

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AC000024/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/05/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018376/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.151263/2021-85  
DATA DO PROTOCOLO: 03/05/2021

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 14022141755202233e Registro nº: AC000010/2022  
Processo nº: 14021160642202166e Registro nº: AC000033/2021  
Processo nº: e Registro nº:  
Processo nº: 14022176129202268e Registro nº: AC000022/2022  
Processo nº: e Registro nº:

FEDERACAO NACIONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS DE LIMPEZA E CONSERVACAO - FEBRAC, CNPJ n. 00.718.734/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENATO FORTUNA CAMPOS;

E

SINDICATO DOS TRAB NAS EMPR DE LIMPEZA DO ESTADO DO AC, CNPJ n. 34.716.605/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE SUARES DA SILVA;

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 2021 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) das empresas de prestação de serviços de limpeza, asseio, conservação, trabalho temporário e a serviços terceirizáveis em todo o Estado do Acre, com abrangência territorial em Acrelândia/AC, Assis Brasil/AC, Brasiléia/AC, Bujari/AC, Capixaba/AC, Cruzeiro do Sul/AC, Epitaciolândia/AC, Feijó/AC, Jordão/AC, Mâncio Lima/AC, Manoel Urbano/AC, Marechal Thaumaturgo/AC, Plácido de Castro/AC, Porto Acre/AC, Porto Walter/AC, Rio Branco/AC, Rodrigues Alves/AC, Santa Rosa do Purus/AC, Sena Madureira/AC, Senador Guimard/AC, Tarauacá/AC e Xapuri/AC.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

As empresas abrangidas pela Convenção Coletiva não poderão utilizar salário inferior ao piso mínimo estabelecido nesta Cláusula, que é de **R\$ 1.108,00** (hum mil, cento e oito reais), sendo arredondadas as duas últimas casas decimais para mais ou para menos, compreendendo a mão de obra discriminada no Anexo I, parte integrante desta referida norma trabalhista.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES

Fica reajustado para ano de 2021 o percentual de 5,5% (cinco e meio) sobre os salários bases constantes na convenção coletiva anterior e o ajuste de percas e diminuições salariais de funções não ajustadas em anos anteriores.

**Parágrafo Único** – Os ajustes de valores salariais da categoria serão realizados anualmente, mas caso não haja a possibilidade de reajuste ou se esses ficarem abaixo do salário mínimo nacional, prevalecerá o valor deste.

### CLÁUSULA QUINTA - IMPACTO ECONÔMICO FINANCEIRO SOBRE OS CONTRATOS

O custo dos contratos de prestação de serviços vigentes sofrerá um impacto econômico financeiro de acordo com o percentual de acréscimo que será divulgado através de circular da **FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO – FEBRAC**.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

O prazo para pagamento será até o 5º (quinto) dia útil bancário do mês subsequente, considerando os dias úteis de segunda à sexta-feira, respeitando sempre o calendário bancário.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas efetuarão o pagamento dos salários, preferencialmente, em conta salário em estabelecimento bancário de crédito ou correspondente, ou ainda, conta indicada pelo empregado.

**Parágrafo Segundo** – O pagamento dos salários dos empregados poderá ser feito extraordinariamente, em cheque nominal ou espécie na moeda corrente do país, mediante recibo de salário devidamente assinado pelo empregado ou representante legal constituído.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas deverão disponibilizar aos seus empregados, após o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente, contra cheque contendo descrições de eventos (proventos, descontos, saldo líquido a receber, etc.) para conferência, o que servirá de recibo para a empresa como prova do pagamento salarial, além disso, caso o pagamento seja promovido mediante depósito bancário ou outra modalidade eletrônica de crédito, este terá força de recibo; por fim, havendo alguma divergência, a empresa deverá retificar e compensar no mês subsequente.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O 13º (décimo terceiro) salário poderá ser pago em duas parcelas, sendo que a primeira parcela deverá ser paga entre fevereiro e o último dia útil do mês de novembro, a critério da empresa, e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro, impreterivelmente.

**Parágrafo Único** – Fica facultado às empresas sindicalizadas no sindicato patronal o pagamento do 13º salário em parcela única, devendo ser pago integralmente até o dia 20 de dezembro.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

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

**Parágrafo único** – O cálculo do valor do adicional e da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas ficam obrigadas a conceder o percentual de adicional de insalubridade aos seus empregados apurado por PPRA do local, nos termos da legislação em vigor e/ou conforme orientações descritas nesta cláusula:

**Parágrafo Primeiro** - A limpeza e recolhimento de lixo doméstico em banheiros do escritório e da área de produção não pode ser considerada atividade insalubre, ainda que constatada por laudo pericial, porque não se encontra dentre as classificadas como lixo urbano, nos termos da Portaria do Ministério do Trabalho (item II da Orientação Jurisprudencial 4 da SBDI-1, que, em sua nova redação, incorporou a OJ 170 da SBDI-1).

**Parágrafo Segundo:** Para efeito do disposto nesta cláusula, admite-se que não existe insalubridade em banheiros instalados em lojas de departamentos e agências bancárias, mesmo que estabelecidos em shopping centers e prédios administrativos, por considerar-se de baixa circulação e uso interno, salvo PPRA, na forma do Caput dessa cláusula.

**Parágrafo Terceiro** - Será concedido aos profissionais abrangidos por esta convenção um adicional de insalubridade, através de laudo pericial, calculado sobre o Piso Salarial da categoria, nos locais considerados insalubres, exceto aqueles locais em que não sejam fornecidos todos os equipamentos de proteção individual e/ou coletivo, na forma abaixo:

a) 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade, grau médio para:

- Varredores de rua que exerçam serviços de varrição e coleta de lixo público urbano, sem qualquer contato com esgoto ou industrialização do lixo;
- Operadores de máquinas (pá mecânica e escavadeira hidráulica) que exerçam serviços de remoção de entulhos e detritos de canais e valas abertas, entulhos de obras (material de construção) ou resultantes de podas de árvores e Controladores de pragas; e
- Empregados que desenvolvam suas funções nas áreas de enfermarias em hospitais e casas de saúde.

b) 40% (quarenta por cento) de adicional de insalubridade, grau máximo, para:

- Empregados que desenvolvam sua atividade em limpeza urbana envolvendo dejetos oriundos de esgoto residencial, hospitalar ou industrial, tais como: coletores de lixo, coletores de entulho, limpadores de canais; trabalhadores em usinas de tratamento de lixo e transbordo municipal;
- Empregados que desenvolvam suas atividades em hospitais nas áreas de enfermarias onde haja tratamento de portadores de HIV e Tuberculose, sala de operações, UTI, Ala de isolamento, pronto socorro de alta complexidade, necrotério e expurgo de maneira contínua; e
- Empregados que exerçam atividade contínua de “Agente de Higienização” com determinação expressa nas áreas de limpeza ou higienização de instalações sanitárias (banheiros) nas áreas críticas de aeroportos, rodoviárias, shopping centers, supermercados, escolas, hospitais e afins.

**Parágrafo Quarto:** Nos locais onde o trabalhador recebe o adicional de insalubridade, inclusive em caso de sucessão de contrato, o mesmo só poderá deixar de receber o percentual em caso de prévio laudo pericial expedido por engenheiro de segurança no trabalho, na forma do inciso XII, do Art. 611-A, da CLT.

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

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

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Fica assegurado o pagamento de adicional de periculosidade calculado sobre a remuneração do empregado quando efetivamente devido, apurado por laudo pericial realizado pelo tomador de serviços (contratante), nos termos da legislação em vigor na forma da lei (súmula vinculante do TST) ou ainda por norma trabalhista regulamentadora.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Todo trabalhador terá direito ao Auxílio Alimentação fornecido pelas empresas, no valor mínimo mensal de **R\$ 220,00** (duzentos e vinte reais), independentemente de escala, horário de trabalho ou função, através do cartão alimentação.

**Parágrafo Primeiro** – Somente a partir dos novos processos licitatórios e dos novos contratos firmados as empresas ficarão obrigadas ao fornecimento de tíquete ou cartão alimentação ou refeição no valor acima descrito. Para os contratos antigos (firmados anteriormente ao registro deste instrumento), as empresas solicitarão em pedidos de repactuação a inclusão do Auxílio em planilha de custos e formação de preços ao tomador de serviços, em caso de deferimento será devidamente repassado ao trabalhador o valor solicitado.

**Parágrafo Segundo** – As empresas não poderão vincular o auxílio alimentação, com o vale-transporte, nem tampouco com o fornecimento da alimentação pronta fornecido no local de trabalho, ou ainda o ticket refeição que, porventura venha a ser fornecido pelo empregador ou tomador de serviço

**Parágrafo Terceiro** - O auxílio alimentação não pode ser confundido com refeição a ser fornecida em local de trabalho, que deverá ser composto na íntegra como uma verba “*in natura*” de custeio familiar

**Parágrafo Quarto** – Fica estabelecido que a disponibilidade do benefício para o empregado, será realizado até o 25º (vigésimo quinto) dia de cada mês, de forma antecipada.

**Parágrafo Quinto** – Será descontado da remuneração do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, a margem de percentual estabelecido por lei, do valor total do benefício fornecido em atendimento à Lei 6.321/76, que instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a fornecer de forma antecipada para uso exclusivo e nas quantidades necessárias, o vale-transporte nos termos da lei, para a locomoção dos empregados de sua residência aos locais de trabalho e vice versa.

**Parágrafo Primeiro** – No ato da contratação do empregado, a empresa se obriga a fornecer o formulário de opção pelo vale-transporte, recolhendo-o no prazo de 48 horas, devidamente preenchido, ainda que com a renúncia do empregado da necessidade de uso deste benefício.

**Parágrafo Segundo** - As Empresas fornecerão excepcionalmente em dinheiro o valor correspondente a vales-deslocamentos (transportes) aos empregados que por ventura tenham algum tipo de problema com o

seu cartão de recarga, inclusive nas ocorrências de perdas, roubos ou furtos do mesmo, sendo que o pagamento neste caso, será feito em valor nominal pela modalidade que for mais cômoda ao empregado, conforme previsto em lei, não caracterizando salário “in natura” nem integrando o salário sob nenhuma hipótese, enquadrando-se no previsto no §2º, do art. 457 da CLT.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA SOCIAL, FAMILIAR AO AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas providenciarão o funeral e assistência social em caso de morte de seu (s) empregado (s), quando requerido por seus familiares ou pelo sindicato da categoria profissional, limitada a despesa, ao valor correspondente a 03 (três) vezes o piso salarial do empregado falecido, conforme piso salarial (ANEXO I) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – O cálculo para este auxílio junto as PCFP, será de 3% (três por cento) do total da remuneração do empregado, dividido por 12 (doze) meses e multiplicado por 3 (três), onde todos os recursos serão administrados e gerenciados pelas empresas prestadoras de serviços.

**Parágrafo Segundo** – Não serão obrigadas ao cumprimento da obrigação de que trata o *caput* desta cláusula, em caso de morte de empregado ocorrida por quaisquer dos seguintes motivos: suicídio, lesão corporal, rixas, ou outros motivos que não configurem acidente de trabalho tipificados ou de trajeto – durante o deslocamento residência – trabalho – residência.

**Parágrafo Terceiro** - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva ficam autorizadas, a título de incentivo à contratação e acréscimo de pessoal, celebrar Contratos por tempo determinado, de que trata a alínea “b” do § 2º do Art. 443 da CLT, nos termos da Lei Federal nº 9.601/98 e de seu decreto Regulador nº 2.490/98.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PERDA DO CONTRATO**

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços contínuos e a necessidade de prever para os empregados maior segurança no emprego, no intuito de incentivar as empresas efetivamente participarem desse intento, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública (contratação), fica facultado à(s) empresa(s) que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação ou novo contrato a contratação dos empregados da anterior, sem descontinuidade da prestação dos serviços, sendo que a RESCISÃO será POR ACORDO e obrigará a empresa sucedida no pagamento do percentual de 20% (vinte por cento) sobre os depósitos do FGTS e pagamento de metade do aviso prévio, se indenizado, ou seu cumprimento normal; em relação às demais verbas rescisórias não haverá alteração, sendo que para comprovação será necessário somente a recontração do empregado vinculado ao mesmo tomador de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador nos serviços, devidamente justificado pela empresa ou pelo empregado terá direito a indenização no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS e os demais direitos previstos em Lei, inclusive o art. 477 da CLT.

**Parágrafo Segundo** - Quando a empresa entregar os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao contrato caberá ao respectivo empregador fazer a retratação, em razão da manutenção do emprego.

**Parágrafo Terceiro** - No encerramento do contrato entre o empregador e o tomador de serviço, persistindo pendências de homologações de rescisões contratuais, poderá a empresa vencedora do contrato de prestação de serviços efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do empregado reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA**

A empresa poderá adotar Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, conforme previsão deste instrumento, ensejando quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pelo Art. 477-B da Lei nº 13.467, de 13.07.2017).

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá ser comunicado por escrito, contra recibo, esclarecendo se o empregado deve trabalhar no período.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas deverão fazer constar na guia de aviso prévio, o dia, horário e local onde o empregado deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias.

**Parágrafo Segundo** - Com fundamento no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, estabelecem as partes que o aviso prévio em tempo, quando superior a 30 dias, na forma da Lei 12.506/11, poderá ser assim praticado: cumprimento do prazo legal de 30 dias trabalhado com indenização dos dias que ultrapassarem tal limite.

**Parágrafo Terceiro** - Quando a empresa entregar os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao contrato, caberá ao respectivo empregador fazer a retratação, em razão da manutenção do emprego.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA DISPENSA DO TRINTÍDIO**

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO CUMPRIMENTO DA COTA DE JOVEM APRENDIZ**

As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva estão obrigadas ao cumprimento do percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT, devendo ser retirada da base de cálculo para o cumprimento correto, as funções que não demandem formação profissional, que para a presente categoria são funções de auxiliar de serviços gerais, porteiro, zelador, motoqueiro, servente, copeira, empregada doméstica e jardineiro (e similares), justamente por não demandarem qualquer formação para seu exercício futuro.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

As empresas poderão dar cumprimento à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - PCD, na forma da legislação em vigor, assim como envidarão esforços para possibilitar a contratação de albergados e ex - detentos, desde que, comprovadamente, demonstrem condições objetivas de reintegração na sociedade.

**Parágrafo Único** – Em parceria entre Sindicato Laboral e Patronal, fica pactuado que toda empresa com vagas em seu quadro de empregados, poderá informar aos sindicatos para que os mesmos possam enviar currículos ou solicitações de emprego para futura seleção, recrutamento e contratação com referências do sindicato, principalmente as constantes as proibições existentes na lei, quanto às funções realizadas, previstas nesta cláusula.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR**

As empresas comprometem-se a custear o aperfeiçoamento técnico-profissional dos seus empregados, bem como promover programas internos e externos de treinamento, que visem atender as necessidades de formação, aperfeiçoamento e complementação profissional, assim como, incentivar a formação educacional dos mesmos, como parte de sua política de investimentos em recursos humanos, mediante disponibilidade orçamentária da contratante.

**Parágrafo Único:** As empresas deverão compor em suas PCFP o valor mínimo de **R\$ 5,00** (cinco reais), por empregado que repassará ao sindicato dos trabalhadores (SL CONSETAC/AC), para o PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR - PQT, o qual será de responsabilidade deste sindicato laboral a qualificação dos empregados abrangidos por este instrumento.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME PARA TODOS OS EMPREGADOS**

As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, mediante cautela, 02 (dois) uniformes compostos de no mínimo: calças, blusas e sapatos, adequados ao clima da região, os quais serão repostos a cada 06 (seis) meses ou conforme a necessidade.

**Parágrafo Primeiro** – Caso seja rompido o contrato de trabalho (rescisão) antes de 06 (seis) meses de uso do fardamento completo, o empregado fica obrigado a devolver o mesmo ou indenizar a empresa, proporcionalmente.

**Parágrafo Segundo** – No caso de extravio, furto ou roubo, o empregado será responsabilizado pela reposição, em espécie, do uniforme.

**Parágrafo Terceiro** – A substituição será feita mediante a entrega do que estiver inservível.

**Parágrafo Quarto** – Para os empregados que trabalharem na escala de 12h X 36h, as empresas seguirão a regra do *caput*, porém repostos a cada 12 (doze) meses ou conforme a necessidade.

**Parágrafo Quinto** - As empresas devem compor o valor mínimo de **R\$ 7,00** (sete reais) para composição dos EPI's e o valor mínimo de **R\$ 28,00** (vinte e oito reais) para o uniforme, nas Planilhas de Custos e Formação de Preço, para custeio destes insumos, como forma de garantia pré-estabelecida em contrato.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EM DIAS CHUVOSOS**

Nos casos do trabalho nos dias de chuva, em que o empregado tiver que trabalhar em áreas externas, necessitando de proteção, ser-lhe-á fornecido, mediante cautela, equipamentos de proteção impermeável, tipo: capa de chuva ou guarda-chuvas e botas, de acordo com o local de trabalho.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA ESTABILIDADE**

As empresas garantirão aos empregados a devida estabilidade do emprego conforme legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas asseguram a todos os empregados vítimas de acidente de trabalho, de acordo com Art. 118 da lei nº8.213/91, estabilidade no emprego após alta médica do órgão previdenciário, devendo suas atividades observar as determinações médicas.

**Parágrafo Segundo** - As empresas deverão compor em suas planilhas de composição, o mínimo de **R\$ 18,00** (dezoito) reais para custear um seguro de vida e acidente de trabalho para o empregado enquanto este estiver contratado pela empresa, podendo este valor ser majorado para mais, a cargo da empresa ou da contratante.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão em suas dependências administrativas, quadro de aviso para o sindicato fixar avisos e boletins para os empregados.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho será de no máximo 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo ter acréscimo de 02 (duas) horas extras diárias ou até 04 (quatro) horas, caso ocorram necessidades imperiosas, por motivo de força maior, para atender a realização de conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que devidamente justificadas.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS - BANCO DE HORAS**

Visando à possibilidade de adequarem a jornada de trabalho dos seus empregados às necessidades de produção e demandas de serviços, inclusive para a manutenção do emprego, excepcionalmente, as empresas poderão adotar a compensação de horas anualmente, instituída pela Lei 13.467/2017, através da compensação de horas extras por horas de folga ou vice-versa. Ou seja, poderão compensar as horas extras trabalhadas em períodos de pico, com horas de folga em momentos de menor demanda de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – O sistema de Banco de Horas não deve ser utilizado para troca de horários conforme interesses pessoais do empregado, tratando-se de uma ferramenta de gestão utilizada pela empresa quando necessário, conforme disposto no *caput* desta, respeitados os requisitos mínimos estabelecidos na legislação vigente, inclusive quanto aos relativos à higiene, saúde e segurança dos empregados.



**Parágrafo Segundo** - As horas trabalhadas além da jornada podem ser compensadas com antecipação da entrada ou saída do serviço ou também com folgas a mais na semana ou ainda com acréscimo de férias.

**Parágrafo Terceiro** - Cabe ao empregador estabelecer as datas de descanso com o empregado, para que não coincidam as compensações de vários empregados ao mesmo tempo, de modo a evitar prejuízos ao andamento das atividades, com vistas ao valor social do trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

A jornada de trabalho poderá ser de **12x36h** (doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso) não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, sendo observado ou indenizado o intervalo de 30 minutos no mínimo para repouso e alimentação.

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

**Parágrafo Segundo** – Considerando-se a realidade da prestação de serviços e, ainda a natureza da atividade empresarial, fica admitida a adoção do intervalo intrajornada de 30 minutos a 4 (quatro) horas.

**Parágrafo Terceiro** – O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS DIÁRIAS**

Aos empregados deslocados para trabalho fora do local de domicílio, a empresa deverá adiantar a quantia de até **R\$ 120,00** (cento e vinte reais) por dia, para fins EXCLUSIVOS de refeições e pernoite em viagens dentro do Estado do Acre.

**Parágrafo Primeiro** – As diárias realizadas fora do Estado deverão ser no valor mínimo de **R\$ 240,00** (duzentos e quarenta reais), sendo necessário a comprovação de despesas adicionais para ressarcimento.

**Parágrafo Segundo** - De acordo com o deslocamento, o pagamento será de Diária Inteira ou Meia diária, a ser paga de acordo com a comprovação da solicitação de Diárias.

**Parágrafo Terceiro** - As diárias ainda que habituais, não terão incidência de encargos previdenciários e trabalhistas.

**Parágrafo Quarto** – Farão jus as diárias definidas no caput, os trabalhadores das empresas que firmarem contratos com os tomadores de serviços que o estabelecerem em contratos firmados após a previsão da presente cláusula em CCT.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS FALTAS**

Além dos casos previstos no art. 473 da CLT, poderá o empregado faltar ao serviço, sem que lhe seja efetuado qualquer tipo de desconto salarial, até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente ou pessoa que viva sob sua dependência econômica, devidamente comprovada pela previdência.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso do sepultamento das pessoas indicadas no caput, ocorrer em localidade distante mais de 100 km (cem quilômetros) da residência do empregado o afastamento autorizado será de 3 (três) dias, comprovando o fato nas 24 horas após o retorno ao serviço.

**Parágrafo Segundo** - Fica assegurado o direito de abono de falta ao empregado quando da participação em exames de estabelecimento de nível superior em que os horários dos exames coincidam com os horários de trabalho, desde que previamente avisado ao empregador 72 (setenta e duas) horas antes, devendo ser comprovada a sua participação nas provas.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA 12 X 36**

A jornada de trabalho poderá ser de **12x36h** (doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso) não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, sendo observado ou indenizado o intervalo de 30 minutos no mínimo para repouso e alimentação.

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

**Parágrafo Segundo** – Considerando-se a realidade da prestação de serviços e, ainda a natureza da atividade empresarial, fica admitida a adoção do intervalo intrajornada de 30 minutos a 4 (quatro) horas.

**Parágrafo Terceiro** – O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas.

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

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso. A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 dias, por escrito antes do gozo do período.

**Parágrafo Único** – As férias poderão ser concedidas integralmente ou em até três (3) períodos com anuência do empregado, na forma do parágrafo primeiro do artigo 134, da lei 13.467/2017.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

As empresas obrigam-se a cumprir as normas legais vigentes, notadamente as da NR-05 da Portaria Ministerial 3.214/78 no tocante à CIPA e suas eleições.

**Parágrafo Único** – As empresas deverão cotar em suas planilhas de custo o valor de no mínimo R\$ 8,00 (oito reais) por empregado para custear as despesas com PCMSO, PPRA e CIPA, para cada uma das obrigações.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Serão reconhecidos pelas empresas, todos os atestados médicos e odontológicos, emitidos pelos órgãos de saúde pública ou privada; caso haja alguma dúvida quanto à autenticidade do atestado, a empresa poderá conferir com seu médico do trabalho sua veracidade, ocorrendo fraude no atestado será o mesmo desconsiderado.

**Parágrafo Primeiro** - Fica a empresa autorizada a ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional pelos prazos definidos na NR 07, itens 7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2.

**Parágrafo Segundo** – Os atestados médicos serão obrigatoriamente entregues pelos integrantes as empresas no mesmo dia de sua emissão, ou no máximo 48 horas após a expedição sob pena de invalidade e de serem considerados nulos.

**Parágrafo Terceiro** – Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado, assinatura e carimbo com o número do Conselho do profissional que assinou o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, onde deverá conter: data, horário e assinatura do preposto da empresa.

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

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

## **READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RETORNO DA PREVIDÊNCIA**

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se a empresa no dia útil imediatamente subsequente a alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego após 15 (quinze) dias corridos.

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

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

**Parágrafo Terceiro** - Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário, esta deverá cientificar o empregado do conteúdo da presente cláusula.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão nos locais de trabalho a cada 10 (dez) empregados, estojo contendo materiais necessários ao atendimento de primeiros socorros, eximindo-se da obrigação para os locais na qual já possuam o Kit.

**Parágrafo Único** - As empresas deverão compor em suas planilhas de formação de preços, o valor mínimo de **R\$ 4,00** (quatro reais) a cada 10 (dez) empregados, devendo o Kit de Primeiros Socorros ser reabastecido mensalmente.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SESMT COLETIVO**

Na forma das normas legais atuais, os sindicatos e as empresas poderão formar SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) coletivo, ou ainda poderão os empregados serem assistidos no SESMT da contratante. Nos dois casos, com a assistência obrigatória do Sindicato Laboral.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROTEÇÃO AOS DIREITOS SINDICAIS**

As empresas assegurarão a todos os seus empregados, proteção contra qualquer ato discriminatório que atente contra a liberdade sindical em relação ao seu trabalhador. Tal proteção será exercida especialmente contra qualquer ato que tenha por objetivo:

I. Vincular o trabalho do empregado a condição de que não se filie ao sindicato da categoria, ou deixar de ser membro do mesmo; e

II. Despedir o empregado ou prejudicá-lo de qualquer outra forma por causa de sua filiação ou participação em atividades sindicais fora do horário de trabalho ou com consentimento das empresas durante os horários de trabalhos

**Parágrafo Único** – Fica garantido o acesso dos dirigentes sindicais, devidamente identificados, nos locais de trabalhos, desde que, obedecidas às normas administrativas de controle e segurança de cada local, tão pouco prejudicar o andamento dos serviços.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Fica estipulado a contribuição de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que todas as empresas que exercem atividades representadas pela **FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO – FEBRAC** anualmente até o dia 31 de março de cada ano, a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL, na Agência 2403 conta corrente 30428-0 da Caixa Econômica Federal, a todos e não somente a associados, conforme estabelecido na seguinte tabela:

<b>00 A 03</b>	<b>EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 150,00</b>
<b>04 A 10</b>	<b>EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 300,00</b>
<b>11 A 20</b>	<b>EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 450,00</b>
<b>21 A 30</b>	<b>EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 600,00</b>
<b>31 A 50</b>	<b>EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 750,00</b>
<b>51 A 80</b>	<b>EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 900,00</b>
<b>81 A 110</b>	<b>EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 1250,00</b>
<b>111 A 150</b>	<b>EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 1450,00</b>
<b>151 A 200</b>	<b>EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 1550,00</b>
<b>ACIMA DE 200</b>	<b>EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 1800,00</b>

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

As empresas ficam obrigadas a descontar de todos empregados, desde que com sua autorização expressa por escrito, a título de Contribuição ASSISTÊNCIA NEGOCIAL, no valor de 3% do salário base no mês de Fevereiro de cada ano, decidido em Assembleia Geral, e repassará ao SL-CONSETAC através de boleto bancário até 10º dia útil do mês subsequente, juntamente com a relação contendo nome, função, salário e valor do desconto, para emissão do respectivo boleto.

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

As empresas sindicalizadas recolherão para **SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, LIMPEZA, CONSERVAÇÃO, TRABALHO TEMPORÁRIO E SERVIÇOS TERCEIRIZÁVEIS DO ESTADO DO ACRE – SEAC-AC**, na Agência 3705 conta corrente 107-0 da Caixa Econômica Federal, a título de contribuição associativa patronal mensal a importância de **R\$ 250,00** (duzentos e cinquenta reais), acrescido de adicional de **R\$ 0,50** (cinquenta centavos) por empregado.

**Parágrafo Primeiro** - O não pagamento da importância prevista no caput, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do arquivamento e registro da presente Convenção na Delegacia Regional do Trabalho, ensejará a emissão de Duplicata de Serviços e respectivo protesto e, ainda, o ajuizamento de Ação Executiva, conforme deliberação na Assembleia da categoria.

**Parágrafo Segundo** - Fica garantido o direito de oposição às empresas que não concordarem com o aludido pagamento, desde que o faça no prazo de 10 (dez) dias, contados da data do depósito da presente norma na DRT ou da data da publicação realizada pelo sindicato patronal em jornal de grande circulação a esse respeito, o que lhes for mais favorável.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA LABORAL**

As empresas ficam obrigadas a descontar mensalmente e repassar até o 10º dia útil do mês subsequente, o percentual de **1% (um por cento)**, decidido em Assembleia Geral Extraordinária, a título de Contribuição Associativa de todos os empregados **devidamente associados, e que expressamente concordem com esse desconto** ao SL-CONSETAC, juntamente com a relação contendo nome, a matrícula na empresa, salário e valor do desconto.

**Parágrafo Primeiro** - Fica ajustado que o **SL-CONSETAC/AC** encaminhará mensalmente para as empresas e para o SEAC-AC a relação dos novos empregados sindicalizados para fins do desconto da mensalidade.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de atraso no depósito da mensalidade sindical recolhida, a empresa pagará uma multa diária correspondente a 1/2 (meio) piso da categoria revertido para o **SL-CONSETAC/AC** até a data da efetivação liquidação.

**Parágrafo Terceiro** - Fica certo e garantido aos empregados associados o direito de manifestar, a qualquer tempo, oposição ao desconto previsto no *caput*, desde que o faça de maneira individual e por escrito e apresentar nas dependências do Sindicato Laboral.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Será facultada a realização de procedimentos a pedido das empresas interessadas e desde que haja anuência do empregado, firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas em conformidade com o art. 507-B da CLT, com a ratificação do Sindicato Laboral.

**Parágrafo Primeiro** – Caso o procedimento previsto no caput seja realizado, deverá discriminar as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, o qual constatada a regularidade no cumprimento das obrigações, que deverá ser assinado pelo empregado e empregador, bem como pelo Sindicato laboral, dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOS BENEFICIÁRIOS**

São beneficiários deste negócio jurídico todos os trabalhadores abrangidos nas representações sindicais, na base territorial do Sindicato dos Empregados e, por extensão, para todo o Estado do ACRE, por delegação de poderes das entidades hierarquicamente superiores, na conformidade do disposto no art. 611 da CLT, e que prestam serviços às empresas cuja classe econômica é representada pelo Sindicato Conveniente Empregador, excetuados aqueles que, embora laborando para elas, pertencem a outras categorias profissionais diferenciadas (art. 511 da CLT), ou nelas exerçam ainda que como empregados, atividades correspondente a profissão liberal (Lei nº 7.316/85).

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DOS CONVÊNIOS**

Fica estabelecido que os sindicatos, Laboral e Patronal obrigam-se a elaborar convênios que garantam benefícios aos trabalhadores e empresários com o mínimo permitido na relação negocial, restringindo os benefícios oriundos desses convênios para aqueles que estiverem devidamente filiados aos seus respectivos sindicatos patronal e laboral.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO OBJETIVO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho, firmada nos termos do art. 611 da CLT e demais legislações pertinentes, tem por finalidade a estipulação de condições especiais de trabalho, aplicáveis no âmbito das respectivas representações, regulando as relações individuais de trabalho, mantidas entre as Empresas de Asseio, Limpeza, Conservação e todos os serviços terceirizáveis e seus respectivos empregados, bem como, ainda, a concessão de aumentos de salários e demais benefícios, na forma pactuada nas cláusulas abaixo, que as convenientes, reciprocamente, aceitam e outorgam.

**Parágrafo Único** - Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltadas as vedações previstas no art. 611-B CLT, considerando que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuições decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REGRAS PARA NEGOCIAÇÃO**

Fica convencionado que quaisquer instrumentos coletivos firmados pelo Sindicato Laboral (SL-CONSETAC), com quaisquer das empresas do setor abrangido por essa Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo nestes, Acordos Coletivos de Trabalho e seus Termos Aditivos, que estabelecerem condições sociais e econômicas divergentes das pré-estabelecidas nesta Convenção Coletiva, deverão contar com a participação na negociação e anuência expressa do FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO – FEBRAC.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO EM COMUM ACORDO**

A rescisão poderá ser feita em “comum acordo”, desde que a empresa e o empregado queiram encerrar o contrato antes do prazo pré-estabelecido pelo tomador de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – Conforme estabelecido no *caput*, o empregado terá direito a todas as verbas salariais: saldo de salário (dias trabalhados); férias vencidas e/ou proporcionais com 1/3; 13º salário proporcional.

**Parágrafo Segundo** – O aviso prévio, se cumprido trabalhado, será integralmente pago. Se não for cumprido, será indenizado pelo empregador ou empregado por sua metade.

**Parágrafo Terceiro** – A multa rescisória será paga em 20% (vinte por cento) sobre o saldo da conta de FGTS e o empregado poderá sacar 80% (oitenta por cento).

**Parágrafo Quarto** – O empregado poderá dar entrada no seguro desemprego.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA MULTA**

As entidades convenientes acordam em estabelecer a multa de  $\frac{1}{4}$  (um quarto) do salário mínimo da CCT vigente, por cláusula descumprida da Convenção Coletiva de Trabalho em vigência, em caso de reincidência fica estipulado  $\frac{1}{2}$  (meio) salário mínimo da categoria, revertendo-se a mesma em favor da parte a quem a infringência prejudicar, independentemente das punições de ordem administrativas impostas pela fiscalização do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Único** – Para descumprimento de cláusulas que prejudiquem diretamente o empregado, fica estabelecida a multa de 2% (dois por cento) do salário mínimo da CCT vigente, por empregado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INFORMAÇÕES E DOCUMENTOS**

Com o objetivo de evitar e combater fraudes no segmento, as entidades convenientes se comprometem a permanentemente permutar informações, documentos e outros dados que revelem o comportamento das empresas quanto ao descumprimento dos termos pactuados nesta Convenção e outros decorrentes de disposição legal.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ENCARGOS SOCIAIS, PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS**

Em decorrência de estudos realizados no segmento da categoria vigente, as empresas utilizarão na composição de preços de serviços de limpeza, conservação e terceirização de mão de obra os encargos sociais e trabalhistas no mínimo de **73,76%** (setenta e três vírgula setenta e seis por cento), calculado sobre o total da remuneração da mão de obra, conforme tabela de cálculo em ANEXO, objetivando com isso garantir o provisionamento mínimo das verbas sociais, trabalhistas, previdenciárias e indenizatórias, evitando assim a sonegação de direitos aos empregados, levando também em consideração que os

encargos sociais e trabalhistas estabelecidos nesta cláusula poderão ser majorados em função das peculiaridades de cada serviço contratado, lembrando que a não cotação desse percentual mínimo de encargo ensejará em sua inexigibilidade nas contratações, aplicando-se assim, a multa prevista na cláusula específica deste Instrumento Coletivo de Trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LEGALIDADE**

Esta convenção coletiva poderá divergir em alguns pontos estabelecidos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), no entanto, naqueles que podem ser modificados, garantindo sua legalidade e eficiência no que couber, conforme Art. 611-A da lei 13.467, de 13.07.2017.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE - AJUSTES NECESSÁRIOS**

As partes convenientes poderão voltar, sempre que necessário, a se reunir para discutir eventuais ajustes em relação as multas previstas neste instrumento e o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos, observando as disposições do art. 615 da C.L.T.

}

**RENATO FORTUNA CAMPOS  
PRESIDENTE**

**FEDERACAO NACIONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS DE LIMPEZA E CONSERVACAO - FEBRAC**

**JOSE SUARES DA SILVA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRAB NAS EMPR DE LIMPEZA DO ESTADO DO AC**

## **ANEXOS ANEXO I - CCT PARTE 01**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - CCT PARTE 02**

Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022 PARTE 02 [Anexo \(PDF\)](#).

## **ANEXO III - ATA DE AGE PATRONAL**

ATA DE AGE DO SINDICATO PATRONAL QUE APROVOU A CCT 2021/2022

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO IV - LISTA DE PRESENÇA DA AGE PATRONAL**

LISTA DE PRESENÇA DA AGE PATRONAL [Anexo \(PDF\)](#)



## **ANEXO V - ATA DE AGE LABORAL**

ATA DE AGE DO SINDICATO LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO VI - LISTA DE PRESENÇA DA AGE LABORAL**

LISTA DE PRESENÇA DA AGE DO SINDICATO LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.