

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MT000116/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/03/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR009515/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46210.000432/2018-83  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/03/2018

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

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

E

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 Presidente, Sr(a). RONE RUBENS DA SILVA GONSALES;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores das empresas de asseio, conservação e locação de mão de obra em órgãos públicos e privados, inclusive condomínios**, com abrangência territorial em **MT**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

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

A partir do dia 1º de janeiro de 2018, O PISO ANTERIOR e a GRATIFICAÇÃO POR ASSIDUIDADE, sofrerão dispêndio REMUNERATÓRIO, assim entendido salário mais gratificação por assiduidade, no importe de **2.50 % (Dois e meio)** por cento.

### DOS SALÁRIOS E GRATIFICAÇÕES POR ASSIDUIDADE

A partir de 01 de janeiro de 2018, 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.

**II-** Pactua-se, que a gratificação por assiduidade servirá de base, juntamente com o salário da faixa (função), para o cálculo de todas as verbas rescisórias e trabalhistas e deverá constar, também, na carteira de trabalho do empregado.

**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, Auxiliar Indígena de Diversos (CBO - 4110-30), Lavador de veículos leves, Arrumadeira, Auxiliar de dedetização, e equivalentes: **R\$ 1.047,90** + gratificação por assiduidade de **R\$ 40,39** totalizando **R\$ 1.088,29**; 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\$ 117,22**

**§ 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.

**§ quarta** – Ajusta-se que o adicional de insalubridade nas áreas críticas será de 40% e na semi-crítica de 20% do salário mínimo.

**2ª FAIXA SALARIAL:** Controlador de estacionamento, , Auxiliar de Jardineiro, Garagista, Arquivista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo, Atendente em Condomínio, Demonstrador, Copeira, Ascensorista, Auxiliar de Almoxarife, Repositor de Supermercado, Limpador de piscina, Lavador de Veículos Pesados e Operador de lava jato (bomba de alta pressão):**R\$ 1.091,02** + gratificação por assiduidade de **R\$ 42,25** totalizando **R\$ 1.133,27** mais os benefícios previstos nesta CCT.

**3ª FAIXA SALARIAL:** Agente de Portaria, Porteiro Jardineiro, Auxiliar de Pintor, Auxiliar de Pedreiro, Porteiro, Auxiliar de carpinteiro, Auxiliar de Eletricista, Servente Braçal/Homem de Campo (roçador, poda de árvore, capinagem e áreas verdes em geral), Operador de Máquinas Industriais, Auxiliar de Servente Industrial, Auxiliar de Marceneiro, Operador de Linha de Produção Industrial, Auxiliar de encanador: **R\$ 1.170,92** + gratificação por assiduidade de **R\$ 34,60** totalizando **R\$ 1.205,52** mais os benefícios previstos nesta CCT.

**4ª FAIXA SALARIAL:** Agente de Transito 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 e equivalentes: **R\$ 1.238,19** + gratificação por assiduidade de **R\$ 24,22** totalizando **R\$ 1.262,41** ; 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: **R\$ 1.315,97** + gratificação por assiduidade de **R\$ 25,76**, totalizando **R\$ 1.341,73** ; 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\$ 1.365,42** + gratificação por assiduidade de **R\$ 26,67** totalizando **R\$ 1.392,09**; 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\$ 1.500,56** + gratificação por assiduidade de **R\$ 29,29**, totalizando **R\$ 1.529,85**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

**8ª FAIXA SALARIAL:** Agente administrativo motorizado (veículo fornecido pela empresa), Tratorista, Auxiliar de Nutrição: **R\$ 1.645,30** + gratificação por assiduidade de **R\$ 31,63**totalizando **R\$ 1.676,93** ; 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\$ 1.689,07** + gratificação por assiduidade de **R\$ 32,45**, totalizando **R\$ 1.721,52** ; 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\$ 2.432,61** + gratificação por assiduidade de **R\$ 47,51**, totalizando **R\$ 2.480,12**; mais os benefícios previstos nesta CCT.

**11ª FAIXA SALARIAL:** Técnicos agrícolas, Técnico de Manutenção Automotivo, Técnicos em computação, Técnicos em eletricidade: **R\$ 2.816,23** + gratificação por assiduidade de **R\$ 55,00** totalizando **R\$ 2.871,23** mais os benefícios previstos nesta CCT.

**12ª FAIXA SALARIAL:** Técnico de Suporte 01: **R\$ 2.677,08** + 5% de gratificação de função + Benefícios desta CCT; Técnico de Suporte 02: **R\$ 2.677,08** + 10% de gratificação de função + Benefícios desta CCT; Técnico de Suporte 03 **R\$ 2.677,08** + 15% de gratificação de função + benefícios desta CCT, Recepcionista Bilingui + 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 pericias metrológicas e realizar atividades de maior complexidade) : **R\$ 3.387,60** + 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\$ 3.387,60** + 20% de gratificação de função + Benefícios desta CCT.

**FAIXA ESPECIAL I:** Agente de arrecadação e Agente recebedor para período de 30 horas semanais **R\$ 1.271,43** Para período de 44 horas semanais **R\$ 1.794,32** mais os benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA ESPECIAL II:** Estivador de cimento, carga e descarga de cimento ou estivador caçambeiro **R\$ 1.654,20** + 20% (vinte) por cento de insalubridade sobre o piso previsto nesta faixa, mais os benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA ESPECIAL III:** Zeladores em condomínio, 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\$ 1.795,15** mais os benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA ESPECIAL IV:** Coordenador de recursos humanos, Coordenador Operacional, Chefe de departamento pessoal **R\$ 3.369,04** + 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 V:** Vidraceiro, Pedreiro, Marceneiro, Encanador, Operador de Pá Carregadeira, Pintor, Serralheiro, Mecânico, Carpinteiro, Eletricista, , Operador de retro escavadeira, Bobinador eletricista (cbo 7311), **R\$ 1.902,01** mais os benefícios previstos nesta CCT.

**FAIXA ESPECIAL VI:** Síndico terceirizado, Gerente e administrador em condomínio mais os benefícios previstos nesta CCT. Analista Administrativo - CBO: 2521-05, **R\$ 5.176,44** ( **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 VII:** Salva Vidas (CBO: 5-89.30), Almojarife **R\$ 2.187,90**

**DEMAIS FUNÇÕES COM SALÁRIOS SUPERIORES:** Para os empregados nas demais funções, não constantes desta cláusula, com salários acima de **R\$ 3.523,10** prevalecerá à livre negociação. Contudo serão acrescidos os benefícios previsto nesta CCT.

**DO PISO DA CATEGORIA:** O salário normativo é de **R\$ 1.047,90** + gratificação por assiduidade de **R\$ 40,40** totalizando **R\$ 1.088,29** ; acrescidos de todos os benefícios previstos nesta CCT é o mínimo a ser concedido aos trabalhadores para jornada diária de 08 (oito) horas, de segunda a sexta-feira e de 04 (quatro) horas aos sábados ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, perfazendo um total de 220 horas mensais, podendo as empresas celebrarem acordos de compensação de horas de trabalho com seus empregados, desde que não infrinjam as normas legais vigentes.

**DA GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO:**

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

**Líder de Equipe:**

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 LOCAÇÕES DE MÃO-DE-OBRA EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS E SIMILARES**

<b>LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS E SIMILARES</b>	<b>SALÁRIO</b>
<b>Frentista – terceirizado</b>	R\$ 1.138,67
<b>Lubrificar em postos de combustíveis - terceirizado</b>	R\$ 1.138,67
<b>Trocador de óleo – terceirizado</b>	R\$ 1.138,67
<b>Auxiliar de escritório - terceirizado</b>	R\$ 1.138,67
<b>Chefe de pista – terceirizado</b>	R\$ 1.364,73
<b>Caixa – terceirizado</b>	R\$ 1.138,67
<b>Gerente – terceirizado</b>	R\$ 1.480,21
<b>Enxugador – terceirizado</b>	R\$ 1.138,67
<b>Recepcionista – terceirizada</b>	R\$ 1.312,89

#### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

##### **CLÁUSULA QUARTA - DA INDENIZAÇÃO DO EMPREGADO – (ARTIGO 9º. DA LEI 7.238/84)**

O empregador, que dispensar o empregado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data base (rescisão efetivada no sindicato nos trinta dias anteriores à data base, indenizará o valor adicional equivalente um salário correspondente ao da sua função.

**§ Único** - Conta-se projeção para o mês de dezembro, o aviso prévio indenizado no mês de novembro.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DO SALARIO

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

**§ primeiro** – Ocorrendo comunicações falsas, atrasos injustificados ou, ainda, não relativos ao tomador de serviços inadimplente, resultará em denúncia perante o Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho, os quais tomarão as medidas previstas em Lei, sem prejuízos das multas previstas nesta CCT e medidas judiciais intentadas pelo Sindicato Laboral.

**§ segundo** – Persistindo atrasos de pagamento por parte dos tomadores de serviços acima dos dias de tolerância aqui estabelecido e com conseqüente atrasos nos salários dos empregados, serão paralisados os serviços com assistência do sindicato laboral conforme estabelece a lei 7. 783/89, sendo neste caso por força deste instrumento normativo, não será suspensa as obrigações pelo empregador nos dias de paralisação, desde que os empregados grevistas estejam presentes no setor de trabalho e com o devido registro em folha de ponto. Contudo, visando assim apurar responsabilidades pelo inadimplemento, bem como os prejuízos a terceiros nos termos do Art. 37º, parágrafo VI da Constituição Federal.

**§ terceiro** – Nas hipóteses previstas no item anterior, serão admitidas, como força maior, consoante o disposto no artigo 501 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### 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-transporte, usados pelo funcionário.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### 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.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA NONA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Em se verificando que o local da prestação de serviços é insalubre, será devido o pagamento do respectivo adicional, conforme o grau, o qual será calculado tendo-se por base o valor previsto na faixa no salário mínimo.

### CLÁUSULA DÉCIMA - DA INSALUBRIDADE DA COPEIRA

Os empregados que trabalharem em copa, preparando em grandes quantidades, café, chá e etc, receberão 10% do salário mínimo a título de insalubridade.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA INSALUBRIDADE PARA LIMPEZA E COLETA DE LIXO EM BANHEIROS PUBLICOS DE GRA

Os empregados nestas condições, receberão 10% do salário mínimo.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

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\$ 14,00** (Quatorze reais) por dia efetivamente trabalhado.

§ - **segundo** – O auxilio alimentação, previsto nesta CCT, obrigatoriamente, deverá ser concedido, exclusivamente, através de Ticket´s, Cartão-alimentação ou em espécie. Registra-se que, por força deste pacto, não serão admitidas como adimplemento desta cláusula, o fornecimento de alimentação in natura.

§ - **terceiro** – As empresas cadastradas no PAT, poderão descontar até 5% do auxilio alimentação do empregado associado ao sindicato laboral.

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

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

§ - **sexto** – Em residindo o empregado, a mais de 2 mil metros do seu local de trabalho, fará jus a 02 vale-transporte e auxilio alimentação previsto no parágrafo primeiro, na primeira hipótese, condiciona-se a solicitação escrita, do empregado, protocolada na empresa.

§ - **sétimo** 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.

§ - **oitavo** - 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.

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 indezatória e não tem caráter de salário in-natura, portanto não irradia reflexos para efeito de pagamento de verbas contratuais, previdenciárias e rescisórias.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO CESTA BÁSICA A TÍTULO DE ASSIDUIDADE.

**Parágrafo Primeiro** - O valor do prêmio será de **R\$ 110,00** (Cento e dez 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	02	5 kg	Arroz Tipo 1
02	04	1 kg	Feijão Tipo 1
03	04	1 Litro	Óleo de Soja 900 ml
04	02	2 kg	Açúcar
05	02	1 kg	Farinha de Trigo especial
06	01	1 kg	Farinha de mandioca
07	02	Pacote	Macarrão 500 Gr
08	02	Pacote	Café a vácuo 500 Gr
09	02	Lata	Extrato de tomate 235 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 líquido

**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 2015 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 7 (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.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO TRANSPORTE ALTERNATIVO

Àqueles empregados que, por livre vontade, optarem pelo transporte alternativo, aqui instituído, será fornecida uma bicicleta e uma bonificação mensal no valor de R\$ **50,00** (cinquenta reais) para a sua manutenção.

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

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

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

**§ quarto** – 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO TRANSPORTE DE TRABALHADORES.

As empresas se obrigam a fornecer o vale transporte, exclusivamente para deslocamentos de idas e vindas ao trabalho, de acordo com as leis n.º 7.418/85 e 7.619/87, contra-recibo, desde que o empregado comprove a necessidade do mesmo solicitando por escrito à empresa.

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

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

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

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL EM CASO DE MORTE OU INV

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\$ 5.000,00.

**Invalidez total ou parcial,** Pagamento de R\$ 5.000,00.

**Auxílio-funeral:** reembolso de despesas do funeral ao beneficiário ou a quem realizar os gastos, mediante apresentação dos comprovantes de pagamentos limitados a R\$ 2.500,00

**Auxílio - alimentação:** Entrega de três cestas básicas, no valor de R\$ 200,00 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 aos sindicatos convenientes 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.

**§ 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, importara no seu dever de indenizar ao trabalhador o quántuplo do valor estipulado para sua família ou herdeiro legal, toda a cobertura acima relacionada.

## EMPRÉSTIMOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO 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.

**Parágrafo único:** O empregador, que devidamente solicitado por escrito pela financeira contratada para os devidos descontos dos empréstimos contratados por seus empregados, não efetuar os descontos, já autorizados por escrito, por seus empregados, indenizará o empregado prejudicado, com o quántuplo do valor solicitado/contratado.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA 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 transferência fora de seu domicílio sem o consenso entre empregado e empregador. Havendo a concordância de ambos, pela mudança de seus domicílio, o empregador solicitante, pagará 50% do piso, a título de auxílio mudança.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA JORNADA ESPECIAL

As empresas poderão adotar a jornada especial 12 x 36 horas corridas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria, nos termos da reforma trabalhista com divisor 220.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**§ ÚNICO** - As horas de intervalos de no mínimo de 01 hora para repouso ou alimentação não concedido, deverão ser pagos com o adicional de 50% e terão natureza remuneratória.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO BANCO DE HORAS

Faculta – se às empresas e empregados, por este instrumento, a prática do Banco de Horas, permitindo-se que a compensação possa ser feita dentro do período de 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.

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO CONTROLE DE JORNADAS**

Havendo a impossibilidade de real e efetivo controle da jornada de trabalho não serão devidas horas extras

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA OU SERVIÇO TEMPORÁRIO.**

Todos os empregados contratado por empresas para locação de mão de obra ou serviço temporário, estes, deverão observar todos os direitos, obrigações e benefícios constantes nesta CCT.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS FALTAS JUSTIFICADAS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 da jornada de trabalho, motivada por atrasos e ocorrências inesperadas, deverão apenas ser indenizadas com o acréscimo de 50%, ou ainda, compensadas com folgas, considerando-se o divisor estabelecido nesta convenção.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA FOLHA DE PONTO

Toda empresa que não estiver implantado o cartão de ponto eletrônico, fornecerá a seus empregados (quando solicitado por esses por escrito) trimestralmente cópias dos cartões ou folhas de ponto preenchidas manualmente.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DOS 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 50% 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 TRIGÉSIMA - DAS JUSTIFICATIVAS DA AUSÊNCIA

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

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

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

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

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

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

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ABONO / FALTA / MÉDICO

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 (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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOS 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 clausula, o empregador que não cumprir com o aqui estabelecido, pagará multa mensal de **R\$ 100,00** (cem reais) à cada empregado prejudicado. desde que solicitado documentalmente pelo empregado, a multa só será devida caso o trabalhador comprove que tenha solicitado o serviço e a empresa tenha negado ou não tenha o convênio.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA EMPREGADA GESTANTE OU LACTANTE EM LOCAL INSALUBRE**

Só serão permitidas a empregadas nestas condições trabalharem em locais insalubres, mesmo que considerados de grau mínimo, somente com a apresentação pela mesma, de atestado médico permitindo tal condição.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL**

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

§ **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 BASICOS PREVENTIVO, DO PCMSO E PPRA** desta CCT, visando a efetiva redução dos custos, estipula-se o valor de **R\$ 22,70 (Vinte e Dois Reais e Setenta centavos)** 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** - As empresas enviarão ao Sindicato Patronal, mensalmente, a relação de CAGED.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA 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

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO 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 5º (quinto) dia útil o valor correspondente a 02 pisos (previsto na faixa 01) da categoria por dirigente a título de abono e o devido recolhimento do Décimo Terceiro salário. Limitado a 01 empregado por empresa, sendo que os remanescentes não estão abrangidos pela presente cláusula.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL 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 assistenciais do respectivo Sindicato. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito na CEF – Caixa Econômica Federal, no prazo máximo de 10 dias após o desconto. O SEEAC/MT torna público por esta Convenção Coletiva que o trabalhador poderá se opor ao referido desconto, e o Sindicato neste caso, deverá proceder o ressarcimento do valor ao empregado que o requerer, 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, conforme ICP: 451/2005 e IPC 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL**

Conforme decisão da Assembléia Geral da Categoria Econômica, as Empresas de Asseio, Conservação, Locação de Mão-de-obra, Limpeza Pública, Urbana e Ambiental, que operam ou vierem a operar no Estado de Mato Grosso, **ASSOCIADA** 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 (na apuração da folha, quando 1% for inferior ao piso da categoria será cobrado, no mínimo, um piso da categoria. 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL E LABORAL**

Os sindicatos convenientes cobrarão da categoria econômica e profissional, a Contribuição Sindical, prevista nos artigos 578 a 580 da CLT, sendo que as empresas descontarão dos seus empregados, que autorizarem por escrito, o valor correspondente à remuneração de um dia de trabalho/ano, que será pago através de boleto bancário a favor do SEEAC/MT, nos termos da lei e em conta vinculada na Caixa Econômica Federal e cobrará das empresas da categoria econômica o valor fixado em percentuais sobre o capital social da empresa, nos moldes do Inciso III, do art. 580 da CLT.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DOS BENEFICIADOS POR ESTA CCT**

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 da categoria, na finalidade da MANUTENÇÃO e FUNCIONAMENTO da entidade laboral, na assistência, proteção dos direitos e benefícios conquistados por meio desta CCT (CESTA BÁSICA, AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO, DESCONTO LIMITE DE 5% DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO PELO PAT, AUXÍLIO BÁSICO ODONTOLÓGICO, SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL, INSALUBRIDADE DE 10% PARA COPEIRAS, INSALUBRIDADE DE 10% PARA OS TRABALHADORES QUE FAZEM LIMPEZA EM BANHEIROS PÚBLICOS, ALÉM DO PERCENTUAL DO REAJUSTE NEGOCIADO ACIMA DA INFLAÇÃO E DO SALÁRIO MÍNIMO, CONTINUAÇÃO NA ASSISTÊNCIA DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES, na colaboração com a Delegacia Regional do Trabalho, Procuradoria Regional do Trabalho, através das denúncias encaminhadas de todo estado por estes órgãos para as devidas providências 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 deverão descontar na folha salarial de cada mês, a partir de fevereiro de 2018, 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, março e agosto não será descontada a Contribuição da presente cláusula.

**§ SEGUNDO** - Faculta-se o direito de oposição da referida contribuição, logo após o seu desconto, para tanto, o empregado interessado deverá protocolar sua oposição, conforme ICP: 451/2005 e IPC 000020.2010.23.000/5 do PRTE.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 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, 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA PATRONAL**

**§ 1 - A contribuição Assistencial** será cobrada no mês subsequente à efetivação da negociação coletiva e será cobrado 02 (dois) piso da categoria por empresa.

**§ 2 - Contribuição Confederativa** será cobrada no mês de outubro e será cobrado 02(dois) piso da categoria por empresa.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DOS ASSOCIADOS AO SEEAC/MT**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO CADASTRO DE POSTOS DE SERVIÇOS E RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOS 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** – As empresas comprometem-se a comunicar ao sindicato Laboral até dia 15(quinze) de cada mês, a relação de todos os funcionários que se encontrarem de aviso prévio.

**§ quarto** – 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.

**§ quinto** – 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 QUADRAGÉSIMA NONA - DO 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 QUINQUAGÉSIMA - DO SERVIÇO SOCIAL**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

**§ 1:** <sup>o</sup>Todas as empresas deverão homologar as rescisões de demissões, pedidos de demissões com 01 ano ou mais de tempo de serviço no sindicato laboral para a devida assistência aos empregados, sob pena de

**multa de 01 piso 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
- 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](mailto: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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

Com base no artigo 507-B da CLT, as empresas interessadas e solicitantes do termo de quitação anual de

obrigações trabalhistas junto ao sindicato laboral, deverá encaminhar requerimento juntamente com os comprovantes das contribuições descontadas dos empregados estabelecidas por esta CCT juntamente com o CAGED de referencia em anexo e o sindicato por sua vez emitira o termo em 48 horas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA**

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 AS AÇÕES judiciais que objetivarem o recebimento da multas, prevista nestas cláusulas, poderão, em razão do disposto no artigo 611-A, inciso XV, parágrafo 5º, serem proposta na forma de litisconsórcio ativo facultativo podendo o sindicato autor mandar citar o sindicato subscritor remanescente para que pleiteie o que entender de direito. Poderá servir de base, para a propositura da Ação, o comprovante de Regularidade previsto nesta CCT, ficando estipulada a multa de UM piso da categoria, previstos na faixa Salarial 01, por trabalhador lesado, sendo revertida 60% ao empregado e 40% para as entidade autora da ação.

**§ 1º** - No caso de entidade pública federal, estadual ou municipal que, sem a efetivação de concurso público ou terceirização dos serviços, contratar empregados ou cooperativas de empregados (locação de mão-de-obra) ligados aos setores abrangidos por esta Convenção Coletiva, indenizarão coletivamente, os eventuais danos morais e materiais suportados por todos os trabalhadores lesados no importe de 02 (dois) pisos da categoria por mês de trabalho irregular prestado, sem prejuízo das demais multas e benefícios sociais previstos neste instrumento de negociação coletiva. (Art. XXVI da Constituição Federal e 37º parágrafo 6º).

**§ 2º** - Face ao dever de **comprometimento com a ordem interna nacional** (preâmbulo da Constituição Federal) ao dever de **valorização do trabalho e da livre iniciativa** (art. 1º, inciso IV da Constituição Federal) da **garantia de desenvolvimento nacional** (Art. 3º inciso II da Constituição Federal) da necessidade de construção de uma **sociedade livre, justa e solidária** (Art. 3º inciso I da Constituição Federal) do **reconhecimento dos acordos e convenções coletivas do trabalho** (Art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal) do **exercício da defesa coletiva e individual da categoria** (Art. 8º inciso III da Constituição Federal) **dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência** (Art. 37º caput, da Constituição Federal) **das cláusulas e condições de pagamento e das condições efetivas das propostas em contratações públicas** (Art. 37º inciso XXI da Constituição Federal) **da ordem econômica fundada na valorização do trabalho e da livre iniciativa** (Art. 170º da Constituição Federal), **conforme os ditames da justiça social os convenientes, por este pacto e, objetivando resguardar os interesses coletivos e individuais da categoria deverão buscar judicialmente o resguardos dos interesses coletivo ou individuais da categoria.**

**§ 3º** Ressalta-se que em virtude das deliberações acerca da reforma trabalhista, que exigiram uma maior atenção atrasando os trabalhos das negociações, este ano, a presente CCT terá efeito retroativo a 1º de Janeiro. com abrangência territorial em MT

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 Travessa 21 de abril, nº 18-A, Centro Norte, Cuiabá/MT e O 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 NILSON MOREIRA BARBOSA 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 conseqüências jurídicas de sua inobservância, seja pelo empregado, seja pelo empregador, seja por órgão público ou empresa privada tomadora dos serviços. Esta Convenção Coletiva da estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É VERDADEIRA NORMA LEGAL, e, portanto, dentro da categoria a que se destina, é, também, verdadeira FONTE do Direito. Neste sentido, pode-se afirmar, que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É Lei, embora tenha a forma de Convenção Coletiva. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia, institucional, para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da Categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A Leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas adquiriram NOTÁVEL relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra a natureza LEGALISTA das Convenções Coletivas de cada Categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por TODOS os integrantes do segmento sob pena de afronta à CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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)

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO COMPROVANTE DE REGULARIDADE CONVENCIONAL

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

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

**§ segundo** – Fica expressamente determinado que: a solicitação do referido comprovante deverá ser **REQUERIDO** por escrito e ao fim **RETIRADO**, no sindicato laboral, ficando sua emissão sujeita ao prazo de até **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) 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA RELAÇÃO DE 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA RELAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS SETORES DE SERVIÇOS**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DOS UNIFORMES**

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

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

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

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

**§ quarto** - As empresas não poderão cobrar o valor do uniforme, exceto em virtude de mau uso, perda injustificada, demissão por justa causa ou saída do empregado, efetivada com data inferior a 06 meses da data da entrega do uniforme, antes deste período será descontado proporcionalmente do empregado.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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, 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - DAS MEDIDAS RELATIVAS A ENGENHARIA, SEGURANÇA DO TRABALHO, PREVENÇÃO DE A**

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

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

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

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

**NORMA REGULAMENTADORA Nº 09** - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais: Estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam

trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 175 a 178 da CLT.

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

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

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

**NORMA REGULAMENTADORA Nº 16** - Atividades e Operações Perigosas: Regulamenta as atividades e as operações legalmente consideradas perigosas, estipulando as recomendações preventivistas correspondentes. Especificamente no que diz respeito ao Anexo nº 01: Atividades e Operações Perigosas com Explosivos, e ao anexo nº 02: Atividades e Operações Perigosas com Inflamáveis, tem a sua existência jurídica assegurada através dos artigos 193 a 197 da CLT. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à caracterização da energia elétrica como sendo o 3º agente 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 preventivistas relacionadas com a prevenção de acidentes nas atividades desenvolvidas a céu aberto, tais como, em minas ao ar livre e em pedreiras. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso IV da CLT.

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

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

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

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

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

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

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

**§ 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** - Apartir desta CCT as empresas fica obrigada a apresentar aos sindicatos convenentes o LTCAT (laudo técnico ambiente de trabalho)

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ORGANIZAÇÃO PATRONAL**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS**

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

Por este instrumento de negociação coletiva, os sindicatos 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 o conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa frustrada (ATA NEGATIVA DE CONCILIAÇÃO) firmada pelos membros advogados de cada parte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**DO EMPREGADOR:**

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

Solicitação, de audiência de conciliação.

Demais documentos

**DO EMPREGADO:**

Carteira de trabalho

Solicitação da audiência (quando efetivada pelo empregado)

Demais documentos

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DAS DESPESAS CARTORIAIS COM ACORDOS COLETIVOS**

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA CONFRATERNIZAÇÃO DE FIM DE ANO**

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

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 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 as 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.

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

**RONE RUBENS DA SILVA GONSALES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS, DE ASSEIO, CONSERVACAO E LOCACAO DE**  
**MAO DE OBRA DE MATO GROSSO**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA SEEAC MT**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - PARÂMETROS PARA COTAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS**

[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>.

## PARÂMETROS PARA COTAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS

Submódulo 4.1: Encargos previdenciários e FGTS:

### GRUPO A

4.1	Base de Cálculo (Comp. da Remuneração)	%
A	INSS	20,00%
B	FGTS	8,00%
C	SAT	3,90%
D	SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,50%
E	SESC / SESI	1,50%
F	SENA/SENAI	1,00%
G	SEBRAE	0,60%
H	INCRA	0,20%
<b>Total do Submódulo 4.1</b>		<b>37,70%</b>

### GRUPO B

4.2	Base de Cálculo (Comp. da Remuneração)	%
A	FÉRIAS	8,33%
B	AUXÍLIO DOENÇA	0,34%
C	AUXÍLIO DOENÇA (MAIS DE 15 DIAS)	0,00%
D	ACIDENTE DE TRABALHO	0,22%
E	AUXÍLIO PATERNIDADE	0,01%
F	FALTAS LEGAIS	0,45%
G	RECICLAGEM (ART. 91 DECRETO 992M)	0,00%
H	TREINAMENTO (NR 5)	0,00%
<b>Subtotal</b>		<b>9,35%</b>

### GRUPO C

4.3	Base de Cálculo (Comp. da Remuneração)	%
A	1/3 FÉRIAS CONSTITUCIONAL	2,78%
B	13º SALÁRIO	8,33%
C	AVISO PRÉVIO TRABALHADO	0,06%
<b>Subtotal</b>		<b>11,17%</b>

### GRUPO D

4.	4 Base de Cálculo (Comp. da Remuneração)	%
A	AVISO PRÉVIO INDENIZADO	5,41%
B	REFLEXOS NO AVISO PRÉVIO INDENIZADO	0,00%
C	MULTA DO FGTS (INDENIZAÇÃO S/ JUSTA CAUSA)	2,99%
D	CONTRIBUIÇÃO SOCIAL (ART.1º LEI 110/91)	0,00%
E	INDENIZAÇÃO ADICIONAL	0,18%
<b>Subtotal</b>		<b>8,58%</b>

### GRUPO E

4.5	Base de Cálculo (Comp. da Remuneração)	%
A	ABONO PECUNIÁRIO	0,74%
B	1/3 CONSTITUCIONAIS DO ABONO	0,00%
<b>Subtotal</b>		<b>0,74%</b>

### GRUPO F

4.6	Base de Cálculo (Comp. da Remuneração)	%
A	FGTS S/ AVISO PRÉVIO	0,43%
B	INCIDÊNCIA GRUPO "A" S/ AVISO PRÉVIO INDENIZADO	0,00%
C	INCIDÊNCIA SOBRE O SALÁRIO MATERNIDADE	0,00%
D	INCIDÊNCIA SOBRE O 13º SALÁRIO (AVISO PRÉVIO)	0,00%
E	INCIDÊNCIA DO GRUPO "A" SOBRE O (GRUPO "B" + "C")	6,78%
<b>Subtotal</b>		<b>7,21%</b>

### RESUMO - MÓDULO 4: ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

4.1	GRUPO A	37,70%
4.2	GRUPO B	9,35%
4.3	GRUPO C	11,17%
4.4	GRUPO D	8,58%
4.5	GRUPO E	0,74%
4.6	GRUPO F	7,21%
<b>TOTAL</b>		<b>74,75%</b>