

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AC000012/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/06/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025848/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46200.000570/2018-81
DATA DO PROTOCOLO: 18/06/2018

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

LIDERANCA SERVICOS EIRELI - EPP, CNPJ n. 03.296.965/0001-61, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). LUIZ NUNES DE LIMA;

ISAO - CONSULTORIA ORGANIZACIONAL LTDA, CNPJ n. 17.189.998/0001-17, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). KESSYA ALBUQUERQUE DA SILVA;

CONSTRUTORA E IMOBILIARIA AMAZONIA - EIRELI, CNPJ n. 02.381.198/0001-26, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARIA MARGARIDA BRITO BARBOSA DIAS;

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

MASTER SERVICOS EIRELI, CNPJ n. 20.276.206/0001-56, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JAMISON NASCIMENTO DE LIMA;

RED PONTES EIRELI, CNPJ n. 03.417.593/0001-84, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). EMERSON FEITOZA DA SILVA;

PIT-STOP TERCEIRIZACAO E SERVICOS EIRELI, CNPJ n. 02.132.510/0001-48, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). DELMA BARROS DE CARVALHO;

ASA - AGENCIA DE SERVICOS DO ACRE EIRELI, CNPJ n. 11.815.892/0001-03, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). RAIMUNDO FERREIRA DA SILVA;

ACCA SERVICOS E COMERCIO EIRELI, CNPJ n. 14.268.627/0001-32, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). ALBERTO CARLOS DE ALBUQUERQUE;

VIP ELETRONICA LTDA, CNPJ n. 08.759.521/0001-39, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). LUIZ IVAN DA SILVA ARAUJO ;

A. C. F. REGO - SERVICOS DE LIMPEZAS, CNPJ n. 26.650.957/0001-77, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). AUGUSTO CESAR FERREIRA REGO ;

AREIAL RIO BRANCO LTDA, CNPJ n. 14.345.094/0001-45, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). LUIZ GONZAGA DE LIMA REGO ;

ORGANIZACAO CONTABIL J & L LTDA, CNPJ n. 20.974.223/0001-67, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). JOCIRLANDIA MARIANO DE OLIVEIRA;

SUATS SEGURANCA - EIRELI, CNPJ n. 02.197.190/0001-04, neste ato representado(a) por seu

Empresário, Sr(a). EWERTON COSTA SOUZA;

MARTINS E GOMES LTDA, CNPJ n. 03.817.441/0001-79, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). DENIS CARLOS PAULINO SOLON;

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 junho de 2018 a 31 de dezembro de 2018 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 de serviços**, com abrangência territorial em **Acrelândia/AC, Assis Brasil/AC, Brasiléia/AC, Bujari/AC, Capixaba/AC, Cruzeiro Do Sul/AC, Eptaciolândia/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 será até o 05º (QUINTO), dia útil do mês subsequente, considerando os dias úteis de segunda à sexta-feira, respeitando sempre o calendário bancário. Na contagem dos prazos para efeitos de vencimento deve-se excluir sábados, domingos e feriados, por não serem considerados nesse acordo como dias úteis.

Parágrafo Primeiro - As empresas efetuarão o pagamento dos salários, preferencialmente, em conta salário em estabelecimento bancário, de crédito ou seu correspondente, situado na mesma cidade do local de trabalho ou conta indicada pelo empregado, em horário bancário. 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 nesta cláusula, em cheque administrativo, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho.

Parágrafo Terceiro – O pagamento dos salários dos empregados poderá ser feito em espécie, em moeda corrente do país, mediante recibo extraordinariamente.

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.), 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.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALÁRIAL

A partir de primeiro de junho de 2018 o piso salarial da categoria, será reajustado com um percentual de 1,9%, (um virgula nove por cento) para toda a categoria, sobre os salário de 2017, com a finalidade de repor as perdas salariais da categoria.

Parágrafo Primeiro: Os valores reajustados serão arredondados nas últimas casas decimais no intuito de facilitar as anotações dos registros trabalhistas.

Parágrafo Segundo: Seguem os valores que passa a valer a partir de 1º de junho de 2018 descritas na tabela abaixo:

DESCRIÇÃO DE CARGO	SALÁRIO 2018
1-Servente, Zelador (a), Auxiliar de Limpeza, Copeiro (a)	985,00
2-Auxiliar de Serviços Diversos, Auxiliar de Deposito e Auxiliar de Distribuição	1.040,00
3-Recepcionista (ensino médio), Oficie Boy, Op. de Telex e Xerox	1.082,00
4-Agente de Portaria e Porteiro de Edifício	1.173,00
5-Recepcionista nível I (ensino superior completo), Cozinheiro (a)	1.232,00
6-Operador de Roçadeira e Lavador de veículos, Maquinas e Equipamentos e Jardineiro.	1.236,00
Telefonista e Moto Boy	1.341,00
7-Técnico em Secretariado	1.348,00
8-Aux.de Escritório, Secretário (a), Aux. de Administrativo (a)	1.355,00
9-Assistente de Compras	1.500,00
10-Artífice de Serviços Gerais (Carpinteiro, Aux.de Pedreiro, Pintor, Soldador, Serralheiro, Encanador e Eletricista).	1.562,00
11-Atendente Capital e Interior	1.624,00
12-Digitador	1.644,00
13-Aux. de Departamento de Pessoal, Encarregado e Fiscal	1.698,00
14-Assistente de Recursos Humanos, Encarregado de Expedição, Relacionamento com o Cliente, Web Designer	1.791,00
15-Técnico de Suporte de Informática	1.915,00
16-Mecânico de Carro Leve e Pesado	1.965,00
17-Aux. de Refrigeração e Mecânico de Refrigeração	2.109,00
18-Gestor de Contrato	2.370,00
19-Técnico em Tecnologia da Informática e/ou Técnico em Manutenção de Equipamento de Informática	2.476,00

20-Secretario (a) Executivo(a) Nível Superior	2.618,00
21-Supervisor e Programador de Informática	2.751,00
22-Gerente Operacional ou Administrativo	3.117,00

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.

PARÁGRAFO QUARTO: Salvo no caso de estipulação de novo acordo coletivo para o ano seguinte, este deverá permanecer em vigor pelo período de até 02 (DOIS) anos.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO RETROATIVO

Fica acordado que o pagamento será retroativo a primeiro de junho de dois mil e dezoito.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO 13º SALÁRIO

O décimo 13º 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 o pagamento do 13º terceiro salário em parcela única, devendo ser pago

integralmente até o dia 20 de dezembro.

Outras Gratificações

CLÁUSULA OITAVA - VALE FARMACIA

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 NONA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho executado no período compreendido entre às 22:00 (VINTE E DUAS) horas de um dia e as 05:00 (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 ao qual tiver direito.

Parágrafo Segundo – A porcentagem 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 DÉCIMA - 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 UNICO – O adicional de insalubridade, quando devido aos empregados que recebem piso salarial acima do salário mínimo vigente no país, deverá repercutir nos Descansos Semanais Remunerados – DSR.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% (VINTE POR CENTO) do respectivo salário contratual.

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.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 para composição em Planilhas de Composição de Custo, será de 3% (TRÊS POR CENTO) do total da remuneração do empregado dividido por 12 meses multiplicado por 03.

Parágrafo 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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS ANOTAÇÕES NAS CTPS, CLT

Além das penalidades já previstas nos referidos artigos, as empresas pagarão para o trabalhador prejudicado, multa de 0,5% 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, mas tenham recolhidos todos os encargos sociais e trabalhistas.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 desta cláusula, 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 pela metade.

Parágrafo Terceiro – A multa rescisória será por metade (a multa paga sobre o saldo da conta de FGTS). O trabalhador poderá sacar 80% do FGTS.

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

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 acordo coletivo de trabalho, 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)

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 recusa 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 no mínimo 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;
- VIII. - Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;
- IX. - 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;
- X. - Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
- XI. - 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;
- XII. - Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;
- XIII. - O número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável; e
- XIV. - 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. 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
 - e) Conciliação Prévia - CCP, instituída no âmbito da empresa, até um ano após o final do mandato; e
 - f) 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
1. - 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.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 necessidades de formação, aperfeiçoamento e complementação profissional assim como, a incentivar a formação educacional dos mesmos, como parte de sua política de investimentos em recursos humanos, mediante disponibilidade orçamentária.

Parágrafo Único: As empresas deverão compor em suas planilhas de custo e formação de preço o valor mínimo de **R\$ 5,00** (cinco reais), por trabalhador e repassado ao SINDICATO DOS TRABALHADORES, para o PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR, o qual será de responsabilidade do SL-CONSETAC a qualificação dos trabalhadores abrangidos por este acordo.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SÉTIMA – UNIFORME PARA TODOS OS FUNCIONÁRIOS

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 antes de 06 (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 por ocasião da rescisão contratual.

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

Parágrafo Quarto – Para os funcionários que trabalharem 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 12 (DOZE) meses ou conforme a necessidade.

Parágrafo Quinto - As empresas devem compor o valor mínimo de **R\$ 28,00** (VINTE E OITO REAIS) nas Planilhas de Custos e Formação de Preço, para custeio destes insumos, como forma de garantia pré-estabelecida em contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME PARA TODOS OS FUNCIONÁRIOS

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 antes de 06 (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 por ocasião da rescisão contratual.

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

Parágrafo Quarto – Para os funcionários que trabalharem 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 12 (DOZE) meses ou conforme a necessidade.

Parágrafo Quinto - As empresas devem compor o valor mínimo de **R\$ 28,00** (VINTE E OITO REAIS) nas Planilhas de Custos e Formação de Preço, para custeio destes insumos, como forma de garantia pré-estabelecida em contrato.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 nº8.213/91, estabilidade no emprego após alta médica 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 normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - METRAGEM PARA TRABALHOS DIÁRIOS

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 de área interna e 1200m² área externa, a cada trabalhador, conforme IN - 02/2008 e suas alterações, desde que justificada a realidade de cada área.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE TRABALHO

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 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.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - ENCARGOS SOCIAIS, 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será de no máximo 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

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, **tem direito ao adicional noturno**, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

Parágrafo Quarto – 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;

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 aos 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 trabalhadas 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 incluída no banco de horas;
- XI 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
- XII 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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;
- II – 03 dias consecutivos em virtude de casamento;
- III – 05 dias em virtude de nascimento de filhos (paternidade) no caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;
- IV – pelo período de 120 (cento e vinte) dias de licença-maternidade;
- V – 02 (duas) semanas em caso de aborto não criminoso;
- VI – pelo período de 15 (quinze) dias no caso de afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho, mediante atestado médico e observada a legislação previdenciária;
- VII – 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- VIII – 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- IX – 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- X – 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 Primeiro – A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação.

Parágrafo Segundo – As férias poderão ser divididas em até três períodos. Nenhum deles pode ser menor do que 05 (CINCO) dias corridos, e o primeiro deles deve ser maior do que 14 (QUATORZE) dias corridos.

Parágrafo Terceiro – O fracionamento das férias somente será possível por iniciativa do trabalhador, não podendo haver imposição da empresa, sob pena de repetição do pagamento das férias, multa administrativa e eventualmente o arbitramento de reparação moral, no entanto, a empresa não é obrigada a concordar com a divisão, é preciso haver acordo entre ambas as partes.

Parágrafo Quarto – O pagamento das férias com 30 dias corridos serão pagas até 02 (DOIS) dias antes do início do período de gozo, o que se aplica também as concedidas de forma fracionada.

Parágrafo Quinto – O gozo de férias não podem ser concedidas no período de 02 (DOIS) dias que antecede dia de repouso semanal remunerado ou feriado.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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).

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 – 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.

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

Primeiros Socorros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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\$ 4,00** (quatro reais), para local (posto) de trabalho, a cada 10 (dez) empregados no mínimo um Kit de Primeiros Socorros por mês.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROTEÇÃO AOS DIREITOS SINDICAIS

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 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 nos locais de trabalhos, desde que, obedecidas às normas administrativas de controle e segurança de cada local, não prejudicam o andamento dos serviços. São considerados membros sindicais os componentes da diretoria do sindicato, que ficam obrigados a se identificar.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

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

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão a partir de 1º de janeiro, a este sindicato, relação dos funcionários (SLCONSETAC), em uma cópia nominal de seus todos os empregados admitidos e demitidos semestralmente.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TAXA ASSISTENCIAL

É facultativa a contribuição referente taxa assistencial, devendo a manifestação ser prévia e expressa, em caso de anuência, as empresas procederão um desconto de 1% (um por cento) nos salários dos empregados a partir de 1º (primeiro) de janeiro, 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**.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCP

As empresas e o sindicato instituem neste ato a Comissão de Conciliação Prévia (CCP), de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de analisar e promover a solução de impasses de natureza trabalhista, tentando conciliar os conflitos individuais do trabalho (incluído Art. 625-A, pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000).

Parágrafo Primeiro – A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, 02 (DOIS) e, no máximo, 10 (DEZ) membros, havendo tantos suplentes quantos forem seus titulares, sendo a metade de seus membros indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional, por no máximo 01 (ano), conforme art. 625-B (incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000). A partes poderão, a qualquer tempo, convocar seus assessores/consultores para participar dos trabalhos e das reuniões da CCP.

Parágrafo Segundo – A partes poderão, a qualquer tempo, convocar seus assessores/consultores para participar dos trabalhos e das reuniões da CCP.

Parágrafo Terceiro – A CCP funcionará na base territorial do Sindicato acordante que, obrigatoriamente, abrangerá toda a localidade de prestação de serviços dos empregados e ex-empregados das empresas acordantes.

Parágrafo Quarto – As audiências de conciliação se realizarão semanalmente ou de acordo com a necessidade, devendo ocorrer dentro das instalações do Sindicato ou mesmo da empresa, dependendo da disponibilidade.

Parágrafo Quinto – A CCP poderá se reunir extraordinariamente, a pedido de qualquer das partes, desde que a pauta justifique a realização dessa reunião, que deverá ser requerida com antecedência mínima de 48 horas.

Parágrafo Sexto – Em todas as reuniões realizadas pelos membros da CCP será, obrigatoriamente, elaborada uma ata que deverá, imprescindivelmente, conter a assinatura de todos os participantes da reunião.

Parágrafo Sétimo – Não havendo conciliação entre as partes, todos os presentes assinarão o Termo de Conciliação Frustrada, sendo fornecido uma cópia para cada parte interessada.

Parágrafo Oitavo – Havendo conciliação entre as partes, seja parcial ou total, será lavrado o Termo de Conciliação Prévia onde constará detalhadamente a transação realizada, devendo também ser assinado por todas as partes e conciliadores.

Parágrafo Nono – Efetivada a composição amigável, será lavrado o Termo de Conciliação, o qual, conforme parágrafo único do artigo 625-E da CLT, é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, quanto aos objetos ali mencionados e conciliados.

Parágrafo Décimo – Considerando todo o aparato estrutural necessário para o bom funcionamento da CCP, local apropriado, qualificação pessoal, equipamentos, arquivos e toda a responsabilidade advinda da atividade aqui pactuada, as empresas, recolherão para a CCP, o percentual de um piso da categoria a ser estabelecido.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA MULTA

As empresas pagarão multa no valor de $\frac{1}{4}$ (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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LEGALIDADE

Este acordo coletivo 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.

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

LUIZ NUNES DE LIMA

Empresário

LIDERANCA SERVICOS EIRELI - EPP

KESSYA ALBUQUERQUE DA SILVA
Sócio
ISAO - CONSULTORIA ORGANIZACIONAL LTDA

MARIA MARGARIDA BRITO BARBOSA DIAS
Procurador
CONSTRUTORA E IMOBILIARIA AMAZONIA - EIRELI

STEINER WOLTER
Procurador
M.N. DE CASTRO

JAMISON NASCIMENTO DE LIMA
Procurador
MASTER SERVICOS EIRELI

EMERSON FEITOZA DA SILVA
Procurador
RED PONTES EIRELI

DELMA BARROS DE CARVALHO
Empresário
PIT-STOP TERCEIRIZACAO E SERVICOS EIRELI

RAIMUNDO FERREIRA DA SILVA
Empresário
ASA - AGENCIA DE SERVICOS DO ACRE EIRELI

ALBERTO CARLOS DE ALBUQUERQUE
Empresário
ACCA SERVICOS E COMERCIO EIRELI

LUIZ IVAN DA SILVA ARAUJO
Procurador
VIP ELETRONICA LTDA

AUGUSTO CESAR FERREIRA REGO
Empresário
A. C. F. REGO - SERVICOS DE LIMPEZAS

LUIZ GONZAGA DE LIMA REGO
Sócio
AREIAL RIO BRANCO LTDA

JOCIRLANDIA MARIANO DE OLIVEIRA
Sócio
ORGANIZACAO CONTABIL J & L LTDA

EWERTON COSTA SOUZA
Empresário
SUATS SEGURANCA - EIRELI

DENIS CARLOS PAULINO SOLON
Sócio
MARTINS E GOMES LTDA

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	3,00%

trabalho		
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	13° Salário e Adicional de Férias	%
A	13 ° Salário	8,33%
B	Adicional de Férias	2,78%
	Subtotal	11,11%
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13° 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 nº 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 (de 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?
18:00h às 05:00h	4 horas	8 horas	12-1 =11 horas; 11-11=0	00 horas	Sim/Não. Se NÃO, cabe também a multa administrativa por compensação de jornada sem previsão em Acordo ou Convenção coletiva de trabalho 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	3 horas	8 horas	11-1=10horas;	00 horas	sim

às 05:00h 19:00h às 06:00h	3 horas	9,14	10-11=-1 12,14-1=11,14 0,14 horas horas 11,14-11= 0,14	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 1,28 horas horas; 12,28-11=1,28	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



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