

Parágrafo Quarto – O valor que vier a ser cobrado será destinado a Comissão de Conciliação Prévia e por ela administrado, conforme previsto em seu regimento interno.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

Parágrafo primeiro: No caso de pedido de demissão por parte do empregado, sem que haja a possibilidade do cumprimento do aviso prévio, o empregado deverá indenizar a empresa proporcionalmente aos dias não trabalhados.

Parágrafo segundo: Tendo em vista a natureza do instituto do aviso prévio, que assegura ao trabalhador o direito a não sofrer com a ruptura repentina de seu contrato de trabalho, consentem as partes que o aviso prévio trabalhado será integralmente cumprido pelo trabalhador. Na hipótese de o trabalhador se recusar a cumprir o aviso prévio, considerar-se-á que já obteve novo emprego, não mais necessitando do aviso prévio, pelo que será descontado proporcionalmente ao período de aviso não trabalhado, incorrendo na falta prevista no Art. 491 da CLT. Nessa hipótese, a rescisão poderá ser formalizada imediatamente, sem prejuízo da projeção do aviso prévio ao contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro: Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos 30 dias que antecedem a data base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pelas Leis 6.708/79 e 7.238/84.

Parágrafo quarto: Tendo em vista que o critério de proporcionalidade previsto na Lei 12.506/2011 não atingiu a regra prevista no art. 488, Parágrafo Único da CLT, convencionou-se que, independente da quantidade de dias que possua o aviso prévio no caso concreto, a faculdade de ausência do trabalho sem desconto limita-se a 07 (sete) dias, bem como a redução de 02 (duas) horas na jornada diária de trabalho se aplica apenas aos últimos 30 dias do período a que se refere esta cláusula.

Parágrafo quinto: A regra a que se refere o parágrafo anterior se aplica a todas às espécies de jornada de trabalho, salvo a 12x36, ao qual apenas aproveitará o que diz respeito a faculdade de se ausentar, no final do período, por 07 (sete) dias consecutivos, sem que haja desconto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DO TRINTÍDIO

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pelas Leis nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DE TRABALHO

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e incentivar as empresas a participarem desse intento, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação ou novo contrato, seja público ou privado, darão preferência em contratar os mesmos funcionários da empresa sucedida.

Parágrafo primeiro: Havendo o aproveitamento do funcionário pela empresa sucessora, fica permitida a aplicação automática da rescisão prevista no art. 484-A, da CLT, desde que o empregado permaneça laborando no mesmo posto de serviço.

Parágrafo segundo: Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador junto à empresa sucessora, o empregador poderá realocar o empregado.

Parágrafo terceiro: Em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviços com o tomador, a empresa poderá entregar os avisos prévios aos seus empregados, mas se por qualquer motivo houver continuidade do contrato com tomador, havendo anuência do empregado, caberá ao empregador fazer o cancelamento do aviso prévio, em razão da manutenção do emprego.

Parágrafo quarto: No encerramento do contrato entre a empresa sucedida e o tomador de serviço, persistindo pendências de homologações de rescisões contratuais, poderá a empresa sucessora no contrato de prestação de serviços efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador, independentemente da devida baixa do contrato anterior.

Parágrafo quinto: O sindicato laboral deverá ser comunicado, por escrito, quanto aos empregados que serão contratados na empresa sucessora para proceder com a rescisão do contrato de trabalho nos moldes do parágrafo primeiro desta Cláusula.

Parágrafo sexto: Por serem empresas prestadoras de serviços distintas (sucédida e sucessora), bem como não havendo readmissão pelo mesmo empregador, o novo contrato de trabalho em nenhuma hipótese poderá configurar unicidade contratual.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO E REGIME DE COMPENSAÇÃO

A jornada de trabalho dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em regime diferenciado 12X36 horas ou em regime em tempo parcial.

Da jornada de 44 horas semanais

Parágrafo Primeiro: Para fins de compensação, será facultado ao empregador prorrogar até o máximo de duas horas diárias a jornada de trabalho, respeitando-se a duração normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e o limite máximo diário de 10 (dez) horas, sem que, com isso, se configure horas extras, inclusive no contrato intermitente.

Parágrafo Segundo: No trabalho prestado em domingos e feriados, somente será devido pagamento em dobro da hora normal, se não houver folga compensatória na mesma semana. Devendo a folga do trabalhador, coincidir com o domingo, ao menos uma vez no mês.

Parágrafo Terceiro: Em períodos eleitorais, quando o empregado se ausentar do posto de trabalho para votação, o período despendido para esse fim será compensado pelo empregado em sua próxima escala de trabalho.

Parágrafo Quarto: Será facultado aos empregadores, conforme prevê o art. 611-A, III da CLT, o intervalo intrajornada de 30 minutos na jornada 44 horas.

Parágrafo Quinto: A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% a ser calculado apenas sobre o tempo suprimido, desde que esse tempo não exceda a 30 minutos, hipótese em que a indenização incidirá sobre 60 minutos.

Da jornada doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas (12x36)

Parágrafo Sexto: 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, inclusive no contrato intermitente, em razão da natural compensação, observados ou indenizados, o intervalo para repouso e alimentação conforme Art. 611- A, III da CLT.

Parágrafo Sétimo: Nas jornadas em regime 12x36 considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados (DSR) que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes, não incidindo os reflexos a que se referem o Parágrafo Único do art. 59-A da CLT.

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

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

Parágrafo Décimo: O intervalo intrajornada será de 60 minutos, sendo que a supressão deste período, deverá ser pago integralmente, com adicional de 50%, independentemente do quanto suprimido, possuindo caráter indenizatório, portanto, não incorporando à remuneração para nenhum efeito legal.

Parágrafo Décimo primeiro: Fica assegurado o gozo do intervalo intrajornada de 60 minutos para os trabalhadores que prestam serviço de limpeza, asseio e conservação, sendo vedada a indenização do referido intervalo, ainda que parcial.

Parágrafo Décimo segundo: Considerando a particularidade dos serviços de operador de estacionamento, portaria, recepção e vigia, 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 por 60 minutos no percentual de 50% sobre o valor da hora normal, independente do intervalo a ser usufruído.

Parágrafo Décimo terceiro: Em razão da peculiaridade da atividade desenvolvida pelas empresas do segmento de asseio e conservação, considerada a sua natureza de serviço essencial e inadiável, e considerando que as ausências/faltas dos empregados ao trabalho ocorrem muitas vezes sem prévio aviso, pactuam as partes que as empresas poderão solicitar a seus empregados o trabalho eventual em, no máximo, quatro (4) dias em que o trabalhador teria direito a gozar de folga, bem como a extensão da jornada trabalhada em até duas horas sem que isto descaracterize a jornada de trabalho especial de 12x36 horas ou configure sobre aviso.

Parágrafo Décimo quarto: O trabalho na hipótese a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser compensado consoante banco de horas implementado nos termos da lei, ou remunerado mediante pagamento do adicional de 50% das horas trabalhadas acrescido dos respectivos reflexos.

Parágrafo Décimo quinto: Em períodos eleitorais, quando o empregado se ausentar do posto de trabalho para votação, o período despendido para esse fim será compensado pelo empregado em sua próxima escala de trabalho.

Da jornada em tempo parcial

Parágrafo Décimo sexto: 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.

Parágrafo Décimo sétimo: 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 proporcionalmente à jornada contratada salário e gratificações previstas nas cláusulas 'DAS GRATIFICAÇÕES ESPECÍFICAS DE FUNÇÕES', 'DAS GRATIFICAÇÕES PARA FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS E DE GESTÃO', além da premiação definida na cláusula 'DAS GRATIFICAÇÕES ESPECIAIS POR POSTO DE SERVIÇO', em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Parágrafo Décimo oitavo: Em períodos eleitorais, quando o empregado se ausentar do posto de trabalho para votação, o período despendido para esse fim será compensado pelo empregado em sua próxima escala de trabalho.

Parágrafo Décimo nono: Em caso de necessidade de substituição, fica facultado ao empregador a utilização de contrato de trabalho intermitente também na jornada em tempo parcial.

Do controle de Jornada

Parágrafo vigésimo: Conforme o art. 74 da CLT os estabelecimentos poderão utilizar sistemas manuais, mecânicos ou eletrônicos de controle de ponto.

Parágrafo vigésimo primeiro: Fica facultado às empresas utilizar sistema eletrônico alternativo de controle de ponto, observando o que dispõe o Decreto 10.854/21 e a Portaria 671/2021 e demais portarias do Ministério de Estado do Trabalho e Previdência que venham a disciplinar o assunto

Parágrafo vigésimo segundo: As empresas poderão ainda utilizar, simultaneamente, sistemas mecânicos, manuais e eletrônicos em diferentes estabelecimentos ou postos de serviço.

Parágrafo vigésimo terceiro: 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 vigésimo quarto: O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papelêta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos, ficando as empresas obrigadas a colher assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, salvo no caso da utilização de biometria, podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação desde que haja uma pré-anotação do intervalo no cabeçalho do documento onde é registrada a jornada, conforme a legislação em vigor.

Parágrafo vigésimo quinto: 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 expressem a realidade da jornada desempenhada.

Parágrafo vigésimo 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.

Do controle de Jornada por exceção

Parágrafo vigésimo sétimo- Fica assegurado as empresas o direito de adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, para os empregados subordinados a horário de trabalho, onde serão registradas apenas as exceções ocorridas durante a jornada normal de trabalho.

Parágrafo vigésimo oitavo - Nos dias sem registro de exceções, será considerada cumprida a jornada contratualmente convencionada.

Parágrafo Vigésimo nono - O sistema alternativo de controle de jornada de trabalho adotado não admitirá restrições à marcação de ponto, sendo que todas as exceções existentes serão rigorosa e exclusivamente apontadas pelos empregados.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS

À exceção do empregado estudante, os abonos de falta seguirão os padrões determinados pelo Artigo 473 da CLT.

Parágrafo primeiro: Serão abonadas faltas ao serviço do empregado estudante submetido a exame escolar regular, desde que o empregador seja avisado com antecedência mínima de 72 (Setenta e duas) horas e desde que o horário da prova coincida com o horário de trabalho.

Parágrafo segundo: 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.

Parágrafo terceiro: De acordo com a redação da lei, o afastamento previsto é de apenas parentes diretos, nesse caso, são os parentes na categoria de ascendentes: pais, avós, bisavós e cônjuge e na categoria de descendentes filhos, netos e bisnetos

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.

Parágrafo Único: O aviso de férias poderá ser aplicado com prazo de antecedência de até 5 dias da data do início do gozo, mantidas as vedações quanto aos dias de início das férias previstas no Art. 134, §3º da CLT.

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 05 (cinco) 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).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RETORNO DA PREVIDÊNCIA

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se a empresa no dia útil imediatamente subsequente a alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

Parágrafo Primeiro. Caso o empregado tenha recebido alta previdenciária e possua laudo ou atestado médico indicando que a moléstia que o acometeu persiste e que deverá permanecer afastado de suas atividades laborais, deverá o trabalhador, sob pena de ter período de inércia considerado abandono de emprego, comunicar a empresa no dia útil imediatamente subsequente a alta previdenciária, hipótese em que a empresa fornecerá protocolo da comunicação, e se eximirá de qualquer responsabilidade pecuniária para com o trabalhador, que deverá novamente requerer junto ao INSS novo benefício.

Parágrafo Segundo: Uma vez notificada, fica facultada a empresa submeter o trabalhador a exame com médico do trabalho de sua confiança, hipótese em que, caso seja atestado pelo profissional que o trabalhador está apto ao retorno ao trabalho, poderá exigir o retorno imediato do empregado, sob pena de ser caracterizado o abandono de emprego.

Parágrafo Terceiro: Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, e não retorne ao trabalho, deverá o mesmo entregar a empresa, por escrito, a intenção de recurso, ficando durante o período com o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os trâmites legais de retorno ao trabalho.

Parágrafo Quarto. Para os casos de egressos do INSS após procedimento de reabilitação, a sua recolocação aos quadros da empresa dependerá da existência de vagas, bem como da aptidão do trabalhador para desempenho de funções atinentes às vagas disponíveis. Na hipótese de inexistência de vagas e visando evitar a dispensa imotivada de outros trabalhadores já empregados, as partes ajustam que a empresa ficará obrigada a promover a dispensa imotivada do trabalhador reabilitado, assumindo os ônus legais da rescisão contratual.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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-higiénico.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - UNIFORMES

As empresas deverão fornecer gratuitamente aos seus empregados, no mínimo, dois conjuntos de uniformes e um calçado, obedecendo as especificidades de cada função e local de trabalho. Contudo, a cada doze meses o empregador substituirá os uniformes fornecidos, mediante devolução dos já utilizados.

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 TRIGÉSIMA NONA - 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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOS CUSTOS COM A REALIZAÇÃO DE EXAMES TOXICOLÓGICOS

Para as funções que demandem a realização de exames toxicológicos periódicos, as partes estabelecem que os custos dos mencionados exames serão arcados pelo empregado, uma vez se tratar de requisito técnico correlato à sua habilitação legal para a função.

Parágrafo Único: A não renovação do exame obrigatório constituirá motivo ensejador de sanção disciplinar ao empregado, e caso não realizado o exame no prazo de 5 dias a contar da notificação pelo empregador, estará o empregado sujeito à dispensa por justa causa nos termos do Art. 482, "m" da CLT, uma vez que o exame em questão configura requisito de segurança do trabalho para o exercício da profissão.

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.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO

Fica o empregado obrigado a comunicar a empresa a ocorrência de Acidente de Trabalho no prazo de 12 horas após o fato.

Parágrafo primeiro: A comunicação deverá ser realizada independente de afastamento ou não do trabalho, sendo esta feita inicialmente pelo colaborador, e em caso de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem.

Parágrafo segundo: Não havendo excepcionalidade da situação, a ausência da comunicação ensejará a aplicação da penalidade de advertência.

Parágrafo terceiro: Sem prejuízo do parágrafo anterior, existindo cobrança da multa prevista no Art. 286 do Decreto n. 3.048/99, esta será suportada pelo empregado.

Parágrafo quarto: A multa será cobrada em valor que não prejudique a subsistência do empregado, podendo ser descontada do salário de forma parcelada.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SESMT COLETIVO

Na forma das normas legais atuais, os sindicatos e as empresas poderão formar SESMT coletivo, ou ainda poderão os empregados serem assistidos no SESMT do contratante. Nos dois últimos casos, com a assistência obrigatória do Sindicato Patronal.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 sindicatolaboral.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - APRESENTAÇÃO DA GUIA DE RECOLHIMENTO DO FGTS - GRF

Todas as empresas atuantes no Estado de Mato Grosso do Sul, com sede neste ou em outro estado da federação, independentemente de serem associados ao Sindicato Patronal, ou não, deverão encaminhar à este cópia da Guia de Recolhimento do FGTS - GRF, em substituição ao recibo do CAGED, acompanhada do respectivo comprovante de pagamento, 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 NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

Nos termos do Art. 545 da CLT, desde que o trabalhador seja sindicalizado, 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. O valor deverá ser creditado em favor do sindicato dos trabalhadores até o dia 10 (dez) de maio do ano em curso, conforme aprovação em Assembleia Geral Extraordinária da categoria, sendo este desconto referente ao mês de abril do ano em curso, devendo as empresas promover os recolhimentos via guia de compensação bancária própria fornecida pelo Sindicato Laboral.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário de cada empregado sindicalizado e limitado o desconto individual mensal de R\$ 20,00 (vinte reais), a título de Contribuição Confederativa Laboral.

Parágrafo primeiro: as importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao STEAC/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 STEAC/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 STEAC/MS, situada à Rua Buarque de Macedo, nº 84, nesta Capital.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL

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

I. empresas com um efetivo de até 20 funcionários contribuirão com 20% (vinte por cento) do piso da categoria;

II. empresas com um efetivo de até 21 a 50 funcionários contribuirão com 40% (quarenta por cento) do piso da categoria;

III. empresas com um efetivo de até 51 a 70 funcionários contribuirão com 60% (sessenta por cento) do piso da categoria;

IV. empresas com um efetivo de 71 a 200 funcionários contribuirão com 70% (setenta por cento) do piso da categoria;

V. empresas com um efetivo de 201 a 500 funcionários contribuirão com 80% (oitenta por cento) do valor do piso da categoria;

VI. 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.

Parágrafo Quarto: Microempresas e Empresas de Pequeno Porte obedecerão a regra insculpida entre os incisos I e VI do *caput*.

Parágrafo Quinto: As empresas que compõem grupo econômico, conglomerados, ou qualquer outra modalidade que acarrete a reunião de pessoas jurídicas autônomas, deverão apurar individualmente a quantidade de empregados e recolher de forma igualmente individual a Contribuição Associativa Patronal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

As empresas deverão descontar de cada trabalhador, desde que comprovadamente associado ao sindicato laboral, o valor equivalente a um dia trabalhado, como recolhimento de contribuição Negocial, a ser revertido para o Sindicato Laboral STEAC/MS, correspondente a Base Territorial.

Parágrafo primeiro: O desconto da referida contribuição Negocial prevista no "caput" dessa Cláusula se dará no mês de outubro, devendo ser repassado até o dia 10 de novembro de cada ano referente ao desconto sob pena da incidência das penalidades e encargos previstos no parágrafo quarto desta Cláusula.

Parágrafo segundo: A responsabilidade pela restituição dos valores descontados do trabalhador, em caso de oposição administrativa ou judicial, será do Sindicato Laboral, caso este tenha recebido o repasse das empresas, em caso contrário, caberá às empresas a devolução dos valores.

Parágrafo terceiro: O repasse de cada desconto para o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Asseio e Conservação do MS — STEAC/MS será feito no boleto bancário fornecido por esta Entidade Sindical.

Parágrafo quarto: O não pagamento dos respectivos valores mencionados no prazo de 5 dias úteis, a empresa em atraso será notificada a pagar o valor devido com acréscimo de uma multa no percentual de 50% sobre o valor não repassado, além do valor acrescido da multa, deverá pagar também a importância de 1/2 (meio) piso salarial vigente da Categoria e os honorários advocatícios.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

A Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato realizada no dia **03.12.2021**, devidamente convocada por meio do Edital publicado em **30.11.2021**, no Jornal Correio do Estado, página 1 do caderno de Classificados, instituiu, de acordo com o artigo 513, alínea "e" da CLT, que todas as empresa representadas pela entidade patronal conveniente e, portanto, destinatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que associadas, obrigam-se a recolher até o dia **30/05/2022** a CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL criada com o objetivo de custear as despesas de negociação coletiva para o ano de 2022.

Parágrafo Primeiro: CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL será cobrada apenas uma vez por ano e atrelada à presente Convenção Coletiva de Trabalho firmada, levando-se em consideração a quantidade total de funcionários existentes na matriz e filiais pertencentes na base abrangida por esta Convenção Coletiva, da seguinte forma:

I - Mei – Micro Empreendedor Individual R\$ 120,00

II - 0 até 10 empregados R\$ 338,00

III - 11 até 20 empregados R\$ 358,00

IV - 21 até 50 empregados R\$ 525,00

V - 51 a 100 empregados R\$ 737,00

VI - 101 a 300 empregados R\$ 1.058,00

VII - 301 a 500 empregados R\$ 1.578,00

VIII - 501 a 700 empregados R\$ 2.577,00

IX - Acima de 701 empregados R\$ 3.383,00

Parágrafo Segundo: A falta de recolhimento pelas empresas, no prazo indicado, ensejará incidência de multa de 2% e mora de 1% ao mês, acrescida de atualização monetária nos mesmos índices utilizados para o recolhimento de tributos federais.

Parágrafo Terceiro: O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL será feito através de boleto bancário que será enviado ao representado via e-mail, até 29/04/2022.

Parágrafo Quarto: Microempresas e Empresas de Pequeno Porte obedecerão a regra insculpida entre os incisos II e IX do Parágrafo Segundo geral de recolhimento da Contribuição Confederativa Patronal

Parágrafo Quinto: As empresas que compõem grupo econômico, conglomerados, ou qualquer outra modalidade que acarrete a reunião de pessoas jurídicas autônomas, deverão apurar individualmente a

quantidade de empregados e recolher de forma igualmente individual a CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Parágrafo Sexto. Na partilha da advinda da Contribuição Confederativa Patronal, serão destinados 5% (cinco por cento) em favor da CNC e o restante será acordado com a Federação, com o repasse mínimo de 20% (vinte por cento).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA TAXA PATRONAL DE FILIAÇÃO VOLUNTÁRIA

As empresas vinculadas a esta base territorial que, em que pese não serem associadas, possuem interesse em contribuir voluntariamente ao SEAC/MS, poderão recolher taxa patronal de filiação voluntária de forma mensal e sucessiva no valor de R\$150,00 (Cento e cinquenta Reais), adquirindo-se direitos e deveres conforme estatuto, bem como todos os benefícios estipulados através de resolução administrativa emitida pelo Presidente, nos termos do artigo 10 e parágrafos seguintes do Estatuto do SEAC/MS.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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) Comprovante de quitação da contribuição assistencial e confederativa patronal.
- b) Declaração de firma individual, do contrato social ou da última alteração registrada;
- c) Certidão negativa de débitos fundiários (FGTS);
- d) Certidão negativa de débitos relativos aos tributos federais e a dívida ativa da união;
- e) Certidão negativa de débitos municipais (débitos gerais e mobiliários);
- f) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas - CNDT;
- g) Certificado de Regularidade – Benefício Social Familiar;
- h) Certificado de Regularidade – Benefício Assistencial ao Trabalhador;
- i) CAGED ou informações oficiais de controle governamental de dados e cadastro dos empregados admitidos e demitidos, do mês anterior ao requerimento;
- j) Guia da Contribuição Assistencial Laboral;
- k) Guia da Contribuição Confederativa Laboral;
- l) Guia da Contribuição Associativa Patronal (só para associados ao SEAC/MS);
- m) Guia da taxa de filiação voluntária (só para filiados contribuintes voluntários ao SEAC/MS);

Parágrafo Segundo: Do filiado contribuinte voluntário 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.

Parágrafo terceiro: Das demais empresas será cobrada a taxa de R\$ 150,00 (cento e 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.

Parágrafo Quarto As empresas associadas ao sindicato patronal estão isentas do pagamento desta taxa.

Parágrafo quinto: 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 sexta: 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 sétimo: 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 oitavo: 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 nono: 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 7 (sete) dias úteis para o fornecimento da certidão, devido ao deslocamento intermunicipal.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 expressamente 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 Os acordos coletivos serão firmados perante a presente comissão, com a mediação dos Sindicatos signatários, e assinaturas dos Sindicatos Laboral e Patronal.

§4º 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 9.307/96.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 desalários.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

Parágrafo Único: fica facultado ao empregador a guarda dos documentos acima referidos, quaisquer documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, incluindo aqueles relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho, compostos por dados ou por imagens, em meios eletrônicos, ópticos ou qualquer outro meio idôneo digital, observados os requisitos da Lei 12.682/2012 e 13.709/2018

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DE CLÁUSULA CONVENCIONADA

As entidades sindicais reconhecem a legitimidade recíproca para ajuizamento de ação de cumprimento de cláusulas convencionadas, seja diante do Ministério Público do Trabalho ou diante da Justiça do Trabalho, no caso de transgressões das cláusulas desta convenção, independente de outorga da categoria representada.

Parágrafo Único: em decorrência da competência recíproca, fica convencionado que os sindicatos signatários poderão exercer, em conjunto ou individualmente, todos os atos fiscalizatórios necessários a verificação se as cláusulas convencionadas estão sendo cumpridas

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 prestarserviço.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS PARA NEGOCIAÇÃO

Fica convencionado que quaisquer instrumentos coletivos firmados pelo Sindicato Laboral, com quaisquer das empresas do setor abrangido por essa Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo nestes Acordos Coletivos de Trabalho e seus Termos Aditivos, que estabelecerem condições sociais e econômicas divergentes das pré-estabelecidas nesta Convenção Coletiva, deverão contar com a participação na negociação e anuência expressa dos sindicatos convenientes.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - MEDIANTE A BOLSA QUALIFICAÇÃO

Como forma de manutenção do emprego e da renda para os períodos em que houver rescisão contratual entre o tomador de serviço e a empresa contratada, bem como em outras situações que se entenda necessário, fica autorizada a suspensão temporária do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses, conforme previsto no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Considerando os esforços das entidades sindicais, no sentido de promover a qualificação e capacitação dos trabalhadores no segmento de asseio e conservação, visando a melhoria de sua condição social e de empregabilidade, fica convencionado que o PROFAC será a entidade concedente do Bolsa qualificação para o segmento, conforme homologado e validado o projeto pedagógico pela Superintendência Regional do Trabalho de Mato Grosso do Sul (Setor do Programa do Seguro-Desemprego e Abono Salarial).

Parágrafo Primeiro: Fica ajustado que qualquer empresa, abrangida pela presente norma coletiva, poderá suspender os contratos de trabalho de seus empregados, dentro dos limites do caput dessa cláusula, bem como qualquer um de seus empregados poderá ter seu contrato suspenso, para participar de curso ou programa de qualificação propiciado pela empresa, nas modalidades presencial ou virtual, com duração equivalente à suspensão contratual e com sua aquiescência formal.

Parágrafo Segundo: O curso ou programa de Qualificação Profissional, deve ter como conteúdo assuntos relacionados com as atividades da empresa ou correlatas.

Parágrafo Terceiro: O empregado com contrato de trabalho suspenso na forma prevista no presente instrumento normativo, terá direito a receber a Bolsa Qualificação, na modalidade de Seguro Desemprego, conforme estabelecido pelo Ministério da Economia.

Parágrafo Quarto: No caso de dispensa do empregado, no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao mesmo, além das parcelas rescisórias, previstas na legislação em vigor, multa de 100% por cento sobre o valor do salário base da categoria, anterior à suspensão do contrato.

Parágrafo Quinto: O prazo limite fixado no caput dessa cláusula poderá ser prorrogado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

Parágrafo sexto: Conforme Resolução nº 591/2009, que dispõe sobre o pagamento da bolsa qualificação, para concessão do benefício de que trata a presente cláusula, o empregador deverá informar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego a suspensão do contrato de trabalho bem como cumprir todos os requisitos estabelecidos na referida Resolução.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DAS DISPOSIÇÕES INERENTES A LGPD

Conforme a lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), no que diz respeito ao tratamento de dados, poderão ser obtidas independentemente de consentimento prévio do trabalhador, aplicando as hipóteses do art. 7º da LGPD às relações de emprego, as seguintes informações:

Parágrafo primeiro: Dados para registro de empregados (qualificação civil do trabalhador, dados sobre a relação de emprego, férias, acidentes de trabalho etc.), dados sobre exames de saúde ocupacional, dados sobre a remuneração do empregado, bem como dados para oferecimento de benefícios, gratificações, auxílios, prêmios, seguros, dentre outras, conforme art. 7º, II da LGPD.

**DANIEL DA SILVA AMADO FELICIO
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DE MS**

**TON JEAN RAMALHO FERREIRA
PRESIDENTE
SIND TRABALHADORES EMPRESAS ASSEIO CONSERVACAO DE MS**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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