CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000164/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/04/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR012371/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.000580/2019-89
DATA DO PROTOCOLO: 12/04/2019

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

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIARIOS DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 37.466.331/0001-21, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). OLMIR JUSTINO FEO;

SINDICATO DOS MOTORISTAS PROFISSIONAIS E TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES TERRESTRE DE CUIABA E REGIAO, CNPJ n. 01.328.699/0001-86, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEDEVINO DA CONCEICAO;

SIND.DOS TRABALHADORES NOTRANSP.RODOVIARIO DO NORTE MT, CNPJ n. 32.944.076/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIME SALES DE OLIVEIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIARIO E MOTORISTAS PROFIS B. GARCAS E REGIAO - SINTTRO, CNPJ n. 00.965.244/0001-09, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). LUIZ ROBERTO LIMA NEVES;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO TRANSP ROD DE CACERES, CNPJ n. 24.757.106/0001-00, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). NOEL PINTO DE OLIVEIRA;

SINTROVALE/MT - SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEICULOS E TRABALHADORES RODOVIARIOS DO VALE DO SAO LOURENCO, CNPJ n. 01.975.457/0001-84, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WELLINGTON OLIVEIRA DA SILVA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO TRANSPORTE TERRESTRE DE RONDONPOLIS E REGIO - STTRR, CNPJ n. 24.774.242/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ GONCALVES DA COSTA;

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) aplicar-se-á a todos os empregados: motoristas, motoqueiros, operador de empilhadeira e operador de maquinas do Setor de Terceirização em**

Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Pública e Locação de Mão de Obra, Locação de veículos com motoristas em geral, com abrangência territorial em MT, 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, Arenápolis/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, Rondolândia/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 SALÁRIOS E GRATIFICAÇÕES POR ASSIDUIDADE

A partir de 01 de janeiro de 2019, o PISO ANTERIOR e a GRATICAÇÃO POR ASSIDUIDADE, sofrerão dispêndio REMUNERATÓRIO, assim entendido salário mais gratificação por assiduidade, no importe de 4 % (quatro) por cento, contidos nas respectivas faixas salariais. O piso, a assiduidade e todos os benefícios previstos nesta negociação coletiva devem ser estendidos a todos os empregados da categoria sem exceções sob pena de aplicação das multas previstas nesta CCT e legislação laboral pertinente.

A partir de 01 de janeiro de 2019, fica assegurado, aos empregados que não faltarem injustificadamente, durante o mês, gratificação por assiduidade, somado ao salário, nos seguintes termos:

I - O reajuste de 4% (quatro por cento) previsto no caput desta clausula aplica-se para todos os motoristas e motoqueiros, inclusive, para os que recebem piso superior ao previsto nesta CCT.

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

III - O motorista que for contratado com piso de uma determinada categoria, não poderá trabalhar em uma categoria superior à que foi contratado, sem a devida equiparação salarial.

MOTORISTAS:

1ª - Motorista para veículos leves (carros pequenos e similares) Acréscimo de 4% para o ano de 2019: R$ 1.612,48 + mais penosidade de 36,26% do piso = R$ 584,68 gratificação por assiduidade de R$ 52,81 totalizando R$ 2.249,97 mais os benefícios previstos nesta CCT.

2ª - Motorista para veículos médios (camionetas e similares) Acréscimo de 4% para o ano de 2019: R$ 1.768,00 + penosidade de 33,07 % do piso = R$ 584,68 + gratificação por assiduidade de R$ 56,05 totalizando R$ 2.408,73 mais os benefícios previstos nesta CCT.

3ª - Motorista para veículos pesados, caçambas, munck, Entulhos etc. (Toco/Truck) Acréscimo de 4 % para o ano de 2019: R$ 1.814,96 + penosidade de 32,22 % do piso = R$ 584,68 + gratificação por assiduidade de R$ 55,29 totalizando R$ 2.362,65 mais os benefícios previstos nesta CCT.

§ Único - Os Motoristas que forem designados para operação de caminhão guincho, munk, pega entulho, bota fora, betoneira ou similares, farão jus ao adicional de 15% (quinze por cento) sobre o salário base percebido, enquanto perdurar a alteração da função.

4ª - Motorista de Ônibus e Van, Acréscimo de 4 % para o ano de 2019: R$ 1.966,01, + penosidade de 29,74 % do piso = R$ 584,68 + gratificação por assiduidade de R$ 61,94, totalizando R$ 2.612,64, mais os benefícios previstos nesta CCT.

5ª - Motorista de Ambulâncias Acréscimo de 4 % para o ano de 2019: R$ 1.611,84, + Insalubridade 20% do piso da categoria (R$ 322,36) mais penosidade de 36,27% do piso = R$ 584,68, gratificação por assiduidade de R$ 109,91, totalizando R$ 2.628,79 mais os benefícios previstos nesta CCT.

6ª - Motorista carreteiro (compreende-se carreta os veículos com mais de uma articulação) Acréscimo de 4% para o ano de 2019: R$ 4.709,00 + penosidade de 12,41% do piso R$ 584,68 + gratificação por assiduidade de R$ 104,00 totalizando R$ 5.397,68 mais os benefícios previstos nesta CCT.

7ª - Motoqueiro Acréscimo de 4 % para o ano de 2019: R$ 1.461,84+ gratificação por assiduidade de R$ 68,75, totalizando R$ 1.530,59, mais os benefícios previstos nesta CCT.

8ª - Operador de empilhadeira, acréscimo de 4 % para o ano de 2019: R$ 1.485,87+ gratificação por assiduidade de R$ 68,75, totalizando R$ 1.554,62, mais os benefícios previstos nesta CCT.

9ª Operador de maquinas acréscimo de 4 % para o ano de 2019: piso mínimo de R$ 1.880,00, + penosidade de 31,10 % do piso = R$ 584,68 + gratificação por assiduidade de R$ 70,00, totalizando R$ 2.534,68, mais os benefícios previstos nesta CCT.

§ Primeiro: Todos os empregados que exerçam a função de motoristas farão jus ao adicional de penosidade, conforme percentual estabelecido em cada faixa salarial, exceto motoqueiros.

§ Segundo: Quando o motorista for promovido a Supervisor, preposto, ou desempenhar função alheia a qual foi contratado, fará jus a um adicional de R$ 500,00 (quinhentos reais) mês, pelo "acumulo de função" que não será devido, quanto do retorno à função pura e simples de motorista, ou deixar de exercer função alheia, não se incorporando, ao salário, para qualquer efeito.

§ Terceiro: A gratificação por assiduidade, não poderá ser descontado em caso de atestados, ou ponto facultativo.

Reajustes/Correções Salariais

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. Além disso, deverá a empresa liberar o empregado em horário bancário a fim de possibilitar a compensação do aludido cheque, o que não poderá ser computado como falta.

Pagamento de Salário ⇔ Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO ⇔ MULTA

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

CLÁUSULA SEXTA - DAS CONTAS SALÁRIOS

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

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 vales-transportes, usados pelo funcionário.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA OITAVA - DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO E DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

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. Em ocorrendo o fato de que o empregado substitua outro de maior salário, passará a receber salário idêntico ao do substituído até o retorno de sua função à atividade anterior à substituição.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA NONA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas poderão optar por pagar o Décimo Terceiro Salário, na proporção de até 70% (setenta por cento) por cento do valor correspondente, na data de aniversário do Trabalhador ou na concessão das férias, sendo o restante pago até o dia 20 de dezembro do ano aquisitivo

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - DA ALIMENTAÇÃO DOS MOTORISTAS DO TICKET ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá mensalmente aos empregados ativos e afastados por auxílio maternidade, com arrimo na Lei 6.321/76 e no Decreto 05/91; visando a realização do Programa de Alimentação do Trabalhador, (PAT) TICKET REFEIÇÃO, no valor de R$ 500,00 (quinhentos reais), mês, valor este que não integra a remuneração salarial do empregado, portanto não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos e não constituem base de

incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS. O desconto máximo a ser efetuado na remuneração dos colaboradores referente ao auxílio alimentação poderá ser de até 5% (cinco por cento) do valor do ticket.

§ Primeiro: Será devido o desconto dos dias em que o empregado faltar, injustificadamente ao trabalho, não será considerado como falta nem poderá ser descontado do Ticket alimentação os dias em que o empregado estiver de férias, viajando a trabalho, os dias de atestados e pontos facultativos.

§ Segundo: Para calculo do valor a ser descontado pelo dia faltoso, deve-se dividir o valor do Ticket pelos dias trabalhados,

§ Terceiro: Em complementação ao programa de alimentação do trabalhador, as empresas concederão a todos os empregados, motoristas, 01 (um) vale gás de natureza indenizatória, a cada 60 (sessenta) dias, preferencialmente da marca COPAGAZ.

Exemplo:

Jornada de 12 X 36	R$ 500,00 / 15 = R$ 33,33
Jornada de 44 semanal	R$ 500,00 / 22 = R$ 22,72

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIÁRIAS PARA VIAGENS

O motorista que, a serviço do órgão empreender viagem intermunicipais ou interestaduais, fará jus a percepção de diárias no valor de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), com pernoite e R$ 100,00 (cem reais) sem pernoite, por dia de viagem, sem que haja comprovação das despesas.

§ O valor das diárias não exime a empresa do pagamento total do Ticket.

§ Segundo: Para os que já recebem valor acima do convencionado aplica-se no valor das diárias o mesmo índice reajustado nos salários.

DO PRAZO MÁXIMO EM VIAGENS:

O prazo máximo para os motoristas permanecerem em viagens é de 15 dias destinados a serviços das tomadoras. Findo este prazo os motoristas deveram retornarem as suas bases

para cumprirem os descansos semanais remunerados.

§ Primeiro: Em caso de descumprimento do prazo acima estipulado será devido uma multa de R$ 136,00(cento e trinta e seis reais) por dia em favor do empregado por dia subsequente.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO TRANSPORTE ALTERNATIVO

Para os colaboradores, residentes a mais de 02 (dois) mil metros, não optantes pelo VT (Vale Transporte), será fornecido, pela empresa um Vale Combustível no valor de R$ 110,00 (cento e dez reais) mensal.

Parágrafo Primeiro: O valor do Vale Combustível, poderá ser entregue através de Ticket, ou em espécie.

Parágrafo Segundo: O valor do Vale Combustível não se incorpora à remuneração do empregado para quaisquer efeitos e não constitui base de incidência de contribuição previdenciária, IR ou do FGTS.

Parágrafo Terceiro - Àqueles empregados que, por livre vontade, optarem pelo transporte alternativo, aqui instituído, será fornecido uma bicicleta e uma bonificação mensal no valor de R$ 70,00 (setenta reais) para a sua manutenção.

I - primeiro – Ocorrendo, por parte do empregado, total adesão a esta cláusula, após um ano de efetivo trabalho na empresa, sem qualquer tipo de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, exceto gozo de férias, o empregado passará a ser proprietário do bem via Termo de Doação a ser entregue pelo empregador.

II - 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.

III - 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.

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

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

VI - sexto – Eventualmente, não havendo transporte coletivo, no local da prestação dos serviços o empregado opta, por este pacto, ao transporte alternativo previsto na cláusula 12ª da Convenção Coletiva de Trabalho.

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

VIII - oitavo – Optando, o empregado, pelo Vale-Transporte, obriga-se a utilizá-lo, exclusivamente, para o deslocamento casa/trabalho. O uso indevido ensejará a demissão.

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

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

XI - décimo primeiro– Caso o empregado possua bicicleta própria, poderá optar, ainda, pela ajuda de manutenção do valor de R$ 80,00 (oitenta reais), por mês.

XII - décimo segundo: Consensualmente o empregador poderá assumir a manutenção mensal da bicicleta.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO PLANO PARA AUXÍLIO FUNERAL E DO SEGURO SAÚDE.

Os Sindicatos Laborais firmam o compromisso de selecionar e credenciar as empresas especializadas que possuem certificado emitido pela SUSEP Superintendência de Seguros Privados, com estrutura operacional e administrativa local, com comprovação mediante contrato com Médicos e Hospitais consideradas idôneas e aptas atender a demanda e prestar o benefício a todos os empregados da categoria profissional obrigando-se assegurar a rede de saúde credenciada a cobertura dos seguintes benefícios: oferecer ao empregado, cônjuge e filhos até 21 anos, central de agendamento próprio de consultas, com no mínimo 50 (cinquenta) especialidades medicas, 10 (dez) clinicas de atendimento em horário comercial e o (dois) pronto atendimento 24H em Cuiabá ou Várzea Grande, 01 (um) Pronto Atendimento nas seguintes cidades polo do interior e até 150 quilômetros das cidades polos de Rondonópolis, Lucas do Rio Verde, Sorriso, Sinop, Alta Floresta e Barra do Garças-MT, atendimento de consultas na rede medica a partir de R$ 70,00 (setenta reais) até R$ 150,00 (cento e cinquenta reais) ou ate 80% de economia em rede referenciada, cujo valor será custeado pelo assegurado empregado e seus dependentes, bem como exames, laboratoriais, imagens, clinicas odontológicas com tabele diferenciada, seguro de vida e acidentes pessoais. Em caso de Morte de qualquer causa o valor de RS 37.460,00 (trinta e sete mil quatrocentos e sessenta reais), estendido somente ao titular. Em caso de Invalidez por acidente o valor de R$ 74.744,00 (setenta e quatro mil, setecentos e quarenta e quatro reais), estendidos somente ao titular. Assistência funeral Nacional para família, com benefício de R$ 5.000,00 (cinco mil reais), estendido ao titular, cônjuge e filhos até 21 anos de idade, sem carência, podendo ser acionado diretamente a Seguradora, ou mediante o reembolso destas despesas condicionadas a apresentação de nota fiscal e demais documentos exigidos pela corretora. Odontologia familiar básica: compreendendo os seguintes serviços (Limpeza, aplicação de flúor restauração de uma face e tratamento de dor) (01 Uma vez por ano por pessoa) serviço disponível nas

seguintes localidades: (Cuiabá, Várzea Grande e Rondonópolis – MT).

§ PRIMEIRO. Para constituição dos fundos necessários a manutenção dos benefícios previstos, neste instrumento, os Empregadores pagarão (diretamente a seguradora credenciada) mensalmente o valor de R$ 60,00 (sessenta reais) por trabalhador e compreendidos neste valor o titular do plano, o cônjuge e dependentes, observado a informação constante do CAGED do mês anterior, independentemente da quantidade de dependentes a serem incluídos pelos titulares empregados, devendo ser realizado a empresa devidamente credenciada no Sindicato laboral, mediante a apresentação de recibo ou nota fiscal correspondente e cobrira na parte que corresponda as Empresas todo o Programa de Saúde, Seguro de Vida e Auxilio Funeral, na forma estabelecida no caput da presente clausula.

§ SEGUNDO: Os valores cobrados conforme especificados pelas empresas especializadas objeto das coberturas estipuladas no caput, serão pagos diretamente pelos empregados segurados ao utilizarem do seguro Saúde no ato da realização das consultas e exames, sem qualquer possibilidade de desconto em folha de pagamento.

§ TERCEIRO. As empresas/seguradoras credenciadas que estiverem operando para atender este benefício deverão comprovar sempre que solicitado pelos Sindicatos Laborais e das Empresas, que cumprem aos regramentos legais da SUSEP Superintendência comprovando por meio de documentos, os quais deverão ser enviados no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, contados da data de solicitação, sob pena de descumprimento e consequentemente serem descredenciadas, mediante notificação por escrito.

Empréstimos

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

(Lei 10.820/2003) – Os sindicatos convenentes, 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.

Contrato de Trabalho ⇔ Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA INDENIZAÇÃO DO EMPREGADO

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

da sua função.

§ único: Fica estabelecido, que está indenização não será devida nos casos em que a rescisão do contrato de trabalho se dê em razão fim do contrato entre a empresa prestadora e a tomadora de serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA RESCISÃO DE CONTRATO ART. 477 DA CLT

Os empregados após 12 (doze) meses na empresa terão suas rescisões de contrato de trabalho homologadas pelo sindicato profissional dos trabalhadores, onde deverá ser quitada conforme determina o Art. 477 da CLT.

§ primeiro: Fica estabelecida a multa de 01 (um) salário em favor do trabalhador caso a empresa não realize a homologação da rescisão junto ao sindicato laboral até o 20º (vigésimo) dia útil após a data do desligamento.

§ segundo: A multa prevista nesta cláusula não exime o cumprimento ao disposto no artigo 477 da CLT.

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA GARANTIA DA APOSENTADORIA

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

Jornada de Trabalho ⇔ Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO BANCO DE HORAS

Às empresas só poderão usar a prática do Banco de Horas, com a Homologação de Acordo

individualmente por empresa com a chancela do Sindicato.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO DESCANSO INTRA - JORNADA

Para se adaptar à nova tendência do mercado, quanto à flexibilidade de horário, o descanso intra-jornada poderá ser superior a duas horas, limitado a 4 (quatro) (Art. 71, da CLT).

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DA EXCEÇÃO AO CONTROLE DA JORNADA DE TRABAL

Em se verificando que o local da prestação de serviços é insalubre, será devido o pagamento do respectivo adicional consoante o grau verificado.

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

– Poderão ser pagas horas extraordinárias, diárias e adicionais mais favoráveis aos empregados motoristas, desde que ajustado diretamente e por escrito em editais e contratos de prestação de serviços e comprovadamente repassados os custos pelo tomador, em favor do prestador, o qual deverá repassar ao empregado beneficiado.

- Ajusta-se, que os motoristas, que transportarem e acompanharem equipes médicas permanecendo juntamente com estas em aldeias indígenas ou transitarem em casas de apoio à saúde indígena farão jus ao adicional de insalubridade de 20%, que por força desta convenção coletiva de trabalho, deverá incidir sobre o piso da categoria, e não, sobre o salário mínimo.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS FALTAS JUSTIFICADAS

Os Empregados poderão deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo no salário pelos

seguintes motivos:

I - até 4 (quatro) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declararem sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

§ 1º - As faltas justificadas, assim entendidas aquelas que a lei prevê, não poderão ser descontadas no salário do empregado.

§ 2º - Quando o empregado for arrolado ou convocado para comparecer a Justiça, como testemunha, poderá faltar as horas que forem necessárias.

§ 3º - Ocorrendo abandono injustificado do posto de serviços o empregado poderá ser enquadrado no Art. 482, da CLT

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO REGIME DE PAGAMENTO OU COMPENSAÇÃO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENT

Por força do artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal e deste Instrumento de Negociação Coletiva de Trabalho, não se descaracterizará qualquer turno ininterrupto de revezamento, inclusive jornada 12 x 36, caso seja ultrapassada a jornada para ele estabelecida, desde que por necessidade imperiosa do serviço não seja possível a imediata troca de postos, as horas excedentes, em razão da extensão, eventual, da jornada de trabalho, motivada por atrasos e ocorrências inesperadas, deverão apenas ser indenizadas com adicional de 50% (cinquenta por cento) não descaracterizando o turno, uma vez desse fato deverá resultar habitualidade.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS UNIFORMES

Fica assegurado ao empregado o fornecimento do crachá e uniforme, GRATUITAMENTE, mediante recibo e em consignação por um período de 06 (seis) meses, após este período o empregado não terá obrigatoriedade de seu ressarcimento, porém, o empregado utilizará o mesmo uniforme enquanto apresentar condições de uso, e ainda, o mesmo só será substituído mediante a entrega ou apresentação do uniforme velho. Na hipótese de rescisão, o empregado é obrigado a devolver o uniforme recebido, no estado que se encontrar.

§ primeiro - Se o empregador exigir tipo e/ou cor de calçado o mesmo deverá ser fornecido pelas empresas, passando a integrar o uniforme.

§ segundo - A utilização do uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho.

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

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS MEDIDAS RELATIVAS PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO

Todos os motoristas deverão receber sem ônus para os empregados, qualificação que os habilite em direção defensiva, evasiva, primeiros socorros e prevenção de acidentes.

§ primeiro – Eventuais atestados de capacidade técnica, relativos aos empregados motoristas, deverão vir acompanhados de documentos idôneos que comprovem o adimplemento da presente cláusula, sob pena de invalidade.

Exames Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOS EXAMES OCUPACIONAIS

As empresas ficam obrigadas a realizar os seguintes exames ocupacionais:

a) Exame Admissional Obrigatório.

b) Exame Demissional Obrigatório.

c) Exame Periódico Obrigatório.

d) Exame Mudança de função.

e) Exame Retorno ao trabalho.

f) Avaliação bucal

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS JUSTIFICATIVAS DA AUSÊNCIA

Será aceito pelas empresas, justificativas a ausência no serviço, por motivo de doença. Os atestados médicos e odontológicos, fornecidos pelos profissionais, médicos e dentistas do sindicato dos empregados, SEST, SENAT, 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 SEST ou SENAT;

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO ABONO / FALTA / MÉDICO

Havendo necessidade de levar ao médico o filho menor de 14 (QUATORZE) anos ou INVALIDO, o empregado poderá faltar ao serviço por 01 (um) dia ao mês, sem prejuízo

salarial, desde que, o atestado esteja em nome do filho enfermo.

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

Primeiros Socorros

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOS PRIMEIROS SOCORROS

Nos locais de serviços em que laborarem cinco ou mais empregados, a empresa deverá manter estojos com materiais necessários ao atendimento dos primeiros socorros, caso o tomador de serviços não os tenha no local, onde os serviços são prestados. (nos termos do Termo de Ajustamento de conduta 0168/2004 PGT 23ª Região)

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO DIREITO DE ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA LIBERAÇÃO DE SINDICALISTAS

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

SINDICALIZAÇÃO:

No processo de admissão as Empresas apresentarão formulários fornecidos pelas entidades sindicais para a proposta de associação ao Sindicato profissional, resguardada a liberdade associativa prevista no caput do art. 8º da Constituição Federal.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL E LABORAL

As contribuições laborais e patronais serão cobradas consoante o disposto na legislação vigente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSOCIATIVA DOS EMPREGADOS

Empresas ficam autorizadas a descontarem do salário base de seus empregados em favor do sindicato de Rondonópolis e Região - STTRR, de Sinop e Região - SINTRONORMAT, de Jaciara e Região, de Barra do Garças e Região - SINTTRO, de Tangará da Serra - SINTROTAS e de Cáceres e Região o percentual de 1,3% (um, três por cento) ao mês, a titulo de contribuição confederativa, a partir do pagamento relativo ao mês de janeiro de 2019.

Para o sindicato de Cuiabá e Região - SINTROBAC, o percentual é de 1,00% (um por cento) do salário base ao mês, a título de contribuição confederativa, a partir do pagamento relativo ao mês de janeiro de 2019.

Ao desconto previsto nesta cláusula, fica assegurado o direito de oposição do empregado, o qual poderá ser exercido a qualquer momento, mediante a manifestação na sede do sindicato ou por simples carta, cessando o desconto após a manifestação do empregado e sendo válidos os descontos já efetuados.

As empresas descontaram dos trabalhadores associados aos sindicatos de Rondonópolis e Região - STTRR, de Sinop e Região - SINTRONORMAT, de Jaciara e Região, de Barra do Garças e Região - SINTTRO, de Tangará da Serra - SINTROTAS e de Cáceres e Região o percentual de 2,50% do salário base a título de Contribuição Social a partir do mês, relativo à sua adesão no quadro social.

Os trabalhadores que foram filiados aos Sindicatos de Rondonópolis e Região - STTRR, de Sinop e Região - SINTRONORMAT, de Jaciara e Região, de Barra do Garças e Região - SINTTRO, de Tangará da Serra - SINTROTAS e de Cáceres e Região e que pagam a contribuição social ficam dispensados de contribuírem com a contribuição confederativa.

Para o sindicato de Cuiabá e Região - SINTROBAC o desconto percentual deverá ser de 1,50% do salário base a título de Contribuição Social a partir do mês relativo à sua adesão no quadro social.

A empresa fica obrigada a efetuar o desconto e a efetuar o repasse do valor relativo aos

descontos da Contribuição Social, devidamente autorizado por escrito pelo empregado, até o 10º dia útil subsequente ao descontado, juntamente com a relação nominal dos empregados e os respectivos valores descontados. A empresa que não efetuar o desconto dos seus empregados indenizará o sindicato com o valor correspondente e não poderá descontar posteriormente dos seus empregados o valor indenizado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL PATRONAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONFEDERATIVA E ASSOCIATIVA PATRONAL

A contribuição ASSISTENCIAL será cobrada no mês subseqüente à efetivação da negociação coletiva.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS MOTORISTAS E MOTOQUEIROS

As empresas enviarão ao Sindicato laboral, mensalmente, a relação de nomes dos empregados os quais foram efetuados os descontos da CONTRIBUIÇÃO SOCIAL, CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E POR OCASIÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, bem como seus respectivos valores.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO CADASTRO DE POSTOS DE SERVIÇOS E RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Com objetivo de preservar e resguardar os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores no estado de Mato Grosso, todas as empresas do segmento que mantém sua sede fora da base territorial (Mato Grosso) se obrigam a comparecerem, na sede do sindicato laboral, munidos de relação dos locais onde presta serviços locando motoristas e/ou motoqueiros, relação de empregados, caged´s e cópia do contrato social, para simples cadastro e conferência do adimplemento das disposições convencionais aqui estabelecidas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO FGTS COMPROVANTES

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

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS, DO PROCESSO DE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 12º - O centro de acordos extrajudiciais e as Comissões de Conciliação Prévias aqui pactuadas poderão funcionar, em conjunto com as de outros segmentos sindicais que

possuam os mesmos objetivos, respeitadas as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalhado e oriundas das Leis 13.467/2017 e 9.958/2000.

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

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

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

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

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

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

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

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

DO EMPREGADOR:

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

Solicitação, de audiência de conciliação.

Demais documentos

DO EMPREGADO:

Carteira de trabalho

Solicitação da audiência (quando efetivada pelo empregado)

Demais documentos

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA

§ 1º Objetivando resguardar os interesses coletivos e individuais da categoria como um todo, e por força deste instrumento, reconhecido no art. 7º, inciso XXVI da CONSTITUIÇÃO FEDERAL fica pactuado, que AS AÇÕES DE CUMPRIMENTO que objetivarem o recebimento da multa, prevista nesta cláusula, PODERÃO ser proposta por qualquer das entidades signatárias ou na forma de LITISCONSÓRCIO ATIVO FACULTATIVO no qual figurará, na polaridade ativa, o sindicato laboral e o patronal conjuntamente. Poderá servir de base, para a propositura da Ação, o comprovante de Regularidade previsto nesta CCT, ficando estipulada a multa de 2,5 pisos da categoria, previstos na faixa 01, por trabalhador lesado, sendo revertida, descontados os honorários advocatícios, 90% ao empregado e 10% ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

§ 2º - No caso de entidade pública federal, estadual ou municipal que, sem a efetivação de concurso público ou terceirização dos serviços, contratar empregados ou cooperativas de empregados (locação de mão-de-obra) ligados aos setores abrangidos por esta Convenção Coletiva, indenizarão coletivamente, os eventuais danos morais e materiais suportados por todos os trabalhadores lesados no importe de 02 (dois) pisos da categoria por mês de trabalho irregular prestado, sem prejuízo das demais multas e benefícios sociais previstos neste instrumento de negocição coletiva. (Art. 7°, XXVI da Constituição Federal).

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES NECESSÁRIAS

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

Esta Convenção Coletiva 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA FLEXIBILIZAÇÃO NOS LIMITES DA LEI

Os sindicatos convenentes 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. 7°, XXVI da CF)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DOS CONVÊNIOS DOS SINDICATOS LABORAIS CONVENENTES

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

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

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

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

a) Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, por culpa ou dolo, devidamente comprovado;

b) Adiantamento autorizados expressamente pelo empregado;

c) Convênio firmados pelos sindicatos laboral, patronal ou empresas;

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA CCT / OBRIGATORIEDADE / DIVULGAÇÃO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO COMPROVANTE DE REGULARIDADE CONVENCIONAL.

Fica instituído, por este instrumento, o Comprovante de Regularidade Convencional, o qual será emitido somente àquelas empresas que estiverem com suas obrigações convencionais (relativas ao segmento) em situação regular. A certidão de que trata esta cláusula INDEPENDE de filiação e não está sujeita ao pagamento de qualquer taxa, custa 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 convenentes os seguintes documentos:

a) Relação dos empregados da empresa, relacionados por setor

b) CAGED´s do últimos 60 dias

c) Comprovante de quitação do FGTS do último 60 dias (Guia de Recolhimento)

d) Certidão Negativa de Débito INSS (Receita Federal do Brasil)

e) Comprovante de quitação das contribuições laboral e patronal 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).

h) Comprovante da efetivação do tratamento básico odontológico gratuito previsto nesta CCT - (Contrato).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO CONVÊNIO DE SAÚDE AOS EMPREGADOS

Os sindicatos laborais firmarão convênios (médicos e Laboratoriais) para atender a todos os seus associados que espontaneamente aderirem ao plano, os quais arcarão com todos os custos, podendo, ainda ocorrer o desconto em folha, desde que expressamente autorizado pelo empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DAS INFORMAÇÕES SOBRE O 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - DAS MEDIDAS RELATIVAS A ENGENHARIA, SEGURANÇA DO TRABALHO, PREVENÇÃO DE ACI

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 de as 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 artigos163 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 artigos175 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 artigos179 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 prevencionistas correspondentes. Especificamente no que diz respeito ao Anexo n° 01: Atividades e Operações Perigosas com Explosivos, e ao anexo n° 02: Atividades e Operações Perigosas com Inflamáveis, tem a sua existência jurídica assegurada através dos artigos193 a 197 da CLT.A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à caracterização da energia elétrica como sendo o 3° agente periculoso é a Lei n° 7.369 de 22 de setembro de 1985, que institui o adicional de periculosidade para os profissionais da área de eletricidade. A portaria MTb n° 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 4° agente periculoso, sendo controvertido legalmente tal enquadramento, na medida em que não existe lei autorizadora para tal.

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

NORMA REGULAMENTADORA Nº 21 - Trabalho a Céu Aberto: Tipifica as medidas prevencionistas relacionadas com a prevenção de acidentes nas atividades desenvolvidas a céu aberto, tais como, em minas ao ar livre eem 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 Trabalhoem 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA CONFRATERNIZAÇÃO DE FIM DE ANO

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO JUÍZO COMPETENTE

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS PROVISÕES DE ENCARGOS SOCIAIS POR TOMADORES DE SERVIÇOS ⇔ RETENÇÕES PRE

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

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

OLMIR JUSTINO FEO
Membro de Diretoria Colegiada
FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIARIOS DO ESTADO DE MATO GROSSO

LEDEVINO DA CONCEICAO
Presidente
SINDICATO DOS MOTORISTAS PROFISSIONAIS E TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES TERRESTRE DE CUIABA E REGIAO

JAIME SALES DE OLIVEIRA
Presidente
SIND.DOS TRABALHADORES NOTRANSP.RODOVIARIO DO NORTE MT

LUIZ ROBERTO LIMA NEVES
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIARIO E MOTORISTAS PROFIS B. GARCAS E REGIAO - SINTTRO

NOEL PINTO DE OLIVEIRA
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO TRANSP ROD DE CACERES

WELLINGTON OLIVEIRA DA SILVA
Presidente
SINTROVALE/MT - SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEICULOS E TRABALHADORES RODOVIARIOS DO VALE DO SAO LOURENCO

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

LUIZ GONCALVES DA COSTA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO TRANSPORTE TERRESTRE DE RONDONPOLIS E REGIO - STTRR

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE FECHAMENTO

Anexo (PDF)

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