

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MT000232/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/08/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR029394/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10212.202618/2024-56  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/06/2024

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

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

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

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

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

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

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA PUBLICA E LOCACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 26.566.471/0001-55, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). WALCLIDSON SEBA BATISTA;

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 2024 a 31 de dezembro de 2024 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 em transportes terrestres**, com abrangência territorial em **Água Boa/MT, Alta Floresta/MT, Alto Araguaia/MT, Apiacás/MT, Araguaiana/MT, Araputanga/MT, Arenápolis/MT, Barão de Melgaço/MT, Barra do Bugres/MT, Barra do Garças/MT, Cáceres/MT, Campinápolis/MT, Campo Novo do Parecis/MT, Campo Verde/MT, Canarana/MT, Carlinda/MT, Chapada dos Guimarães/MT, Cláudia/MT, Cocalinho/MT, Colíder/MT, Cuiabá/MT, Denise/MT, Diamantino/MT, Dom Aquino/MT, Feliz Natal/MT, Figueirópolis D'Oeste/MT, General Carneiro/MT, Guarantã do Norte/MT, Indiavaí/MT, Ipiranga do Norte/MT, Itanhangá/MT, Itaúba/MT, Jaciara/MT, Jangada/MT, Jauru/MT, Juara/MT, Juína/MT, Juscimeira/MT, Lucas do Rio Verde/MT, Luciara/MT, Marcelândia/MT, Mirassol d'Oeste/MT, Nobres/MT, Nortelândia/MT, Nossa Senhora do Livramento/MT, Nova Bandeirantes/MT, Nova Brasilândia/MT, Nova Canaã do Norte/MT, Nova Guarita/MT, Nova Monte Verde/MT, Nova Mutum/MT, Nova Olímpia/MT, Nova Santa Helena/MT, Nova Ubiratã/MT, Nova Xavantina/MT, Novo Horizonte do Norte/MT, Novo Mundo/MT, Novo São Joaquim/MT, Paranaíta/MT, Paranatinga/MT, Peixoto de Azevedo/MT, Poconé/MT, Pontes e Lacerda/MT, Porto Alegre do Norte/MT, Porto dos Gaúchos/MT, Porto Esperidião/MT, Primavera do Leste/MT, Reserva do Cabaçal/MT, Ribeirão Cascalheira/MT, Rio Branco/MT, Rosário Oeste/MT, Santa Carmem/MT, Santa Rita do Trivelato/MT, Santa Terezinha/MT, Santo Antônio do Leverger/MT, São Félix do Araguaia/MT, São José dos Quatro Marcos/MT, Sapezal/MT, Sinop/MT, Sorriso/MT, Tabaporã/MT, Tangará da Serra/MT, Tapurah/MT, Terra Nova do**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE E PISO SALARIAL

A partir de **01 de janeiro de 2024**, o piso anterior, sofrerá dispêndio REMUNERATÓRIO, no importe de **5,85 % (cinco ponto oitenta e cinco por cento)**.

**Motorista de caminhão coletor/compactador, Motorista de caminhão de coleta de lixo, Motorista de aterro sanitário R\$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais) mais os benefícios previstos nesta CCT. **Motorista de limpeza: R\$ 2.566,60 (dois mil e quinhentos e sessenta e seis reais e sessenta centavos)** mais os benefícios previstos nesta CCT.

§ **Primeiro** – Para aqueles que já percebem o piso superior ao previsto nesta CCT, deveram aplicar **5,85 % (cinco vírgula oitenta e cinco por cento)**, de reposição salarial.

§ **Segundo** – Nenhum motorista poderá ser admitido, promovido ou permanecer no exercício de suas funções, em empresas integrantes da categoria econômica, com salário inferior a **R\$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais).

§ **Terceiro** – Fica estabelecida a multa de 10% sobre o salário, na hipótese de atraso, no pagamento de salário a partir do **5º dia útil**, ressalvados os casos tipificados no artigo 501 CLT.

§ **Quarto** - Se o pagamento do salário for efetuado com cheque, a empresa concederá ao empregado o tempo necessário para ele efetuar o saque junto ao banco. § **Quinto** – O pagamento das diferenças dos Salários, Vale Alimentação e Auxílio Combustível dos meses de janeiro, fevereiro e março de 2024, serão pagos quando do pagamento dos salários do Vale alimentação e do Auxílio combustível dos meses de abril, maio e junho de 2024 respectivamente.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento do salário ou adiantamento será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração das parcelas, a quantia líquida paga, o total de dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, destacando-se ainda, os valores correspondentes ao FGTS e INSS.

§ **Único** – Em caso de pagamento via conta salário, a informações constantes desta cláusula serão inseridas no holerite.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS INDEVIDOS

Se a empresa fizer algum desconto indevido no salário dos trabalhadores, este valor será devolvido depois de constatado o erro.

§ **Primeiro** - Caso não for devolvido tal valor depois de constatado o erro, presume-se a má-fé acrescentando-se 100% (cem por cento) ao valor do desconto em favor do empregado.

§ **Segundo** - É vedado o desconto no salário do empregado para cobertura de extravios ou danos materiais a equipamentos, uniformes e crachás, salvo os casos de dolo ou culpa do empregado, com exceção dos acidentes de trânsito cuja comprovação da culpa ou dolo será através da realização de perícia.

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS DE CONVÊNIO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica a empresa autorizada a descontar de seus empregados, as importâncias decorrentes de convênios firmados com o sindicato dos trabalhadores ou autorização expressa do empregado, até a margem consignável de 30%

(trinta por cento) do salário.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA SÉTIMA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO (ANUÊNIO)

As empresas garantirão o prêmio por tempo de serviço de 2% (dois) por cento sobre o piso salarial aos empregados que completarem 02 (dois) anos de serviços na mesma empresa a partir 01 de janeiro de 2017, ou 1% (um) por cento para os funcionários que completarem 01 (um) ano de trabalho na mesma data e mais 1% (um) por cento a cada ano consecutivo, sempre a partir do mês de seu aniversário como funcionário.

### ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

#### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica garantido aos empregados abrangido pela presente CCT, Adicional de Insalubridade, correspondente a 40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo.

### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

#### CLÁUSULA NONA - TICKET ALIMENTAÇÃO/ REFEIÇÃO

A empresa fornecerá mensalmente aos empregados (motoristas), ativos e afastados por auxílio maternidade, com arrimo na Lei 6.321/76 e no Decreto 05/91; visando a realização do Programa de Alimentação do Trabalhador, (PAT) TICKET ALIMENTAÇÃO/ REFEIÇÃO, a partir de janeiro **de 2024**, no valor de **R\$ 940,00 (novecentos e quarenta reais)** mês, valor este que não integra a remuneração salarial do empregado, portanto não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos e não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS.

O desconto máximo a ser efetuado na remuneração dos colaboradores associados ao sindicato, referente ao auxílio alimentação será de 5% (cinco por cento) do valor do ticket.

**§ Primeiro:** Para os colaboradores não associados ao Sindicato o desconto pode ser de até 20% (vinte por cento) do valor do Ticket, para o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

**§ Segundo:** A entrega do Vale Alimentação/Refeição será realizada até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

### AUXÍLIO TRANSPORTE

#### CLÁUSULA DÉCIMA - DIÁRIAS PARA VIAGENS

O motorista que, a serviço se afastar da sede da empresa, para outro ponto do território nacional, fará jus a percepção de diárias de característica indenizatória, no valor de **R\$ 346,00 (trezentos e quarenta e seis reais)** por dia, sem que haja comprovação das despesas efetuadas.

**§ Primeiro** - Para os que já recebem valor acima do convencionado aplica-se o mesmo índice reajustado nos salários.

**§ Segundo** - Para as viagens onde não houver pernoite fica garantido um mínimo de **R\$ 173,00 (Cento e setenta e três reais)** destinados para alimentação.

#### DO TRANSPORTE ALTERNATIVO

**§ Terceiro** - Para os colaboradores, enquadrados na **Lei n° 7.418/1985**, que não optarem pelo VT (Vale Transporte), as empresas fornecerão, auxílio combustível no valor de **R\$ 170,00 (cento e setenta reais)** mensal, sem nenhum tipo de desconto.

**§ Quarto** – O valor do Auxílio Combustível, poderá ser entregue através de Cartão ou em espécie, e deverá atender aos critérios estabelecidos por cada empresa, dentre elas estar regularmente habilitado e estar com o veículo licenciado.

**§ Quinto** – Em caso de falta – justificada ou não justificada, poderá ser descontado do auxílio combustível o valor proporcional equivalente a **R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos)** por dia de falta.

**§ Sexto** - O valor do auxílio combustível não se incorpora à remuneração do empregado para quaisquer efeitos e não constitui base de incidência de contribuição previdenciária, IR ou do FGTS.

**§ Sétimo:** A entrega do Vale Transporte e Auxílio Combustível será realizada até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL EM CASO DE MORTE OU INVALIDEZ TOTAL, PARCIA**

Ocorrendo morte do empregado, por qualquer motivo, sua família (leia-se mulher e filhos, se houver) deverá receber, às expensas dos respectivos empregadores, os seguintes valores, assistência e auxílio.

**Morte:** pagamento de R\$ 6.000,00.

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

**Auxílio-funeral:** reembolso de despesas do funeral ao beneficiário ou a quem realizar os gastos, mediante apresentação dos comprovantes de pagamentos limitados a R\$ 8.000,00.

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

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

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

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

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

**§ QUINTO:** Para a cobertura de assistência funeral familiar, além de garantir as despesas e serviços de funeral do titular, a cobertura se estende para cônjuge e filhos até 21 anos.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO SEGURO DE VIDA ESPECIFICO PARA MOTORISTAS**

As empresas contratarão seguro de vida em favor de todos os motoristas, garantindo o valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria ou o valor superior fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho previsto na Lei Nº 13.103, de 02 de março de 2015.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DA CPTS**

A empresa fica obrigada a receber no ato da admissão do empregado, a CTPS mediante recibo, bem como, anota os dados relativos ao contrato de trabalho, função efetivamente exercida, Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), devolvendo-lhe no prazo de 48 horas. Caso a sede administrativa da empresa for fora do estado da prestação dos serviços, o prazo será estendido para uma semana.

**§ Único:** Será devida ao empregado ou a seus dependentes, uma indenização correspondente a um dia de salário, por cada dia de atraso na entrega da Carteira Profissional, em caso de retenção indevida.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO AVISO PRÉVIO DISPENSA PRAZO DA FORMALIZAÇÃO**

A dispensa sem justa causa do empregado será formalizada em 02 (duas) vias e o aviso prévio dado será de 30 (trinta) dias, devendo as empresas observar os dias acrescentados por força da Lei Nº 12.506/2011, os quais deverão ser pagos na forma indenizada, eis que a citada lei não impôs as partes a obrigação de que os referidos dias devam ser efetivamente trabalhados.

## **MÃO-DE-OBRA FEMININA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRABALHO DA MULHER**

Gestantes que trabalham internamente na empresa, encerrarão o turno de trabalho 10 (dez) minutos antes em relação ao trabalho das demais mulheres, a empresa observará, além das disposições já inseridas neste instrumento, as seguintes normas:

**a)** Não fará a empresa qualquer restrição à contratação de mulher na função de motorista, levando-se em consideração tão somente a sua aptidão para cargo;

**b)** Será considerada falta grave, assédio sexual, entendido como tal, toda e qualquer manifestação com o objetivo de consecução de prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, que para a obtenção da concordância utiliza-se de ameaça ou coação.

**c)** A empregada gestante, desde o início da gravidez até seis meses após o parto, não poderá ser dispensada, exceto se cometer falta grave, devidamente comprovada em inquérito judicial.

**d)** Assegura-se à empregada gestante o imediato remanejamento para outra instalação da empresa, quando no seu local de trabalho esteja exposta a qualquer agente nocivo, insalubre ou perigoso a saúde.

**e)** É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestações de serviços quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º, do artigo 389 da CLT.

**§ Único** - Na ocorrência de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico é assegurada a estabilidade no emprego por um período de 120 (cento e vinte) dias da data.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Ocorrendo concessão de benefício previdenciário, com afastamento do serviço em razão de acidente ou doença, o contrato de experiência automaticamente será suspenso, voltando a fluir o remanescente a partir do primeiro dia útil imediato após a alta médica.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MUDANÇA DE FUNÇÃO**

Assegura-se ao empregado, designado ou promovido, o direito de receber integralmente o salário da nova função, observando-se o disposto no artigo 460, da CLT.

**§ único** – Nos caso em que os empregados promovidos ou designados, que retornarem à sua antiga função, receberão o salário respectivo, sem direito a qualquer indenização.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO BANCO DE HORAS E DA REMUNERAÇÃO EM DOBRO**

Faculta – as empresas e empregados por meio desta Convenção, acordar Banco de Horas, com validade homologada junto ao sindicato patronal e laboral, conjuntamente, desde que a compensação possa ser feita dentro do período de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive durante o aviso-prévio com as seguintes regras:

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Para todos os empregados (motoristas), aplica-se a jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro horas) semanais ficando acordado que as empresas poderão adotar sistema de compensação de horas, nos termos do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e fundamento no art. 59 da CLT.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Entende-se por horas extras, as que excederem a 44º semanal, nunca excedente a 10 (dez) horas diárias.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** As horas pertencentes ao banco de horas deverão ser compensadas ou pagas no prazo máximo de 180 dias da data da realização das mesmas, dando-se em seguida início a um novo período.

**PARAGRAFO QUARTO:** A compensação se dará, exclusivamente, por jornadas completas

**PARÁGRAFO QUINTO:** Não será permitida a transferência e/ou o acúmulo do saldo existente para período seguinte.

**PARAGRAFO SEXTO:** Para as empresas atuantes em ambientes insalubres fica acordado a dispensa da licença previa das autoridades competentes em matéria de higiene e segurança do trabalho - Ministério do Trabalho para compensação ou prorrogação de jornada em ambientes insalubre.

### **CONCESSÃO DE FOLGAS**

Não haverá concessão de folgas ao empregado, se este não tiver horas para serem compensadas, exceto nos casos previstos em lei ou por força da Convenção Coletiva de trabalho.

**§ Primeiro:** O gozo das folgas poderá ser programado entre empresa e empregado com pelo menos **48:00 horas** de antecedência.

### **DO ACOMPANHAMENTO DAS HORAS ACUMULADAS**

Será emitido mensalmente pela empresa e entregue aos funcionários que constituem parte integrante do presente acordo, juntamente com o comprovante de pagamento mensal, o **EXTRATO INFORMATIVO** da quantidade de horas trabalhadas no mês, inclusive as acumuladas e as compensadas, das quais o colaborador depois de conferir dará ciência.

**§ Primeiro:** Os trabalhos aos domingos, que não forem objeto de folga compensatória, não farão parte do Banco de Horas e, portanto, deverão ser pagos mensalmente.

**§ Segundo:** Os trabalhos aos feriados não serão lançados no Banco de Horas, devendo serem pagos com adicional de 100%.

### **DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Por ocasião de rescisão ou encerramento do contrato de trabalho o total de horas extras em crédito deverá ser liquidado na rescisão de contrato de trabalho.

**§ Primeiro:** Fica vedado o banco de horas em acordo individual e coletivo de trabalho.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Fica, por isso estabelecido que os próprios empregados tenham obrigação de cumprirem suas jornadas de trabalho de forma que usufruam o intervalo para repouso e alimentação, independentemente da supervisão hierárquica específica para esse fim, diante da natureza externa dos serviços executados e a impossibilidade de o Empregador fiscalizar seu cumprimento, sendo autorizada a pré-assinalação do período respectivo na forma prevista na parte final do § 2º do artigo 74 da CLT..

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A presente cláusula não representa qualquer supressão convencional ao direito de gozo do intervalo de descanso, que se mantém nos termos da legislação em vigor e será exercido e fiscalizado diretamente pelo empregado, ficando as empresas desobrigadas de registrar e fiscalizar o cumprimento da intrajornada.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DURAÇÃO E CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

A duração do trabalho normal dos trabalhadores abrangidos por este instrumento será aquela prevista no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, com no mínimo uma folga semanal, preferencialmente aos domingos.

**§ Primeiro** - Qualquer alteração na escala de trabalho deverá ser apresentada aos trabalhadores com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**§ Segundo** - A empresa, quando solicitada pelo sindicato, deverá apresentar o controle de ponto, inclusive biométrico e móvel e folha de pagamento ou qualquer outra informação que se fizer necessária, relativamente aos seus respectivos trabalhadores.

**§ Terceiro** – A jornada de trabalho dos empregados abrangidos por este instrumento será controlada pela empresa, através de relógio ponto, ou, livro ponto em lugar de fácil acesso ao trabalhador para que possa no início da jornada registrar a presença, e para os trabalhadores externos, o controle de ponto poderá ser o cartão de frequência, ficha de viagem, ou qualquer outro meio demonstrativo de controle de jornada de trabalho, desde que obedeça à disposição do art. 74 da CLT.

**§ Quarto** - Os empregados e o sindicato da categoria terão acesso ao controle de jornada de trabalho, podendo extrair cópias se for o caso, pois se trata de documento de interesse comum.

**§ Quinto** -A Empresa poderá se utilizar de meios eletrônicos para controle da jornada de trabalho, ficando autorizada a utilização de sistemas de registro eletrônico de ponto, seja REP-C ou outros sistemas alternativos, como REP-A ou REP-P, conforme regras previstas no artigo 77 da Portaria nº 671, de 08.11.2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

**§ Sexto** – Caso adotado, o sistema alternativo de controle de ponto mantido, não deve admitir: I - restrições à marcação do ponto; II - marcação automática do ponto; III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**§ Sétimo** - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: estar disponíveis no local de trabalho; II - permitir a identificação de empregador e empregado; e III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

Reconhece-se ao empregado o direito de se recusar qualquer atividade que cause dano a sua saúde ou integridade física, desde que não lhe sejam fornecidos os Equipamentos de Proteção Individual.

## UNIFORME

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME

A empresa fica obrigada a fornecer os uniformes aos seus empregados de forma gratuita, sendo no mínimo 04 (quatro) jogos por ano ou sempre que se fizer necessário.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA NO EMPREGO**

Durante a vigência do Contrato de Trabalho é comum que ocorra alguns afastamentos, dependendo do motivo as ausências poderão ser classificadas como: Abonadas, Justificadas e Injustificadas.

I - Abonadas: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário quando:

1. Até 2 (dois) 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;
2. Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento
3. Por 05 (cinco) dias, para o genitor, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;
4. Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
5. Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.
6. No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).
7. Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
8. Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júri
9. Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
10. Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
11. Por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

II – Justificadas: As faltas por motivo de saúde são justificadas através de atestados, porém, existe uma ordem preferencial dos atestados:

1. Médico da empresa do convênio, ou particular.
2. Médico do Sistema Único de Saúde – SUS;
3. Médico do SEST SENAT;
4. Médico a serviço da repartição federal, estadual ou municipal;
5. Médico de serviço sindical;

**§ PRIMEIRO** - O atestado emitido por médico particular, a empresa não é obrigada a aceitar (salvo nos casos onde na localidade não exista o médico anterior).

**§ SEGUNDO** - Para o atestado ser considerado válido, deve constar:

1. Tempo de dispensa concedida, por extenso e numericamente;
2. Assinatura do médico sobre o carimbo do qual conste: nome completo e registro no respectivo conselho;
3. Código Internacional de Doença – CID. Porém tal código só pode ser expresso com a concordância do paciente. Não havendo a concordância, o espaço apropriado ficará em branco e não prejudicará a validade do atestado (Resolução CFM 1.484/97).

**§ TERCEIRO** - O atestado odontológico também é válido para fins de abono de falta no trabalho, conforme dispõe o inciso III do artigo 6º da lei 5.081/66 na redação dada pela lei 6.215/75.

**§ QUARTO** - não serão aceitos, para efeito de justificativa de ausência, atestados de consulta.

**§ QUINTO** - 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.

**§ SEXTO** - Os prazos para entrega dos atestados, serão:

1. Quando o atestado médico for com o prazo menor de até 3 (três) dias de licença, a entrega, deverá ser no dia do retorno.
2. Quando o atestado médico for com o prazo maior de até 3 (três) dias de licença, a entrega, deverá ser no prazo de 48h.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADO**

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, para local apropriado em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorra no exercício de suas atividades.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOS EXAMES E TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BÁSICOS PREVENTIVOS**

Os empregadores deverão fornecer aos seus empregados, gratuitamente, assistência odontológica básica: **Limpeza, Extração, Aplicação de flúor e Restauração.**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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: **AUXÍLIO E ASSISTÊNCIA SOCIAL , DOS EXAMES OCUPACIONAIS, DOS TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BASICOS PREVENTIVO, DO PCMSO E PGR** desta CCT, visando a efetiva redução dos custos, estipula-se o valor de R\$ 49,00 (Quarenta e nove Reais) por empregado, mensalmente a ser repassado ao sindicato, o qual, negociará diretamente com os prestadores dos serviços exigidos nesta Convenção em favor dos associados.

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

- CCT - Seguro de vida: R\$ 4,20 (quatro reais e vinte centavos) previstos em apólice de seguro.
- NR 07 - Exames ocupacionais (admissional, demissional, mudança de função, periódico e retorno ao trabalho) R\$ 10,20 (dez reais e vinte centavos).
- CCT - Tratamentos odontológicos básicos preventivos: R\$ 13,00 (treze reais).
- NR 07 - Implantação, coordenação e manutenção do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – R\$ 10,20 (dez reais e vinte centavos).
- NR 01 - O gerenciamento de riscos ocupacionais deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR.

1.5.3.1.1.1 A critério da organização, o PGR pode ser implementado por unidade operacional, setor ou atividade.

1.5.3.1.2 O PGR pode ser atendido por sistemas de gestão, desde que estes cumpram as exigências previstas nesta NR e em dispositivos legais de segurança e saúde no trabalho.

conforme a citação da Norma no site:

"<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2020.pdf>"

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE POR ACIDENTE DE TRABALHO**

Ao empregado afastado do emprego em decorrência de acidente de trabalho e desde que tenha percebido o respectivo auxílio-doença acidentário, será garantida a estabilidade ao emprego por um ano, conforme o que dispõe o artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24-07-1991, sendo que a referida estabilidade será contada a partir de seu retorno ao trabalho.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DOS DIRIGENTES Á EMPRESA**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais à empresa, para desempenho de suas funções, em especial manter contato com os trabalhadores, ficando proibida a divulgação de matéria política partidária ou ofensiva.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL/ASSOCIATIVA

A empresa descontará dos trabalhadores associados aos sindicatos de Cuiabá e Região - SINTROBAC, de Sinop e Região - SINTTRONORMAT, de Jaciara e Região - SINTROVALE, de Barra das Garças e Região - SINTTRO, o percentual de 2,50% do salário base a título de Contribuição Associativa/Social a partir da sua adesão no quadro social do sindicato.

**§ UNICO:** Por determinação do Supremo, o recolhimento de qualquer contribuição Associativa/social só será feito para aqueles funcionários que forem efetivamente associados ao Sindicato da categoria. Para este fim, todo mês, o sindicato da categoria deverá enviar cópia das fichas de filiação de seus associados para que a empresa efetue o desconto em folha e posterior repasse ao sindicato.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

As empresas ficam autorizadas a descontar do salário base de seus empregados em favor do sindicato de Sinop e Região SINTTRONORMAT, de Jaciara e Região - SINTROVALE, de Barra do Garças e Região - SINTTRO, o percentual de 1,3% (um virgula três por cento) ao mês, a partir do pagamento relativo ao mês de janeiro de 2024.

Para o sindicato de Cuiabá e Região - **SINTROBAC** o percentual é de 1,00% (um por cento) do salário base, a partir do pagamento relativo ao mês de janeiro de 2024.

**§ primeiro:** Os trabalhadores que foram filiados aos Sindicatos de Cuiabá e Região SINTROBAC, de Sinop e Região SINTTRONORMAT, de Jaciara e Região - SINTROVALE, de Barra do Garças e Região - SINTTRO, e que pagam a contribuição social ficam dispensados de contribuir com a contribuição confederativa.

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

**§ terceiro:** A empresa fica obrigada a efetuar o desconto e a efetuar o repasse para o sindicato, do valor relativo aos descontos das Contribuições Sociais e da Contribuição Confederativa até o 10º dia útil subsequente ao descontado, juntamente com a relação nominal dos empregados e os respectivos valores descontados. A empresa que não descontar do empregado fica obrigada a indenizar o sindicato com o valor correspondente e não poderá descontar posteriormente dos seus empregados o valor indenizado, sem prejuízos de outras cominações penais e cíveis.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONFEDERATIVA E ASSOCIATIVA PATRONAL

**A contribuição Assistencial** será cobrada no mês subsequente à efetivação da negociação coletiva, no valor igual a um piso da categoria por empresa.

**A contribuição Confederativa** será cobrada no mês de outubro, no valor igual a um piso da categoria por empresa.

**A Contribuição ASSOCIATIVA PATRONAL** - Corresponderá a 01% (um por cento) do valor bruto da folha de pagamento da empresa associada. (conforme Termo de Ajustamento de Conduta 0168/ 2004 PGT 23ª Região)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL E LABORAL

As contribuições Laborais e Patronais serão cobradas consoantes legislação vigente.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRAZO PARA PAGAMENTO E ENTREGA DA RELAÇÃO NOMINAL DAS CONTRIBUIÇÕES**

A empresa fica obrigada a proceder ao pagamento dos valores relativos às cláusulas 28ª e 29ª até o dia 15 do mês subsequente ao descontado, juntamente com a relação nominal dos empregados e os respectivos valores descontados.

**§ PRIMEIRO.** Na hipótese de atraso no pagamento das contribuições, bem como na entrega da relação nominal, estabelece-se multa de 5% (cinco) por cento, sobre o valor correspondente ao repasse, para pagamentos após o dia 15, e de 10% (dez) por cento, após o dia 20, do mês subsequente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TERMO DE COMPROMISSO E MULTA EM CASO DE DESCUMPRIMENTO A CONVENÇÃO COLETIVA**

As partes se comprometem a cumprir e fazer cumprir as normas convencionadas através do presente instrumento, ficando estabelecido que os prejuízos decorrentes da violação de quaisquer das cláusulas do presente Acordo Coletivo ou da legislação vigente, à parte prejudicada, mediante comprovação da lesão do direito, pleiteará em juízo a correção de seu direito, mais multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário base, que será revertido em benefício da parte prejudicada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO ART. 477 DA CLT**

Os empregados após 01(Um) ano de serviço na empresa terão suas rescisões de contrato de trabalho homologadas pelo sindicato profissional dos trabalhadores, onde deverá ser quitada conforme determina o Art.477 da CLT.

**§ PRIMEIRO** - Fica estabelecida a multa de 01 (Um) salário em favor do trabalhador caso a empresa deposite as verbas rescisórias e não realize a homologação da rescisão junto ao sindicato laboral até o 20º (Vigésimo) dia útil após a data do desligamento.

**§ SEGUNDO** - A multa prevista nesta cláusula não exime o cumprimento ao disposto no artigo 477 da CLT.

**§ TERCEIRO** – Nos casos de demissão em massa, ocasionados por rompimento de contrato da empresa com Poder Público, o prazo será de 60 dias, para homologação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA TERCEIRIZAÇÃO DOS ENTES PÚBLICOS**

A responsabilização do Ente de Direito Público é subsidiária, desde que reste evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora.

**§ PRIMEIRO** - a entidade sindical que entender necessário, em virtude de prejuízos causados aos funcionários / ou empresas, poderá de acordo com o Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a entidade patronal, com base nos artigos 7º, XXVI e 8º III, poderá pleitear, via medidas judiciais, em desfavor do Ente de Direito Público que terceirizou o serviço, com o objetivo de exigir o cumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva, inclusive exigindo a manutenção pontual dos pagamentos de serviços já prestados, com juros e correções, manutenção das condições efetivas das propostas, bem como a responsabilização cível e penal do agente público causador de danos a empregados, empregadores, e à fazenda pública.

**§ SEGUNDO** – em cumprimento ao artigo art. 48, inciso II, § 1º, alíneas “a” e “b”, da Lei nº 8.666/93 conduz a uma presunção relativa de inexecutabilidade de preços, e assim deverão ser observados, quando do preenchimento das planilhas de custos e formação de preços, os valores, percentuais e benefícios exigidos em normas gerais e específicas aplicáveis, em especial aqueles estabelecidos na legislação vigente relativos ao recolhimento dos encargos sociais, atendendo ao disposto no art. 5º do Decreto n. 2.271/1997 e art. 7º, § 2º, inciso II, da Lei n. 8666/1993, incluindo benefícios e gratificações relacionados na presente Convenção Coletiva.

**§ TERCEIRO** – As empresas que participarem de licitações pública, realizadas em território do estado de Mato Grosso, obrigatoriamente, deverá juntar aos documentos solicitados no edital, uma cópia da presente convenção coletiva.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ENTREGA DE DOCUMENTOS**

A empresa quando solicitada comunicará por escrito a entidade sindical, o motivo da aplicação da penalidade imposta ao empregado, especificando os fatos e circunstância do ato considerado faltoso.

**§ Único** - A empresa enviará ao sindicato, trimestralmente, cópia do anexo I completo e devidamente preenchido, previsto no item 5.22, letra d da NR-5, para fim estatístico, juntamente com cópias das comunicações de acidente de trabalho enviadas ao INSS e das fichas de análise de acidente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA**

**§ PRIMEIRO** - Objetivando resguardar os interesses coletivos e individuais da categoria como um todo, e por força deste instrumento, reconhecido no art. 7º, inciso XXVI da CONSTITUIÇÃO FEDERAL e, ainda, a EMENDA CONSTITUCIONAL 45/04, fica pactuado, que AS AÇÕES DE CUMPRIMENTO que objetivarem o recebimento da multa, prevista nesta cláusula, PODERÃO ser proposta por qualquer das entidades signatárias ou na forma de LITISCONSÓRCIO ATIVO FACULTATIVO no qual figurará, na polaridade ativa, o sindicato laboral e o patronal conjuntamente. Poderá servir de base, para a propositura da Ação, o comprovante de Regularidade previsto nesta CCT, ficando estipulada o valor mínimo da multa de 2,5 pisos da categoria, previstos nesta CCT, por trabalho lesado, sendo revertida, descontados os honorários advocatícios, 90% ao empregado e 10% ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

**§ SEGUNDO** - 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. 7º, XXVI da Constituição Federal).

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

Serão eleitos a cada ano, dois membros da empresa para compor a Comissão de Negociação e acompanhar a Diretoria do Sindicato para nas negociações coletivas.

**§ PRIMEIRO:** Os membros da Comissão de Negociação serão dispensados de suas atividades, sempre que necessário, bem como, nos dias e horários designados para rodadas de negociações tendentes a celebração e norma coletiva de trabalho, sem prejuízo nos seus vencimentos mensais.

**§ SEGUNDO** - A instituição da representação dos trabalhadores por empresa, preceituada neste instrumento coletivo, garante aos seus membros os direitos previstos no art. 543 da CLT, e, não elimina outros órgãos de participação dos empregados, porventura existentes na empresa.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE APRESENTAÇÃO E ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

Juntamente com o Atestado de Afastamento e Salários, ao empregado despedido, será lhe entregue pela empresa uma carta de apresentação bem como o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da rescisão.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISO**

Assegura-se à fixação na empresa de quadro de avisos, para comunicado de interesse dos empregados, vedados os de interesse político - partidário ou ofensivo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RECEBIMENTO DO PIS**

Assegura-se ao empregado o direito ao salário do dia em que tiver que se afastar do serviço para recebimento do PIS.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO COMPROVANTE DE REGULARIDADE CONVENCIONAL**

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

**§ PRIMEIRO** – Fica criado o **SELO de REGULARIDADE CONVENCIONAL**.

**§ SEGUNDO** – Fica expressamente determinado que: a solicitação do referido comprovante deverá ser REQUERIDO por escrito e ao fim RETIRADO, no sindicato laboral, ficando sua emissão sujeita ao prazo de até 48 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS RELATIVAS A ENGENHARIA, SEGURANÇA TRABALHO, PREVENÇÃO ACID TRABALHO**

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

**NORMA REGULAMENTADORA Nº 01** – O gerenciamento de riscos ocupacionais deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR.

1.5.3.1.1.1 A critério da organização, o PGR pode ser implementado por unidade operacional, setor ou atividade.

1.5.3.1.2 O PGR pode ser atendido por sistemas de gestão, desde que estes cumpram as exigências previstas nesta NR e em dispositivos legais de segurança e saúde no trabalho.

conforme a citação da Norma no site:

<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2020.pdf>

**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.

**NORMA REGULAMENTADORA Nº38** - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS. Esta Norma Regulamentadora - NR tem o objetivo de estabelecer os requisitos e as medidas de prevenção para garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores nas atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos. (Entra em vigor no dia 02 de janeiro de 2024)

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS, DO PROCESSO DE**

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

**§ PRIMEIRO** - 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.

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

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

**§ QUARTO** - 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.

**§ QUINTO** - 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.

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

**§ SÉTIMO** - 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.

**§ OITAVO** - 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.

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

**§ DÉCIMO** - 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.

**§ DÉCIMO PRIMEIRO** - 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.

**§ DÉCIMO SEGUNDO** - 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.

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

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

**§ DÉCIMO QUINTO** - 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 cristaliname pactuado que, ocorrendo dissídio coletivo ou qualquer tipo de atraso nas futuras negociações, o centro perdurará até que sobrevenha nova Convenção Coletiva.

**§ DÉCIMO SEXTO** - 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.

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

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

**§ DÉCIMO NONO** - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 a irregularidades, vícios ou fraudes e encaminhando no prazo máximo de 48 horas ao tomador de serviço pagador, para que implemente as providências legais e/ou administrativas que entender pertinentes, sempre resguardando a probidade administrativa e o interesse público ameaçado ou violado.

}

**OLMIR JUSTINO FEO  
VICE-PRESIDENTE  
FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIARIOS DO ESTADO DE MATO GROSSO**

**EDVAL LUIZ PEREIRA DE SOUZA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS MOTORISTAS PROFISSIONAIS E TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES  
TERRESTRE DE CUIABA E REGIAO**

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

**LUIZ ROBERTO LIMA NEVES  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIARIO E MOTORISTAS PROFIS B. GARCAS E REGIAO  
- SINTTRO**

**IVANOR ANTONIO FIORI  
PRESIDENTE  
SIND.DOS TRABALHADORES NOTRANSP.RODOVIARIO DO NORTE MT**

**WALCLIDSON SEBA BATISTA  
VICE-PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA PUBLICA E LOCAAO DE MAO-DE-OBRA DO**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA APROVAÇÃO DE PAUTA SINTROVALE**

[Anexo.\(PDF\).](#)

**ANEXO II - ATA APROVAÇÃO DE PAUTA SINTTRO**

[Anexo.\(PDF\).](#)

**ANEXO III - ATA APROVAÇÃO DE PAUTA SINTTRONORMAT**

[Anexo.\(PDF\).](#)

**ANEXO IV - ATA APROVAÇÃO DE PAUTA SINTROBAC**

[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>.

