ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AC000013/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/08/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034041/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46200.001359/2016-14
DATA DO PROTOCOLO: 20/06/2016

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

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 e por seu Vice-Presidente, Sr(a). ANTONIO VALDECI CACAU ROCHA;

E

AGILE SERVICOS LIMPEZA E CONSERVACAO LTDA - ME, CNPJ n. 34.705.632/0001-72, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). JOSEPH JUNIOR FREITAS DE AMORIM ;

ALPHA PRESTACAO DE SERVICOS LTDA - EPP, CNPJ n. 14.287.122/0001-15, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). JOSE DE ARRIBAMAR PERDOME ;

D. M. M. TERCEIRIZACAO E CONSULTORIA LTDA - ME, CNPJ n. 09.472.377/0001-18, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCOS ROBERTO DA SILVA MIRANDA ;

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

M.N. DE CASTRO - ME, CNPJ n. 04.517.645/0001-57, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). STEINER WOLTER ;

CORDEIRO E BATISTA LTDA. - EPP, CNPJ n. 13.344.554/0001-58, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). PAULO GERSON BATISTA DE SOUZA ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **os trabalhadores nas empresas de limpeza e conservação**, 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 Guiomard/AC, Tarauacá/AC e Xapuri/AC**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas efetuarão o pagamento dos salários, de preferencialmente em conta salário de estabelecimento bancário situado na mesma cidade do local de trabalho, pela manhã. Devendo nesse caso, comprovar

que o empregado foi informado e teve acesso aos valores devidos, dentro do prazo previsto no caput desta.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O pagamento poderá ser feito, dentro do prazo estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula, em cheque administrativo, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho e que a empresa comprove que concedeu, ao empregado, um intervalo de 1 (uma) hora para acesso aos valores devidos.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O pagamento dos salários dos empregados analfabetos poderá ser feito em espécie, em moeda corrente do país, mediante recibo.

PARÁGRAFO QUARTO - As empresas deverão fornecer aos seus empregados, até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente contra cheque contendo descrições de eventos (proventos, descontos, saldo líquido a receber, etc.).

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas incorrerão em multa mensal, por atraso no pagamento do salário ou resíduo de salário de seus empregados, correspondente a 2% (dois por cento) do valor devido a ser paga em favor do empregado prejudicado.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALÁRIAL

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

A partir de primeiro de janeiro de 2016 o piso salarial da categoria, será reajustado com um percentual de **5,00%** (cinco por cento), para toda a categoria, sobre os salario de 2015, com a finalidade de repor as perdas salariais da categoria.

Segue os valores que passa a valer a parti de 1º de janeiro de 2016 descritas na tabela abaixo:

DESCRIÇÃO DE CARGO	SALÁRIO 2016
Servente, Zelador (a), Auxiliar de Limpeza, Copeira	920,68
Auxiliar de Serviços Diversos, Auxiliar de Depósito e Auxiliar de Distribuição	971,63
Telefonista e Moto Boy.	1.253,73
Recepcionista (ensino médio), Oficie Boy, Op. de Telex, Fax e Xérox.	1.033,80
Agente de Portaria e Porteiro de Edifício	1.096,60
Recepcionista Nível I (ensino superior completo), Cozinheiro (a), Operador de Roçadeira e Lavador de Veículos, Maquinas e Equipamentos e Jardineiro.	1.151,76
Técnico em Secretariado	1.260,00
Aux.de Escritório, Secretário (a), Aux. de Administrativo (a)	1.285,65
Assistente de Compras	1.402,20
Artífice de Serviços Gerais (Carpinteiro, Aux. de Pedreiro, Pintor, Soldador, Serralheiro, Encanador e Eletricista).	1.459,80
Atendente Capital e Interior, Digitador e Op. de Centrifuga	1.555,50
Auxiliar de Dep. Pessoal, Encarregado e Fiscal	1.586,80
Assistente de Recursos Humano, Encarregado de Expedição, Relacionamento com o Cliente, Web Designer	1.674,30
Técnico de Suporte de informática I	1.790,20
Mecânico e Eletricista de carro leve e pesado	1.890,00
Auxiliar de Refrigeração e Mecânico de Refrigeração	1.970,95
Gestor de Contrato, Técnico em manutenção de Equip. de Informática, Técnico de Suporte em Tecnologia da Informação II	2.371,90
Supervisor e Programador de informática	2.570,80
Gerente Op. ou Administrativo	2.913,60
Secretario (a) Executivo (a) Nível Superior	2.446,50

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALÁRIAL

Os salários acima serão reajustados na data base da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os salários da categoria serão reajustados anualmente em primeiro de janeiro de cada ano, mediante convenção e/ou acordo coletivo de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Sempre que houver reajuste do Salário Mínimo Nacional, o piso salarial das funções que ficarem abaixo do novo valor estabelecido pelo Governo federal deverá ser automaticamente reajustado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os valores dos pisos salariais, constantes da tabela da cláusula quarta, que, após o reajuste do Salário Mínimo Nacional, ficarem acima deste, não poderão ser reduzidos.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO RETROATIVO

Fica assegurado o pagamento retroativo a janeiro do corrente ano para todos os trabalhadores nas empresas signatarias deste acordo

PARAGRAFO ÚNICO - As empresas efetuarão em um prazo maximo de 120 (cento e vinte) dias a partir do registro deste no Ministerio do Trabalho o pagamento retroativo a janeiro do corrente ano.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - VALE FARMARCIA

As empresas fornecerão a seus empregados e seus dependentes mediante apresentação de receita médica e orçamento em farmácia adiantamento salarial para aquisição de remédios em percentuais não superiores a 30% de seu salário base.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NO TURNO

O trabalho executado no período compreendido entre às 22:00 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte e as prorrogações desse período, independentemente da jornada a que o empregado esteja submetido, será remunerado com acréscimo de pelo menos 20% (vinte por cento), sobre a hora diurna.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na base de cálculo do adicional noturno serão computados, o piso salarial do empregado e o adicional de insalubridade ou de periculosidade a que tiver direito.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A percentagem de que trata o caput desta cláusula integra-se nos cálculos para todos os fins, como férias, descanso semanal remunerado, 13º salário, indenizações, FGTs, etc.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será calculado sobre o salário mínimo vigente no país e será pago aos empregados que exercerem atividades insalubres conforme laudo técnico elaborado por profissional habilitado, conforme NR- 15.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O adicional de insalubridade, quando devido aos empregados que recebem piso salarial acima do salário mínimo vigente no pais, deverá repercutir nos Descansos Semanais Remunerados – DSR.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O Adicional de Periculosidade será concedido independente de laudo técnico aos empregados que exercerem a função de Eletricista, conforme o que determina a Súmula nº 191 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e será calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. A outros empregados da empresa, será concedido, conforme laudo técnico a ser elaborado por profissional habilitado, conforme NR-16, a ser contratado pela empresa.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

As empresas garantirão a seus empregados o benefício do vale transporte que será fornecido na forma de recarga mensal do cartão de vale transporte, respeitando sempre a quantidade que cada empregado tem direito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Aos empregados submetidos à jornada de trabalho de 06:00 (seis) horas ininterruptas, será obrigatório o fornecimento de **02** (dois) vale-transporte diários; aos submetidos à jornada de 08:00 (oito) horas diárias, com intervalo intrajornada de, no mínimo, 1 (uma) hora, será obrigatório o fornecimento de **04** (quatro) vale-transporte diário e; aos empregado submetidos à jornada de 12 x 36 será fornecido 02 (dois) vale-transporte por dia, podendo o empregado declarar, expressamente, a opção por não recebê-lo, nos termos da Lei nº 7.418/1985.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Será obrigatória a cotação do vale-transporte nas planilhas de custos e formação de preços apresentadas em processos licitatórios de Empresas ou Órgãos Públicos ou em contratos a serem firmados com empresas privadas, a fim de que, cada empresa possa garantir o fornecimento dos mesmos a seus empregados segundo o que determina a lei.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL

As empresas providenciarão o funeral 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 Cláusula QUARTA deste Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O cálculo do auxílio funeral, conforme Planilhas de Composição de Custo, será de 3% (três por cento) do total da remuneração do empregado dividido por 12 meses vezes 03.

PARAGRAFO SEGUNDO - As empresas não serão obrigadas ao cumprimento da obrigação de que trata o caput desta cláusula, em caso de morte de empregado ocorrida por qualquer dos seguintes motivos: suicídio, lesão corporal, rixas, ou outros motivos que não configurem acidente de trabalho, típico; ou de trajeto – durante o deslocamento residência – trabalho – residência.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A remuneração do repouso semanal remunerado do empregado horista corresponderá à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias, habitualmente prestadas.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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, botas e guarda-chuvas).

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - UNIFORME PARA TODOS OS FUNCIONARIOS

As empresas fornecerão aos seus empregados gratuitamente, mediante cautela 02 (dois) uniforme composto de: calças, blusas e sapatos, adequados ao clima da região, os quais serão repostos a cada seis meses ou conforme a necessidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caso seja rompido o contrato de trabalho antes de seis meses de uso do fardamento completo, o empregado fica obrigado a devolver o mesmo ou indenizar a empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso de extravio, furto ou roubo, o empregado será responsabilizado pela reposição, em espécie, do uniforme/calçado. Em caso de demissão, ficará o empregador autorizado a efetuar o desconto na rescisão contratual.

PARÁGRAFO TERCEIRO- A substituição será feita mediante a entrega do que estiver inservível.

PARÁGRAFO QUARTO - Para os funcionários que trabalhão na escala de 12 X 36 as empresas fornecerão aos seus empregados gratuitamente, mediante cautela 02 (dois) uniforme composto de: calças, blusas e sapatos, adequados ao clima da região a cada empregado, os quais serão repostos a cada 10 (dez) meses ou conforme a necessidade.

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas devem compor no mínimo, o valor de **R$ 25,00** (vinte e cinco reais) nas Planilhas de Custos e Formação de Preço, para custeio destes insumos, como forma de garantia pré-estabelecida.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - METRAGEM PARA TRABALHOS DIARIOS

As empresas comprometem-se a estipular uma metragem de área de trabalho, para todos os funcionários na forma da lei, desde que não ultrapasse 600m², por dia área interna e 1200m² área externa, a cada trabalhador conforme IN - 02/2008 e suas alterações.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

As empresas abrangidas por este Acordo Coletivo ficam autorizadas, a título de incentivo à contratação e acréscimo de pessoal, celebrar Contratos por tempo Determinado, de que trata o Art. 443 da CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu Art. § 2º, nos termos da Lei Federal nº 9.601/98 e de seu decreto Regulador nº 2.490/98.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para efeito de estabilidade e na vigência do contrato junto ao tomador de serviço conforme caput o empregado que tiver dado baixa na carteira poderá ser recontratado no mês subsequente pela mesma empresa, ou por uma nova empresa que absorverá os empregados da empresa sucumbente, devendo manter todos os direitos trabalhistas, segundo os critérios abaixo:

I – a duração do contrato será de no máximo de 2 anos, podendo chegar até 4 anos, podendo ser prorrogado diversas vezes, desde que não ultrapassem o limite no máximo.

II – na adoção deste tipo de contrato as empresa ficam assegurada ao não pagamento do aviso prévio, a multa de 40% do FGTS, mesmo havendo interrupção;

III – após o término do 1º contrato, o empregador e empregado deverão aguardar o intervalo de 06 (seis) meses para readmissão, sob o mesmo regime.

IV – as regras aqui estabelecidas servem também, para ambas as partes, onde deverá ser negociada com o sindicato profissional.

V – deverá ser separado na folha de pagamento dos demais empregados contratados por prazo indeterminado.

VI - além das anotações de rotina normal na CTPS, na página de "anotações gerais" deverá constar: datas de início e término, bem como as prorrogações, além de fazer a referência da Lei nº 9.601/98.

VII – esta modalidade dará direito somente na hipótese de haver a interrupção do contrato pelo empregador, sem justa causa.

VIII - o empregado é assegurado a estabilidade durante a vigência do contrato. Extingue-se naturalmente na data do término normal.

XI – no caso de época fora do prazo pré estabelecidos, estas regras só terão eficácia no caso em que a empresa sucessora absorver os empregados da empresa sucumbente.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será de no máximo 44 (quarenta e quatro) horas semanais, acrescida de no máximo mais 04 (quatro) horas aos sábados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica permitida a jornada 12 horas de trabalho (11 efetivamente trabalhadas mais 1 hora de intervalo intrajornada) por 36 de descanso, para o cargo de Agente de Portaria podendo ser estendida para outros cargos, a critério da empresa, desde que observada a legislação vigente relativa à segurança e medicina do trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para os efeitos do parágrafo anterior, deve-se considerar a hora noturna de 52 minutos e 30 segundos, ser assegurado ao empregado o intervalo intrajornada de 01 (uma) hora, que deve ser computado na jornada de trabalho, bem como, deve ser obrigatório o controle de entrada e saída, através do registro de ponto, conforme legislação vigente, dos empregados submetidos à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, independentemente do porte econômico e do número total de empregados da empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O empregado que for submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda **a totalidade do período noturno** e, **não sendo** aquela **prorrogada**, **tem direito ao adicional noturno**, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

PARÁGRAFO QUARTO – O empregado que for submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda **a totalidade do período noturno** e, **sendo aquela prorrogada, habitualmente, tem direito ao adicional de horas extras e ao adicional noturno** relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã. Adicionais estes, que deverão ser calculados separadamente, contando-se antes as horas reduzidas, sem prejuízo do Descanso Semanal remunerado, a prestação habitual de horas extras descaracteriza o acordo de fixação da jornada de **trabalho** no **regime 12x36** horas conforme tabela exemplificativa de escala de revezamento em anexo.

PARÁGRAFO QUINTO – Quaisquer prorrogações de jornada nas atividades insalubres, identificadas por meio de laudo técnico, elaborado por profissional competente, só poderão ser praticadas após a autorização da autoridade competente do Ministerio do Tabalho e Emprego (MTE), conforme portaria MTE, nº 702/2015.

PARÁGRAFO SEXTO – Em casos excepcionais as empresas poderão estabelecer horários de até no máximo 24h x 72h em forma de plantão, desde que estejam devidamente justificadas e comprovadas as necessidade dos tomadores de serviços em relação a este tipo de horário, como critérios abaixo:

I – Não poderão ultrapassar às 44hs semanais, seguindo os mesmos critérios adotados na cláusula acima.

II – Deverá ser dado um intervalo intrajornada de no mínimo de 01 (uma) hora a cada 06 (seis) horas trabalhada, e uma folga de 15 (quinze) minutos, após 2:45hs de trabalho para lanche e necessidades pessoais e fisiológicas.

III – O intervalo intrajornada poderá se feito no próprio local de trabalho, desde, que obedecidas, as normas de segurança, saúde e asseio do trabalhador.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Se houver necessidade, as empresas signatárias deste acordo poderão conceder um intervalo para repouso ou alimentação (intervalo intrajornada) superior a 2 (duas) horas, limitado a 04 (quatro) horas;

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 acordantes poderão adotar a compensação de horas anual, instituída pela Lei 9.601/98, alterada pela Medida Provisória nº 2.164-41/01, através da compensação de horas extras por horas de folga, ou vice-versa. Ou seja, poderão pagar as horas extras trabalhas em momentos de pico com horas de folga, nos momentos de diminuição dos serviços ou; reduzirem, temporariamente, a jornada sem redução de salários para posterior compensação sem pagamento de horas extras.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O sistema de que trata esta cláusula poderá abranger todos os empregados da empresa, independentemente da modalidade de contratação, se por prazo determinado ou indeterminado, salvo, os contratados sob o regime de tempo parcial, os que estiverem submetidos às jornadas de 12 horas de trabalho por 36 de descanso e os que, ora trabalham pela manhã, tarde e noite alternativamente, em turnos ininterruptos de revezamento, de 6 (seis) horas;

PARÁGRAFO SEGUNDO – Uma vez instituído o Banco de Horas pela empresa, o empregado deverá aceitar, resguardado o direito deste de se insurgir, ingressando com uma ação judicial contra o empregador, havendo qualquer irregularidade;

PARÁGRAFO TERCEIRO - O Banco de Horas não deve ser utilizado para trocas de horário conforme interesses pessoais de empregados, mas exclusivamente para as necessidades da Gestão.

PARÁGRAFO QUARTO – O sistema de Banco de Horas é ferramenta de gestão, para ser utilizado 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 trabalhadores, conforme abaixo:

I- Jornada máxima diária de 12 (doze) horas, salvo os regimes de jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso;

II- Jornada máxima semanal de 48 (quarenta e oito) horas previstas durante o ano do acordo;

III – Proibição da prestação de horas extras com habitualidade pelos empregados abrangidos pelo sistema de Banco de Horas;

IV- Compensação das horas dentro do período máximo de 1 (um) ano;

V- Levantamento mensal das horas lançadas a crédito e as debitadas, com a assinatura do empregado, para que não haja dúvida sobre a efetiva compensação;

VI- Pagamento das horas excedentes não compensadas no prazo máximo de 1 (um) ano ou quando da rescisão de contrato de trabalho, independentemente do motivo, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão;

VII- Para cada hora laborada pelo empregado em sobrejornada deve ser lançada no banco de horas como uma hora e meia, se trabalhada de segunda a sábado, e; como duas horas, se trabalhadas em domingos e feriados;

VIII- Restando saldo positivo no vencimento do acordo, caberá à empresa acordante identificar neste saldo, quais se referem a dias normais e quais se referem a domingos e feriados, para que o pagamento seja feito obedecendo aos respectivos percentuais previstos no inciso VI desta cláusula;

IX- No caso de ter havido redução da jornada sem salários, de empregado que for demitido estando este em débito com o banco de Horas, o empregador poderá descontar na rescisão, as horas devidas pelo empregado, considerando-se a hora normal, até o limite de uma remuneração, em face do artigo 477, §§ 5º, da CLT;

X- A tolerância diária para entrada e saída do empregado, de 10 minutos (5 minutos para a entrada e 5 minutos para a saída) não deverá ser inclusa no banco de horas;

XI- Autorização prévia da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para a utilização do Banco de Horas nas atividades consideradas insalubres e/ou perigosas, segundo lauto técnico elaborado por profissional habilitado;

XII- Não poderão ser lançados como horas de crédito do sistema de Banco de Horas os períodos trabalhados correspondentes aos descansos semanais remunerados e feriados não compensados e os intervalos não gozados, por serem, estes, de concessão obrigatória; e

XIII- Às empresas acordantes, é proibida a celebração de acordos individuais de trabalho prevendo a compensação de horas extras por horas de descanso.

PARÁGRAFO QUINTO - 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 SEXTO - Cabe ao empregado estabelecer as datas de descanso com o empregador, 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.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Para garantir o controle efetivo do Banco de Horas de que trata o inciso V do parágrafo quarto desta cláusula, a empresa poderá adotar o sistema de ponto eletrônico, nos termos da Portaria 1.510/2009.

PARÁGRAFO OITAVO - O descumprimento de pelo menos 01 (um) dos incisos I a XIII, do parágrafo quarto desta cláusula, descaracteriza o sistema de Banco de Horas, e enseja ao pagamento, como horas extras, de todas as horas trabalhadas após a jornada normal de trabalho, ainda que compensadas como descanso, ficando, a empresa infratora, sujeita, também, às penalidades administrativas cabíveis.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS FALTAS

As empresas garantirão a todos seus empregados em caso de ausência do serviço o abono de faltas sem prejuízos para em seus proventos nas seguintes hipóteses:

I - **02** dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge acedente ou descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

II - **03** dias consecutivos em virtude de casamento, (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);e

III - **05** dias em virtude de nascimento de filhos (paternidade) no caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias ADCT 10, § 1º, da CF.).

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica a segurado o direito de abono de falta ao empregado vestibulando, em que os horários dos exames coincidam com os horários de trabalho, desde que previamente avisado ao empregador 72:00 (setenta e duas) horas antes, devendo ser comprovada a sua participação nas provas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ESTABILIDADE

As empresas garantirão as gestantes, estabilidade do emprego conforme legislação vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas signatárias deste acordo asseguram a todos os empregados vítimas de acidente de trabalho, de acordo com Art. 118 da lei n°8.213/91, estabilidade no emprego após alta medica do Órgão previdenciário, devendo suas atividades observar as determinações médicas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas não demitirão os empregados que adquirirem doenças em função de suas atividades lhes assegurando e lhes concedendo estabilidade provisória por um período de **60** (sessenta) dias após a alta previdenciária.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas deverão compor em suas planilhas de composição o mínimo de **R$ 18,00** (dezoito) reais para custear um seguro de vida para o trabalhador em quanto este estiver contratado pela empresa, podendo este valor ser majorado para mais a cargo da empresa ou da contratante.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOMINGOS E FERIADOS

As empresas signatárias, legalmente autorizadas a funcionar nos domingos e feriados que tiverem empregados trabalhando sob os sistemas de turnos ininterruptos de revezamento, de 12 horas de trabalho por 36 de descanso e de 06 (seis) horas, deverão elaborar escalas de revezamento, mensalmente, constando quadro sujeito à fiscalização, de modo que o empregado tenha conhecimento, antes do início do mês, sobre seus dias de folgas, dentre os quais, pelo

menos um, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa, deverá coincidir com o domingo, no todo em parte, a cada quatro semanas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para a mulher que trabalha em escala de revezamento, o seu descanso dominical deverá ser organizado quinzenalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensados, pelos empregados não submetidos a sistemas de revezamento, deve ser pago em dobro. Sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

No prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de assinatura deste documento as empresas que atuam na área de limpeza e conservação deveram ter fundado e registrado no SESMI/AC, as respectivas CIPAS. Onde houver CIPAS, que já alguém da empresa prestadora de serviços participe este será respeitado.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas deverão cotar em suas planilhas de custo o valor de no mínimo de **R$ 8,00** (oito reais), para custear as despesas com PCMSO, PPRA e CIPA, para cada uma das obrigações, totalizando **R$ 24,00** (vinte e quatro reais).

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTOJO DE PRIMEIRO SOCORROS

As empresas manterão nos locais de trabalho a cada **10** (dez) empregados, estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros, exceto nos locais onde já possuam tais equipamentos.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas deverão compor em suas planilhas de formação de preço o valor mínimo de **R$ 2,00** (dois reais), para 10 (dez) empregados no mínimo um Kit de Primeiros Socorros por mês.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

Serão reconhecidos pelas empresas, todos os atestados médicos e odontológicos, emitidos por médicos do trabalho, 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 ÚNICO: Em caso de empregado que venha a passar mal e precise utilizar os serviços de urgência e emergência dos prontos socorros ou UPAS nesta hipótese os atestados emitidos pelos médicos destas unidades de saúde serão reconhecidos pelas empresas.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO AOS DIREITOSSINDICAIS

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

I - Vincular o emprego do trabalhador a condição de que não se filie ao sindicato da categoria, ou deixar de ser membro do mesmo.

II - Despedir o empregado ou prejudicá-lo de qualquer oura 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 aceso dos dirigentes sindicais nos locais de trabalhos, desde que, obedecidas às normas administrativas de controle e segurança de cada local, tão pouco prejudicar o andamento dos serviços. São considerados membros sindicais os componentes da diretoria do sindicato, que ficam obrigados a se identificar.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão a partir de 1° de janeiro de 2016, a este sindicato dos funcionarios (SL-CONSETAC), uma cópia nominal de seus empregados admitidos e demitidos semestralmente.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TAXA ASSISTENCIAL

As empresas procederão um desconto de 1% (um por cento) nos salários dos empregados a partir de 1° (primeiro) de janeiro de 2016, dos empregados sindicalizados, revertendo tal valor em favor do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Limpeza, Conservação e Serviços Terceirizados do Estado do Acre - **SL-CONSETAC**.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

O sindicato e as empresas comporão uma comissão com a finalidade de buscar conciliação de divergências oriundas da ampliação das normas estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho nas relações de trabalhos.

PARÁGRAFO ÚNICO: A comissão constituída decidirá sobre as reclamações trabalhistas dos empregados sindicalizados em atividades ou não, caso o empregado solicite a assistência sindical. A comissão terá 10 dias úteis para tentativa de composição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS DE CONVÊNIO

As empresas comprometem-se a fazer os descontos na folha de pagamento de salário de seus funcionários conveniados, os valores repassados pelo sindicato (sl-consetac), conforme recibo de compras adquiridas pelo conveniado.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas repassarão ao sl-consetac, desconto dos conveniados até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS ANOTAÇÕES NAS CTPS, CLT

Além das penalidades já previstas nos referidos artigos, as empresas pagarão para o trabalhador prejudicado, multa de ½ (meio) por cento, sobre o salário do mesmo, por dia de atraso.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ficam isentas das multas as empresas que por motivo de força maior não tenham feito as anotações, mais tenham recolhidos todos os encargos sociais e trabalhistas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CÓPIA DO ACORDO COLETIVO

Fica estabelecido ao sindicato entregar uma cópia registrada para todas as empresas signatárias do Acordo Coletivo de Trabalho 2016.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para as Empresas que não assinarem este acordo poderão retirar o mesmo no site do Ministério do Trabalho. No endereço www.mte.gov.br

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

Fica determinado que as empresas signatárias se comprometam ao fiel cumprimento das estipulações do presente acordo, devendo tal regularidade ser certificado pelo Sindicato laboral mediante a expedição de Certidão de Regularidade, utilizável para todos os fins de Direito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA OBRIGATORIEDADE DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO DO CONTRATO

A assistência na rescisão de contrato de trabalho é obrigatória nas rescisões de contrato de trabalho com tempo de serviço igual ou superior a 12 (doze) meses de serviços. Considerando-se 01 (um) mês integral a fração igual ou superior a 15 dias efetivamente trabalhados. Tal assistência deverá ser dada pelo SL-Consetac, salvo quando houver recursa deste, justificada por escrito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DOS DOCUMENTOS- Para a assistência, é obrigatória a apresentação dos seguintes documentos:

I - Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em quatro vias;

II - Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;

III - Livro ou Ficha de Registro de Empregados;

IV - Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;

V - Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada;

VI - Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;

VII - Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;

VIII - Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores;

IX - Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;

X - Carta de preposto e instrumentos de mandato que, nos casos previstos nos §§ 2º e 3º do art. 13 e no art. 14 desta Instrução Normativa, serão arquivados no órgão local do MTE que efetuou a assistência juntamente com cópia do Termo de Homologação;

XI - Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;

XII - O número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável; e

XIII - Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A homologação não poderá ser efetivada mesmo com o consentimento do empregado:

I - Nas rescisões de contrato de trabalho por iniciativa do empregador, quando houver estabilidade do empregado

decorrente de:

a) Gravidez da empregada, desde a sua confirmação até cinco meses após o parto;

b) Candidatura para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;

c) Candidatura do empregado sindicalizado a cargo de direção ou representação sindical, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;

d) Garantia de emprego dos representantes dos empregados, titulares ou suplentes, em Comissão de Conciliação Prévia - CCP, instituída no âmbito da empresa, até um ano após o final do mandato; e

e) Demais garantias de emprego decorrentes de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

II - Suspensão contratual, exceto na hipótese prevista no § 5º do art. 476-A da CLT;

III - Irregularidade da representação das partes;

IV - Insuficiência de documentos ou incorreção não sanável;

V - Falta de comprovação do pagamento das verbas devidas;

VI - Atestado de saúde ocupacional - ASO com declaração de inaptidão; e

VII - A constatação de fraude, nos termos do inciso IX do art. 9º desta Instrução Normativa.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas ficarão obrigadas a pagar todas as despesas efetuadas pelos seus empregados que forem chamados para rescisão de contrato de trabalho fora da localidade de seu município onde prestam serviços.

PARÁGRAFO QUARTO- As empresas fornecerão ao sindicato, relação dos empregados que estarão entrando de férias e os que vierem a ser demitidos até 10 dias antes do acontecido, e quando solicitado cópias das guias de recolhimento do FGTS, INSS, CAGED e relação dos empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DE MENSALIDADE

As empresas repassarão as mensalidades assistenciais; Convênios e filiações, até o 10 (décimo) dia útil do mês subsequente ao desconto. O atraso implicará em multa de 2% (dois por cento) e juros de 2,5% (dois e meio por cento) ao mês, sobre o montante a ser repassado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA MULTA

As empresas pagarão multa no valor de ¼ (um quarto) dos salários normativos na quebra de quaisquer cláusulas deste acordo para o sindicato representante dos empregados e também para cada trabalhador prejudicado pelo não cumprimento do acordo.

DISPOSIÇÕES GERAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ENCARGOS COSIAS, PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS

Em decorrência de estudos realizados no segmento da categoria vigente por este sindicato no Estado do Acre, 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** a este Acordo, objetivando com isso garantir o provisionamento mínimo das verbas sociais, trabalhistas, previdenciárias e indenizatórias, evitando assim a sonegação de direitos dos trabalhadores, 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 inabilitação nos processos licitatórios e a vedação ao uso deste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REUNIÕES

Quando a empresa contratante ou contratada promover reuniões em que o comparecimento do empregado for obrigatório durante a jornada de trabalho, o não comparecimento sem justa causa contará como falta, assim como o comparecimento as reuniões marcadas fora das jornadas de trabalho serão remuneradas como horas extras.

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

ANTONIO VALDECI CACAU ROCHA
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRAB NAS EMPR DE LIMPEZA DO ESTADO DO AC

JOSEPH JUNIOR FREITAS DE AMORIM
SÓCIO
AGILE SERVICOS LIMPEZA E CONSERVACAO LTDA - ME

JOSE DE ARRIBAMAR PERDOME
SÓCIO
ALPHA PRESTACAO DE SERVICOS LTDA - EPP

MARCOS ROBERTO DA SILVA MIRANDA
PROCURADOR
D. M. M. TERCEIRIZACAO E CONSULTORIA LTDA - ME

STEINER WOLTER
PROCURADOR
M.N. DE CASTRO - ME

PAULO GERSON BATISTA DE SOUZA
SÓCIO
CORDEIRO E BATISTA LTDA. - EPP

ANEXOS
ANEXO I - MODELO DE PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

DESMONSTRAÇÃO EM PERCENTUAIS DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTA

MÓDULO 4: ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

4.1	**Encargos previdenciários e FGTS**	**%**
A	INSS DA EMPRESA	20,00%

B	SESI ou SESC	1,50%
C	SENAI ou SENAC	1,00%
D	INCRA	0,20%
E	Salário Educação	2,50%
F	FGTS	8,00%
G	Seguro acidente do trabalho	3,00%
H	SEBRAE	0,60%
TOTAL		**36,80%**

Nota (1) - Os percentuais dos encargos previdenciários e FGTS são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.
Nota (2) - Percentuais incidentes sobre a remuneração.

4.2	**13º Salário e Adicional de Férias**	**%**
A	13 º Salário	8,33%
B	Adicional de Férias	2,78%
	Subtotal	**11,11%**
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Salário e Ad.de Férias	4,09%
TOTAL		**15,20%**

4.3	**Afastamento Maternidade:**	**%**
A	Afastamento maternidade	0,02%
B	Incidência do Submódulo 4.1 sobre afastamento maternidade	0,01%
TOTAL		**0,03%**

4.4	**Provisão para Rescisão**	**%**
A	Aviso prévio indenizado	0,42%
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado	0,03%
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	0,02%
D	Aviso prévio trabalhado	1,94%
E	Incidência do Submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	0,71%
F	Multa do FGTS e do Aviso Prévio trabalhado	4,08%
TOTAL		**7,53%**

Obs: Retificado o item "B" do Submódulo 4.4 - provisão para rescisão publicado no Diário Oficial da União n° 63, Seção I, página 92, em 1° de abril de 2011.

4.5	**Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente**	**%**
A	Férias	8,33%
B	Ausência por doença	1,66%
C	Licença paternidade	0,02%
D	Ausências legais	0,28%
E	Ausência por Acidente de trabalho	0,33%
	Subtotal	**10,62%**

G	Incidência do submódulo 4.1 sobre o Custo de reposição	3,81%
TOTAL		**14,53%**
TOTAL DO MÓDULO IV		**73,76%**

SOMATÓRIO DOS MÓDULOS I, II, III e IV

ANEXO II - MODELO DE ESCALA DE REVEZAMENTO

Jornada 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso	Total de horas trabalhadas de 60 minutos	Total de horas noturnas (de 52 min e 30 seg) mesmo após às 5 horas da manhã- sujeitas ao adicional de 20%	Total de horas trabalhadas (diurnas mais noturnas) menos intervalo intrajornada de 1 hora (se efetivamente gozado)	Total de horas extras noturnas (de 52 min e 30 seg) sujeitas ao adicional respectivo	Escala obedece ao regime de 12 horas de trabalho, computado o intervalo intrajornada, por 36 horas de descanso? Sim/Não. Se NÃO, cabe também a multa administrativa por compensação de jornada sem previsão em Acordo ou Convenção coletiva de trabalho
18:00h às 05:00h	4 horas	8 horas	12-1 =11 horas; 11-11=0	00 horas	sim
18:00h às 06:00h	4 horas	9,14 horas	13,14-1=12,14horas; 12,14-11=1,14	1,14 horas	Não, pois a jornada total do empregado, incluído o intervalo intrajornada de uma hora não pode ultrapassar 12 horas diárias.
18:00h às 07:00h	4 horas	10,28 horas	14,28-1=13,28 horas; 13,28-11=2,28	2,28	Não, pois a jornada total do empregado, incluído o intervalo intrajornada de uma hora não pode ultrapassar 12 horas diárias.

19:00h às 05:00h	3 horas	8 horas	11-1=10horas; 10-11=-1	00 horas	sim
19:00h às 06:00h	3 horas	9,14	12,14-1=11,14 horas 11,14-11= 0,14	0,14 horas	Não, pois a jornada total do empregado, incluído o intervalo intrajornada de uma hora não pode ultrapassar 12 horas diárias.
19:00h às 07:00h	3 horas	10,28	13,28-1=12,28 horas; 12,28-11=1,28	1,28 horas	Não, pois a jornada total do empregado, incluído o intervalo intrajornada de uma hora não pode ultrapassar 12 horas diárias.
19:00h às 08:00h	3 horas	11,42	14,42-1=13,42horas; 13,42-11=2,42	2,42 horas	Não, pois a jornada total do empregado, incluído o intervalo intrajornada de uma hora não pode ultrapassar 12 horas diárias.
20:00h às 08:00h	2 horas	11,42	13,42-1=12,42horas 12,42-11=0,42	0,42 horas	Não, pois a jornada total do empregado, incluído o intervalo intrajornada de uma hora não pode ultrapassar 12 horas diárias.
16:30h às 04:00h	5, 5 horas	6,85	12,35-1=11,35horas; 11,35-11= 0,35	0,35 horas	Não, pois a jornada total do empregado, incluído o intervalo intrajornada de uma hora

não pode
ultrapassar
12 horas
diárias

ANEXO III - ATA DE APROVAÇÃO DO REAJUSTE DE SALARIO PARA 2016

paraAnexo (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.