

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000015/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/01/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001133/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.100277/2022-95  
DATA DO PROTOCOLO: 12/01/2022

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS EMPR DE EMPR DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRAB TEMPORARIO, PREST SERVICOS E SERV TERCEIRIZAVEIS DO DF-SINDISERVICOS/DF, CNPJ n. 00.530.626/0001-00, neste ato representado(a) por seu ;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis e nas Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza, Conservação Ambiental, Manutenção Predial, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis**, com abrangência territorial em DF.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva não poderão utilizar salário inferior ao piso mínimo de **R\$ 1.416,75 (mil quatrocentos e dezesseis reais e setenta e cinco centavos)**. Os salários normativos da categoria por atividades específicas, já reajustados, vigentes a partir de 01 de janeiro de 2022 são:

Adestrador	R\$ 2.658,61
Agente de Portaria/Fiscal de Piso/Operador de Sistemas Fechado de Câmeras	R\$ 1.543,91
Ajudante	R\$ 1.416,75
Ajudante de Caminhão	R\$ 1.416,75
Ajudante de Cozinha	R\$ 1.416,75
Ajudante Geral de Manutenção e Reparos	R\$ 1.416,75

Alinhador/Balanceador de Autos	R\$ 1.833,62
Almoxarife	R\$ 2.091,68
Arquivista	R\$ 3.936,42
Arrumadeira	R\$ 1.416,75
Assistente Administrativo	R\$ 2.091,68
Atendente	R\$ 1.464,26
Auxiliar Administrativo	R\$ 1.464,26
Auxiliar Creche	R\$ 2.461,97
Auxiliar de Encarregado	R\$ 2.091,68
Auxiliar de Jardinagem	R\$ 1.416,75
Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 1.416,75
Bombeiro Hidráulico	R\$ 2.091,68
Borracheiro	R\$ 1.882,67
Cabineiro	R\$ 1.416,75
Camareiro	R\$ 1.416,75
Carpinteiro	R\$ 2.091,68
Carregador de Móveis	R\$ 1.416,75
Carregador/Estiva	R\$ 1.416,75
Chaveiro	R\$ 1.517,84
Chefe de Cozinha	R\$ 3.015,49
Copeira	R\$ 1.416,75
Costureira de livros	R\$ 1.416,75
Coumim	R\$ 1.464,26
Cozinheiro	R\$ 2.370,71
Eletricista	R\$ 2.091,68
Eletricista de Auto	R\$ 2.091,68
Encarregado de Jardinagem	R\$ 2.833,50
Encarregado de Limpeza	R\$ 2.833,50
Encarregado de Turma de Manutenção e Reparos	R\$ 2.833,50
Encarregado Geral	R\$ 3.618,45
Enrolador de Motores	R\$ 1.833,62
Estofador	R\$ 1.447,73
Fiscal Predial	R\$ 2.588,02
Frentista	R\$ 1.416,75
Funileiro	R\$ 2.091,68
Garagista	R\$ 1.543,91
Garçom	R\$ 2.091,68
Jardineiro	R\$ 2.091,68
Jauzeiro	R\$ 1.679,73
Lanterneiro de Auto	R\$ 2.091,68
Lavador de Auto	R\$ 1.416,75
Lavanderia	R\$ 1.416,75
Lustrador de Móveis	R\$ 2.091,68
Maitre	R\$ 2.626,77
Manobrista	R\$ 1.812,83
Marceneiro	R\$ 2.091,68
Mecânico de Auto	R\$ 2.091,68
Mecânico de Veículo Pesado	R\$ 2.559,55
Mestre de Obras	R\$ 2.706,60
Montador de Divisórias	R\$ 1.638,74
Office Boy / Contínuo	R\$ 1.416,75

Operador de Balancim	R\$ 1.812,84
Operador de Bilheteria	R\$ 2.428,47
Operador de Fotocopiadora	R\$ 1.416,75
Operador de Microtrator	R\$ 1.603,65
Operador de Roçadeira Costal	R\$ 1.464,26
Operador de Trator	R\$ 1.812,84
Operador de Trator de Esteira	R\$ 2.161,36
Pedreiro	R\$ 2.091,68
Persianista	R\$ 2.091,68
Pintor	R\$ 2.091,68
Pintor de Auto	R\$ 2.161,36
Piscineiro	R\$ 1.416,75
Recepcionista	R\$ 2.091,68
Salgadeira	R\$ 1.517,84
Serralheiro	R\$ 2.091,68
Servente	R\$ 1.416,75
Supervisor	R\$ 2.833,52
Torneiro Mecânico	R\$ 2.276,67
Tratador de Animais	R\$ 2.658,64
Tratador de Equinos	R\$ 2.133,98
Vaqueiro	R\$ 1.997,99
Vidraceiro	R\$ 1.833,62
Zelador	R\$ 1.543,91

**Parágrafo Primeiro** – A relação de funções constantes na presente cláusula, não é exaustiva, mas sim exemplificativa, podendo a composição da mesma ser alterada, modificada, reduzida ou ampliada, de acordo com as novas necessidades contratuais atuais e futuras.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A todos os trabalhadores da categoria profissional ficam garantidos **os seguintes reajustes: de 10,00%** (dez por cento) sobre os salários vigentes em dezembro de 2021 **entre R\$ 1.287,96** (mil duzentos e oitenta e sete reais e noventa e seis centavos) **até R\$ 3.300,00** (três mil e trezentos reais); **de 6,00%** sobre os salários **entre R\$ 3.300,01** (três mil e trezentos reais e um centavo) **até R\$ 10.000,00** (dez mil reais); **e de livre negociação entre trabalhadores e empregadores** sobre os salários iguais ou superiores a **R\$ 10.000,01** (dez mil reais e um centavo) sobre os salários vigentes em dezembro de 2021.

**Parágrafo Único** – Os reajustes dos salários e auxílios, bem como, o retroativo que compõe este instrumento de trabalho deverá ser repassado aos trabalhadores até 07 de março de 2022.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E DISCRIMINAÇÃO DE DESCONTOS

O pagamento do salário será feito até o 5º (quinto) dia útil, mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e no qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e o desconto de 6% (seis por cento) incidente sobre o salário (vale transporte), inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas ficam obrigadas a discriminar as nomenclaturas corretas referentes a cada desconto sofrido no pagamento do empregado, principalmente as alusivas às faltas, penalidades, mensalidade do sindicato, contribuição social, taxa assistencial, adiantamento salarial, dentre outros.

**Parágrafo Segundo** – Às empresas associadas ao SEAC/DF, o pagamento do salário devido aos trabalhadores no ano de 2022 poderá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil bancário.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SEXTA - SOBRE OS DIAS PARADOS**

Os Sindicatos convenientes se comprometem a envidar esforços junto aos tomadores dos serviços para evitar qualquer desconto nos salários dos trabalhadores, na hipótese de deflagração de eventual movimento grevista.

**Parágrafo Primeiro** – Caso seja possível a compensação de jornada, mediante anuência do tomador de serviço, as empresas não descontarão os dias parados.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados não sofrerão penalidades pelas faltas decorrentes do movimento grevista, salvo quando a mesma for considerada abusiva ou descumpra a legislação vigente.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas se obrigam a não efetuar descontos nos salários de seus empregados a título de adiantamento salarial superior a 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal de cada trabalhador, salvo na hipótese de rescisão contratual, quando então o desconto poderá ser feito na integralidade do saldo existente.

**Parágrafo Único** – A inobservância do caput desta cláusula tornará sem efeito o desconto efetuado, ficando a empresa faltante obrigada a reembolsar o trabalhador o valor do desconto superior aos 30% (trinta por cento), salvo se houve manifestação dos dois sindicatos em sentido contrário, após justificativa da empresa.

### **CLÁUSULA OITAVA - ABONO DE FALTAS DE EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, quando estes forem submetidos a provas periódicas, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Único** – Cabe ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

## **CLÁUSULA NONA - ABONO DE FALTAS POR COMPARECIMENTO À AUDIÊNCIAS JUDICIAIS**

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento à audiências judiciais, ainda que como testemunha, desde que apresente, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, a intimação para comparecimento e condicionada à comprovação do comparecimento em ata judicial.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas deverão efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, para todos os seus empregados em única parcela, até o dia 20 de dezembro de 2022.

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INSALUBRIDADE EM BANHEIRO PÚBLICO E DE GRANDE CIRCULAÇÃO**

Diante da inexistência de regulamentação específica por parte do Ministério do Trabalho e Emprego acerca dos critérios para definição de banheiros públicos de uso coletivo e de grande circulação, para atender o prescrito nos artigos 190 e 192 da CLT, considera-se para efeito de pagamento de insalubridade em grau máximo (40%) sobre o salário-mínimo do trabalhador na função de Auxiliar de Serviços Gerais que exerça a função em banheiros públicos e de grande circulação.

**Parágrafo Primeiro** – Entende-se como banheiro público e de grande circulação aquele localizado em áreas que não possuam qualquer tipo de controle de acesso e não sejam de propriedade particular, e entende-se como banheiro de alta circulação aquele que tenha 05 (cinco) ou mais vasos sanitários por banheiro.

**Parágrafo Segundo** – Esta disposição não abrange as demais hipóteses de incidência do adicional de insalubridade descritas em normas regulamentadoras.

### **Adicional de Periculosidade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FUNÇÃO ESPECÍFICA - PERICULOSIDADE**

Quando o trabalho de JAUZEIRO for exercido em balancim, será acrescido ao salário, a título de adicional de periculosidade, o percentual de 30% (trinta por cento).

### **Salário Família**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO FAMÍLIA**

As empresas se obrigam a entregar recibo relativo à entrega de documento (Certidão de Nascimento) pelo empregado, para fins de percepção de salário família nos termos do Artigo 84 do Decreto MPAS nº 3.048/99.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a conceder, no ato da contratação e em parcela única, e a estes a cada 30 (trinta) dias, pelos dias efetivamente trabalhados, independentemente da carga horária diária, o auxílio alimentação, no valor de **R\$ 38,00** (trinta e oito reais) sem nenhum ônus para o trabalhador. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento do auxílio-alimentação será efetuado exclusivamente através de cartão alimentação. Sendo vedado o fornecimento de marmitex ou similar ou cesta básica.

**Parágrafo Segundo** – DOENÇA OU FALTA DO EMPREGADO – Nos períodos de afastamento ou falta do empregado ao serviço por qualquer motivo, este não receberá o vale alimentação correspondente aos dias de suas ausências, só podendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte. O desconto não se aplica para as folgas compensadas que tenham sido concedidas por liberalidade do tomador.

**Parágrafo Terceiro** – No ato da contratação e de forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado ao empregador promover o adiantamento de ajuda de custo em pecúnia, sem que esse integre a remuneração e qualquer de seus reflexos, inclusive a não incidência previdenciária.

**Parágrafo Quarto** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, nos contratos de prestação de serviços da iniciativa privada, vedada a aplicação aos contratos da iniciativa pública, aos trabalhadores cuja jornada diária de trabalho seja inferior a 6h (seis horas), será devido auxílio alimentação proporcionalmente às horas trabalhadas.

**Parágrafo Quinto** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, excepcionalmente, é facultado na admissão do novo funcionário, o pagamento fracionado do vale alimentação nos primeiro 30 (trinta) dias. Condição esta, não estendida na transição de contratos públicos ou privados.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE**

No ato de admissão, todo e qualquer empregado deverá informar, mediante preenchimento de formulário disponibilizado pelas empresas, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pelas empresas, de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência – trabalho e vice-versa, de forma a satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto no 95.247/87, que regulamenta a Lei no 7.619/87 e as previstas na Lei no 7.418/85.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei. Ocorrendo falta do trabalhador no mês em curso, os ajustes serão realizados no mês subsequente, proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedido para o novo período.

**Parágrafo Segundo** – Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas poderão fornecer o benefício de vale-transporte em espécie diretamente ao trabalhador, sem que isso descaracterize a natureza do benefício, na forma da jurisprudência do STF (RE nº 487.410, RE 476.994 e RE 590.335-AgR).

**Parágrafo Quarto** – Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao trabalhador e resultando na sua falta ao serviço, não será considerada como falta injustificada.

**Parágrafo Quinto** – Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao trabalhador e caso o trabalhador pague a passagem para que não falte ao trabalho, o ressarcimento deverá ser efetuado diretamente na conta-salário do trabalhador, nunca em depósito na conta do vale-transporte.

## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO AMBULATORIAL

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório, por parte das empresas, a cotação em suas planilhas de custo, o plano ambulatorial no valor de **R\$ 169,67** (cento e sessenta e nove reais e sessenta e sete centavos), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. O referido valor será repassado pelas empresas mensalmente ao SINDISERVIÇOS/DF, visando à manutenção de um fundo administrado pelo sindicato profissional, com o objetivo de prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convênio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

**Parágrafo Primeiro** – O Sindicato Laboral firmará convênio com empresa de saúde de boa reputação no mercado. O benefício do plano ambulatorial previsto no **caput** não obriga o trabalhador a sua filiação ao SINDISERVIÇOS/DF. Optando o empregado por participar de outro plano de saúde contratado, deverá ele contribuir com sua cota-parte.

**Parágrafo Segundo** – O benefício devido ao Sindicato Laboral, de acordo com a previsão contida no **caput**, deverá ser recolhido pela empresa ao SINDISERVIÇOS/DF, até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente a que se refere.

**Parágrafo Terceiro** – Os sindicatos, profissional e da categoria econômica, ingressarão, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do plano ambulatorial, visando assim à implantação e manutenção da presente cláusula.

**Parágrafo Quarto** – A participação do empregado e de seus dependentes será de acordo com o que for preconizado no convênio citado no **caput** e normas da Agência Nacional de Saúde (ANS).

**Parágrafo Quinto** – O não cumprimento desta cláusula no caso de repasses ao Sindicato Laboral, obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 1% (um por cento) sobre o valor devido, em benefício do Sindicato Laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

**Parágrafo Sexto** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano ambulatorial, o valor previsto no **caput** é devido.

**Parágrafo Sétimo** – As empresas, através do SINDISERVIÇOS/DF, terão acesso a toda a documentação referente ao plano ambulatorial contratado pelo SINDISERVIÇOS/DF e oferecido aos empregados, bem como à destinação dos valores por ele recebidos a tal título. Este acesso se dará a qualquer tempo, exclusivamente mediante solicitação escrita firmada ao SINDISERVIÇOS/DF. Após o recebimento do requerimento, o SINDISERVIÇOS/DF deverá apresentar os documentos solicitados em até 72 (setenta e duas) horas.

**Parágrafo Oitavo** – Poderá ser formada a qualquer tempo, comissão intersindical com vistas a obter melhorias na concessão do plano ambulatorial oferecido aos empregados, inclusive quanto à redução do valor da mensalidade devida a tal título. Havendo alteração do valor, as partes assinarão termo aditivo com as modificações acordadas entre si.

**Parágrafo Nono** – Será de responsabilidade exclusiva do SINDISERVIÇOS/DF, a manutenção e pagamento do Plano Ambulatorial do trabalhador (a) afastado em benefício Previdenciário e Auxílio Maternidade, pelo prazo de 150 (cento e cinquenta) dias, desde que o profissional esteja ativado junto ao plano administrado pelo SINDISERVIÇOS/DF. Findo este prazo o trabalhador custeará o próprio benefício respeitando o valor fixado na Convenção Coletiva.

**Parágrafo Décimo** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevindo sua aposentadoria, esse será desligado do plano, a não ser que promova a opção de pagamento perante a operadora em plano individual, sem intermédio de sua antiga empregadora e/ou SINDISERVIÇOS/DF, conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – A empresa, ao repassar o valor a que se refere o **caput** da cláusula, encaminhará ao SINDISERVIÇOS/DF e ao SEAC/DF a relação nominal dos empregados cujos valores estão sendo recolhidos, bem como dos profissionais mencionados no parágrafo anterior, que servirá para habilitá-lo junto ao plano ambulatorial.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Os empregados que atuam em funções administrativas, nas empresas de asseio e conservação e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico sediadas no Distrito Federal, poderão aderir ao plano ambulatorial contratado pelo SINDISERVIÇOS/DF, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – Fica a critério do SINDISERVIÇOS/DF a destinação de parte dos recursos arrecadados com vistas à universalização do benefício.

**Parágrafo Décimo Quarto** – Na hipótese de o Tomador dos serviços, retirar ou deixar de pagar a parcela destinada à manutenção do plano ambulatorial, ficam os Sindicato Patronal e Sindicato Laboral obrigados a fazer gestão junto ao Tomador dos Serviços, na esfera administrativa e/ou judicial, para garantir este direito.



**Parágrafo Décimo Quinto** – Caso o Tomador dos serviços, mesmo após as medidas administrativas e judiciais, mantenha a suspensão do pagamento, a empresa possui o direito de suspender o repasse da parcela, unicamente relativa ao contrato em referência, até que a pendência jurídica seja resolvida.

**Parágrafo Décimo Sexto** – Se ocorrer a suspensão do pagamento, por qualquer motivo, da parcela relativamente ao plano ambulatorial por ato unilateral do Tomador dos Serviços, a empresa comunicará aos seus empregados do contrato o fato, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota-parte até então repassada pela empresa.

**Parágrafo Décimo Sétimo** – Todo e qualquer valor destinado ao plano ambulatorial, deve ser repassado ao Sindicato Profissional no prazo indicado no **parágrafo segundo**, sob pena de ser caracterizada apropriação indébita e a empresa responsável incorrerá em multa equivalente a 1% (um por cento), incidente sobre o valor devido.

**Parágrafo Décimo Oitavo** – Pelo não cumprimento dos termos pactuados nesta Cláusula, as empresas que deixarem de aderir ao plano ambulatorial gerido pelo Sindicato Laboral, salvo a hipótese prevista no **parágrafo décimo quinto**, além de assumirem por conta e risco o tratamento ambulatorial do trabalhador, incorrerão na penalidade de R\$ 169,67 (cento e sessenta e nove reais e sessenta e sete centavo), por empregado, por mês, revertida ao Sindicato Laboral.

**Parágrafo Décimo Nono** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

Fica convencionado que, as empresas pagarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 11,27** (onze reais e vinte e sete centavos) por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, públicos ou privados, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços. Valor esse a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente, sem ônus para o empregado, para fins de custeio de auxílio odontológico para todos os trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro** – O SINDISERVIÇOS/DF contratará, operadora especializada em Plano Odontológico com capacidade e eficiência de atendimento a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva dentro do Distrito Federal.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que não recolher ou repassar o auxílio odontológico, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação Judicial pertinente, observado o disposto na cláusula da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

**Parágrafo Quarto** – Para dar plena efetividade no cumprimento integral do atendimento odontológico, o SINDISERVIÇOS/DF poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

**Parágrafo Quinto** – É de única e exclusiva responsabilidade do sindicato laboral a escolha, contratação e administração, cabendo a este estabelecer os critérios e condições da prestação de serviços abrangidos pela Assistência Odontológica, bem como será de competência exclusiva do Sindicato Laboral, tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários.

**Parágrafo Sexto** – Cessando ou não havendo repasse ao Sindicato Laboral, do valor convencionado para o auxílio odontológico, as assistências e/ou atendimentos serão suspensos de imediato, ficando o SINDISERVIÇOS/DF isento de qualquer responsabilidade, presente ou futura.

**Parágrafo Sétimo** – Será contratada operadora especializada em plano odontológico, devidamente registrada na ANS.

## Seguro de Vida

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA FUNERAL

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios da **Assistência Funeral** no valor de **R\$ 3.000,00** (três mil reais) e **Seguro de Vida** no valor de **R\$ 6.000,00** (seis mil reais), a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com Seguradora, em benefício do empregado.

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora no valor mensal de **R\$ 2,50** (dois reais e cinquenta centavos) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará, mensalmente, a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora, devendo o relatório detalhado ser enviado ao SEAC/DF para efetiva fiscalização da concessão do benefício estipulado na apólice.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora.

**Parágrafo Quinto** – Os benefícios descritos no **caput** serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de direito privado.

**Parágrafo Sexto** – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

**Parágrafo Sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo Oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora.

**Parágrafo Nono** – Os benefícios, seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Décimo** – O benefício assistencial funeral deverá ser incluído no valor prescrito no *caput*.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – O SEAC/DF se compromete a disponibilizar informação de fácil acesso em seu website, contendo o telefone e demais dados necessários, para contato com a seguradora pelos familiares do segurado. É facultado ao SINDSERVIÇOS/DF promover a mesma divulgação.

**Parágrafo Décimo Segundo** – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – As empresas que deixarem de aderir à apólice oferecida pelo SEAC/DF, assumirão por conta e risco a indenização junto aos beneficiários do trabalhador no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), independente de terem ou não apólice própria, haja vista que esta cláusula tem o princípio de estímulo ao associativismo e por ser um benefício ao trabalhador.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONSIGNAÇÕES**

Os Sindicatos convenientes se esforçarão no sentido de fazer convênios com farmácias, no intuito dos empregados poderem comprar remédios, e esses serem descontados de salário, com a devida autorização prévia.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIOS**

Os convênios assinados pelo Sindicato Laboral, em relação aos quais os empregados sindicalizados das empresas aderirem, de forma escrita, e que requerem desconto nos recibos de pagamentos, esses valores serão, obrigatoriamente, descontados pelas empresas, desde que o empregado autorize por escrito, e repassados para o Sindicato Laboral até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

**Parágrafo Único** – A presente disposição se aplica a todos os benefícios administrados, contratados, operados ou interpostos pelo Sindicato Laboral, inclusive plano de saúde diferente do plano ambulatorial.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO INTERMITENTE**

Os sindicatos convencionam a autorização para que empresas contratem trabalhadores intermitentes, previstos no artigo 452-A da Lei 13.467/2017, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas previstas no §6º do artigo 452-A da CLT, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

**Parágrafo Primeiro** – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 6 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador que for convocado com brevidade inferior ao estabelecido em lei não poderá ser sancionado com a penalidade prescrita no §4º do 452-A da Lei 13.467/2017 em caso de recusa ou de não comparecimento.

**Parágrafo Terceiro** – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada.

**Parágrafo Quarto** – O trabalhador intermitente terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

**Parágrafo Quinto** – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 60 (sessenta) dias ininterruptos no mesmo posto de trabalho, com o mesmo endereço e mesma carga horária, deverá ser admitido como efetivo.

**Parágrafo Sexto** – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

**Parágrafo Sétimo** – Em consonância com a prescrição do §6º do artigo 452-A da CLT, será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e vale-transporte.

**Parágrafo Oitavo** – O trabalhador fará jus ao piso salarial correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMITIDO**

Os empregados readmitidos serão contratados por prazo indeterminado, desde que o contrato anterior tenha sido de pelo menos 1 (um) ano.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** – O aviso prévio será fornecido por escrito em 3 (três) vias, com contra recibo, devendo constar expressamente como o trabalhador irá trabalhar no período de aviso ou se o mesmo será indenizado.

**Parágrafo Segundo** – Durante o cumprimento do Aviso Prévio concedido pelo empregador, e em havendo comprovação de haver o prestador obtido novo emprego, ficará este dispensado do seu cumprimento nos termos da Súmula 276/TST, estendido esta condição ao trabalhador convocado para assumir cargo público, seja através de concurso público ou cargo comissionado, estando este dispensado e sem ônus do cumprimento do Aviso Prévio.

**Parágrafo Terceiro** – No caso do aviso prévio trabalhado dado pelo empregador ao empregado, o cumprimento do aviso se dará com a prestação de serviços pelo trabalhador no período previsto no art. 487, acrescidos dos 3 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, na forma da Lei nº 12.506/2011.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, a partir de 12 (doze) meses de empresa, deverão ser assistidas pelo SINDISERVIÇOS/DF.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas fornecerão aos empregados, no ato da homologação, cópia do atestado de afastamento e salário – AAS, bem como carta de apresentação.

**Parágrafo Segundo** – No caso de impedimento da homologação da rescisão do contrato de trabalho pela ausência do empregado ou do empregador, o SINDISERVIÇOS/DF fornecerá documento comprovando o comparecimento da(s) parte(s), desde que devidamente demonstrada a notificação e a ciência do empregado do aviso prévio.

**Parágrafo Terceiro** – Todas as empresas são obrigadas a apresentar no ato da homologação das rescisões contratuais, as guias de pagamento ou depósito das contribuições e mensalidades sindicais devidas ao SINDISERVIÇOS/DF e ao SEAC/DF.

**Parágrafo Quarto** – A não apresentação da documentação estabelecida no parágrafo anterior, implicará na aplicação de multa diária, desde que não tenha sido motivada pelo tomador de serviços, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/50 (um cinquenta avos) para o empregador que não houver infringido a disposição dentro do período de 60 (sessenta) dias; e a 1/30 (um trinta avos) do valor do piso da categoria para o empregador reincidente na mesma prática dentro do período de 60 (sessenta) dias, sendo que em ambas as hipóteses o valor da multa está limitado a 1 (um) salário mínimo da categoria, a ser revertida em favor da entidade cujas guias não foram apresentadas.

**Parágrafo Quinto** – No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SINDISERVIÇOS/DF não poderá recusar-se a realizar as homologações, porém concederá prazo de 5 (cinco dias) para comprovação do pagamento, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior até à sua efetiva comprovação.

**Parágrafo Sexto** - O Sindicato Laboral deverá ressaltar todas as parcelas que entenda serem devidas ao empregado, sendo vedada a realização de ressalva genérica ao pedido de rescisão ou de quitação homologado pelo SINDISERVIÇOS/DF, devendo o SINDISERVIÇOS/DF fazer constar expressamente quais direitos não foram satisfeitos à data de sua intervenção.

**Parágrafo Sétimo** – Em havendo pagamento direto na conta corrente do empregado ou não, o prazo para homologação das rescisões de contrato de trabalho é de até 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da data dos prazos previstos no artigo 477 da CLT, § 6º, sob pena de multa constante no Parágrafo 8º do referido artigo.

**Parágrafo Oitavo** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor, fica o SINDISERVIÇOS/DF obrigado a informar oficialmente e de imediato ao SEAC/DF, os dados cadastrais relativos às empresas que não apresentarem as guias de pagamento especificadas no parágrafo terceiro.

**Parágrafo Nono** – As empresas deverão agendar as homologações, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, sob pena de não serem atendidas.

**Parágrafo Décimo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, a homologação das rescisões será gratuita.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias do contrato de trabalho, no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir do término do contrato, em dinheiro, depósito bancário ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro ou depósito bancário, a ser comprovado no ato da homologação, em conformidade com o art. 477, § 4º da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Em caráter pedagógico, as multas por atraso no pagamento das verbas rescisórias obedecerão gradação de acordo com a higidez do empregador, calculada da seguinte forma:

**I)** multa de 0,1% (zero vírgula um por cento) por dia de atraso no pagamento de verbas rescisórias que não sejam apresentadas no prazo legal ao SINDISERVIÇOS/DF, para a empresa que tenha atrasado em até 60 (sessenta) dias contados da data do pagamento;

**II)** multa de 0,2% (zero vírgula dois por cento) por dia de atraso no pagamento de verbas rescisórias que não sejam apresentadas no prazo legal ao SINDISERVIÇOS/DF para a empresa que tenha atrasado acima de 60 (sessenta) dias contados da data do pagamento.

**Parágrafo Primeiro** – O SINDISERVIÇOS/DF se obriga a visitar a empresa que descumpra a obrigação do pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, e, em caso de erro, dará prazo de 48 (quarenta e oito) horas para a empresa promover a correção, sem incidência de multa.

**Parágrafo Segundo** – O valor da multa acima fica limitado ao montante da obrigação principal constante nos TRCT's, ou seja, sobre as verbas rescisórias efetivamente devidas.

**Parágrafo Terceiro** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## **Estágio/Aprendizagem**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JOVEM APRENDIZ**

Destacada a prevalência desta Convenção Coletiva de Trabalho sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, e diante da incompatibilidade das atividades desenvolvidas pelas funções abarcadas nos serviços de asseio e conservação ao saudável desenvolvimento do aprendiz (art. 403,

parágrafo único, da CLT), agravada pela ausência de conhecimentos técnicos exigidos para o exercício das funções em apreço (artigo 429 da CLT), exemplificadas no rol a seguir, fica convencionado que as empresas darão cumprimento às quotas legais de JOVEM APRENDIZ, em atendimento ao disposto no artigo 429 da CLT e no Decreto 5.598/05, tomando como parâmetro o percentual de aprendizagem mínimo de 5% a incidir sobre base de cálculo limitada ao quantitativo/dimensionamento de seus funcionários, excetuadas as funções incompatíveis e, portanto, inexigíveis, a seguir exemplificadas:

Agente de Portaria/Fiscal de Piso, Ajudante de Cozinha, Auxiliar de Jardinagem, Auxiliar de Serviços Gerais, Copeira, Encarregado de Jardinagem, Encarregado de Limpeza, Encarregado Geral, Garagista, Jardineiro, Jauzeiro, Office Boy / Contínuo, Piscineiro, Servente, Zelador, Recepcionista e Supervisores, Encarregados e demais gerentes dessas funções.

Portanto, esta cláusula não se presta a reduzir ou excluir a aplicação da Lei de aprendizagem, mas tão somente faz o enquadramento às normas de regência da aprendizagem com a realidade específica do setor econômico de asseio e conservação.

**Parágrafo Primeiro** – Os contratos de aprendizagem, assim entendidos os que se enquadrem no disposto contido no artigo 428 da CLT, não poderão estabelecer salário inferior ao previsto no § 2º do mesmo dispositivo legal.

**Parágrafo Segundo** – Como consequência natural da Aprendizagem, os aprendizes contratados serão empregados nas áreas que demandem conhecimento técnico e compatível, excetuadas as atividades listadas no **caput** por não preencherem esses requisitos.

**Parágrafo Terceiro** – De forma a contribuir com a satisfação do objetivo da Aprendizagem (a inserção do jovem no mercado de trabalho), as empresas envidarão esforços para contratação de jovens de 14 a 24 anos para as funções que não exigirem capacitação técnica e que não são elegíveis para incidência da cota estabelecida no artigo 429 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – Com o intuito de, efetivamente, dar cumprimento à Lei que trata da cota de aprendizes, fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, obrigatoriamente, deverão comprovar a contratação do jovem aprendiz, tomando-se por base as funções compatíveis com os requisitos da aprendizagem, incluindo aquelas que não estejam abarcadas por esta convenção coletiva. A comprovação deverá ser feita, trimestralmente, perante o SEAC/DF mediante apresentação dos seguintes documentos: **a)** relação nominal dos aprendizes, contendo data de nascimento, início e término do contrato, ocupação, função e horário de trabalho; **b)** cópia do contrato com a instituição de ensino; e **c)** CAGED.

**Parágrafo Quinto** – Apresentada a documentação exigida no parágrafo quarto, com a regularidade estabelecida, o SEAC/DF deverá fornecer declaração de cumprimento desta cláusula, dentro do prazo de até 5 (cinco) dias úteis (excluindo-se os sábados), a contar da data de solicitação da declaração.

### Outros grupos específicos

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUITAÇÃO ANUAL

É facultado às empresas promoverem, junto ao Sindicato Laboral, a quitação anual de obrigações trabalhistas, na forma prescrita em lei vigente e mediante apresentação de documentos solicitados pelo Sindicato Laboral.

**Parágrafo Primeiro** – Pelo serviço prestado, a empresa **NÃO** associada ao SEAC/DF pagará ao Sindicato Laboral o valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por cada trabalhador.

**Parágrafo Segundo** – Pelo serviço prestado, a empresa associada ao SEAC/DF pagará ao Sindicato Laboral o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por cada trabalhador.

**Parágrafo Terceiro** – O fornecimento pelo Sindicato Laboral do termo de quitação anual previsto no art.507-b da Lei 13.467, está condicionado à apresentação integral da documentação para análise, bem como ao fiel e integral cumprimento da convenção coletiva.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas ficam proibidas de fazer anotações na carteira de trabalho dos empregados da categoria, que não aquelas determinadas por lei.

**Parágrafo Único** – A empresa que opte por transferir o trabalhador de uma empresa para outra do mesmo grupo econômico, sem que haja quitação rescisória, deverá a empresa sucessora, obrigatoriamente, promover a alteração do contrato de trabalho, regularizar os registros na CTPS, FGTS e Previdência Social (INSS), bem como assumir todos os encargos e direitos do trabalhador da empresa sucedida.

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

##### **Qualificação/Formação Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CURSOS DE FORMAÇÃO, CAPACITAÇÃO E RECICLAGEM PROFISSIONAL**

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços no sentido de buscar convênios para viabilizar cursos de formação, capacitação e reciclagem profissional.

##### **Normas Disciplinares**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO**

As empresas fornecerão cópias das penalidades aplicadas aos empregados para sua ciência, e também, encaminharão mensalmente cópia ao SINDISERVIÇOS/DF, que deverá ser efetivada até ao 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente, sob pena de nulidade da penalidade aplicada.

##### **Políticas de Manutenção do Emprego**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**



Fica pactuado que às empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidades legais, inclusive as gestantes; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possuam qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – Na sucessão de contratos de prestação de serviços, no segmento privado, faculta-se às empresas realocarem, dentro das mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo, com posto efetivo (não se admite reservas e feristas), o empregado que, possua mais de 05 (cinco) anos de efetivo vínculo empregatício, e a este dar estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias e condições dignas de trabalho, mediante comunicado ao trabalhador por escrito, desde que haja anuência do mesmo, vedada a aplicação aos contratos do setor público.

**Parágrafo Segundo** – Caso a empresa exerça a faculdade prevista no Parágrafo Primeiro da presente Cláusula, deverá comunicar o Sindicato Laboral no prazo de 30 (trinta) dias os empregados realocados e os respectivos postos de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Para o fiel cumprimento das condições avençadas, o tomador de serviços só poderá realizar a devolução de funcionários que não estejam atendendo com satisfação as suas necessidades, até 30 (trinta) dias que anteceder a troca de empresas, sendo vedado a devolução do trabalhador no referido período até o início do novo contrato, devendo o tomador informar quais os trabalhadores que não irão permanecer no novo contrato.

**Parágrafo Quarto** – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa sucedida estará obrigada a dispensar os empregados para permitir a contratação pela empresa sucessora, mediante as seguintes condições:

I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

III) No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

IV) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços e, desde que o empregado seja admitido pela empresa sucessora, fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 12º da Lei 13.932/19, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado.

V) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para cálculo das verbas rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO EMPREGADO PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Fica facultado ao empregado pessoa com deficiência (PCD) valer-se da garantia contida na **Cláusula Trigesima Segunda** (“Incentivo à Continuidade”), optando por ser contratado pela empresa sucessora, em detrimento da garantia prevista no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020.

**Parágrafo Primeiro** – As estabilidades, previstas na Cláusula Trigesima Segunda (“Incentivo à Continuidade”) e no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, deverão ser observadas em sua integralidade pela empresa sucessora.

**Parágrafo Segundo** – Caso o trabalhador opte pela contratação pela empresa sucessora, a empresa sucedida estará isenta de qualquer responsabilidade em relação à estabilidade advinda do art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, bem como da nova relação contratual firmada entre empregado e empresa sucessora.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE**

As empresas assegurarão o emprego da gestante desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, devendo, preferencialmente, a mesma ao término de sua licença, retornar ao seu posto de origem.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO PARA PRESTAR SERVIÇO MILITAR**

Será garantido o emprego do trabalhador alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 90 (noventa) dias após a cessão do cumprimento, desde que se apresente à sua empregadora no prazo de 30 (trinta) dias.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LOCAL PARA REFEIÇÃO E ARMÁRIO**

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços, no sentido de conseguir junto aos tomadores de serviço, locais apropriados para as refeições dos trabalhadores e armários individuais para guarda de seus pertences.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VEDAÇÃO DE RONDA MOTORIZADA POR AGENTE DE PORTARIA / FISCAL DE PISO**

Fica expressamente proibida a realização de ronda motorizada (carro, moto, qualquer outro tipo de veículo motorizado ou bicicleta) por agentes de portaria e/ou fiscais de piso em condomínios residenciais, comerciais, empresas e órgãos públicos, por configurar como atividade de segurança privada, cuja atribuição é exclusiva do vigilante patrimonial, conforme Lei 7.102/1983 e Portaria 3.233/2013 DG/DPF.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

Excetuadas as espécies de trabalho intermitente, tempo parcial ou por revezamento “12x36”, a jornada de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas compensarão o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período o máximo de 30 (trinta) dias, desde que haja anuência do tomador de serviços.

**Parágrafo Segundo** – A jornada de trabalho estabelecida nesta cláusula poderá ser acrescida de horas suplementares que serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, ou poderão ser compensadas, conforme previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo Terceiro** – As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que convocados os(as) trabalhadores(as) deverão ser realizados durante o expediente normal, e se estas ultrapassarem o horário normal de trabalho serão remuneradas como horas excedentes, como serviços extraordinários, por representarem tempo à disposição da empresa. O período será indenizado como horas excedentes apenas se estiverem consignadas nas folhas de ponto.

**Parágrafo Quarto** – A Jornada de Trabalho dos empregados da categoria profissional é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, inclusive porteiros diurnos e noturnos, vedado sua redução a título de proporcionalidade do salário da categoria.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ALTERAÇÃO DA DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica vedado às empresas alterar a duração da jornada de trabalho estabelecida, salvo quando acordado entre a empresa e o empregado, e sem que isso traga prejuízos ao trabalhador, conforme estabelecido pelo Artigo 468 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se o salário por 220 (duzentos e vinte) horas, acrescidos do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, devendo ser assinalada na folha de ponto.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses.

**Parágrafo Único** – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias, excluindo-se o trabalhador em jornada 12x36, fica garantido um intervalo de 1 (uma) hora para refeição.

**Parágrafo Primeiro** – É facultado ao empregado permanecer ou não no local de serviço para o gozo do intervalo sem que isso desnature a função desse.

**Parágrafo Segundo** – Tendo em vista a natureza continuada dos serviços nos locais de trabalhos onde são adotados os postos 12x36 horas, considerando o fato de que os trabalhadores em sua grande maioria efetuam as refeições em seu local de trabalho, além da impossibilidade de se compensar a hora não trabalhada pela concessão do intervalo, acorda-se que o horário de refeição será de 1 (uma) hora, nos termos do inciso III do art. 611-A da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas concederão aos seus empregados 1 (um) intervalo de 10 (dez) minutos para lanche, sendo este período computado como tempo de serviço. O intervalo será concedido somente para o funcionário que trabalha 8 (oito) horas por dia ou mais, desde que haja concordância do Tomador do serviço, e não haja prejuízo na execução do serviço.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber:

- a) cartão de ponto manual;
- b) folha de frequência;
- c) biometria;
- d) controle de ponto por cartão magnético;
- e) controle de ponto por meio de aplicativo de folha de pagamento disponível em aparelhos de telefonia móvel (celular), desde que seja mantida e respeitada a privacidade e a dignidade da pessoa humana;
- f) Outros sistemas de ponto eletrônico alternativo permitido por lei.

**Parágrafo Único** – As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Controle de Jornada, ora ajustado, atende as exigências do art. 74, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2 da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desobrigando a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELÓGIO VIGIA**

Fica proibido o uso do relógio vigia pelas empresas, independente da exigência do tomador de serviço.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA ESPECIAL**

As empresas poderão adotar a Jornada Especial 12x36, 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados que trabalham sob o regime da Jornada Especial é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que será de 1 (uma) hora, permitido seu gozo ou indenização.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se normais os dias de domingo e feriados, laborados nesta jornada especial, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5o do art. 73 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, sendo a hora noturna computada como de 60 (sessenta) minutos. Em contrapartida, pactua-se que o percentual do adicional noturno será de 22,5% (vinte e dois e meio por cento), incidindo sobre a hora trabalhada, com a finalidade de compensar a fixação da hora em 60 (sessenta) minutos.

**Parágrafo Quarto** – No regime acordado de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã (artigo 59-A da CLT).

**Parágrafo Quinto** – Na hipótese de parte da jornada do trabalhador se incluir no horário noturno e outra parte se concretizar antes ou depois dele, em horário diurno, o mesmo somente terá direito ao recebimento do adicional noturno por àquelas horas efetivamente situadas dentro do limite fixado por lei, ou seja, entre 22h00min e 05h00min, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo Sexto** – A remuneração mensal pactuada para a jornada 12x36 horas abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo Sétimo** – Diante da natureza compensatória desta jornada, pela qual não há suspensão para concessão do intervalo de alimentação e repouso (o qual se inclui nas 12 horas que a nomeiam), considera-se já remunerado pelo salário mensal o período reservado ao intervalo, razão pela qual a indenização por eventual supressão desse se restringirá à incidência de 50% sobre o período suprimido e já pago (CLT, art. 59-a), não implicando na repetição da hora já remunerada; bem como a referida indenização não se aplica para efeitos de cálculos, médias ou demais reflexos legais.

## **Férias e Licenças**

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

As férias poderão ser concedidas integralmente ou em até 2 períodos com a anuência do trabalhador, na forma da lei vigente.

**Parágrafo Primeiro** – Na concessão das férias o início delas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias compensados, nem com os dias 24 e 31 de dezembro.

**Parágrafo Segundo** – Em conformidade com o início das férias concedidas, o pagamento destas dar-se-á dois dias antes do início das mesmas.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa fornecerá aviso de férias ao empregado 30 (trinta) dias antes da concessão das mesmas.

**Parágrafo Quarto** – Fica garantido o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem seu contrato rescindido sem justa causa.

**Parágrafo Quinto** – Considerando a natureza da prestação de serviços na escala 12x36, o gozo das férias deverá iniciar em dia de efetivo labor.

**Parágrafo Sexto** – Nas escalas 5x2 (segunda à sexta-feira) o gozo das férias poderá iniciar no 1º (primeiro) dia útil subsequente ao labor.

**Parágrafo Sétimo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, enquanto perdurar o estado de emergência de Saúde Pública no Distrito Federal, decorrente do Coronavírus (COVID-19), fica autorizado a possibilidade de concessão das férias para os trabalhadores que retornarem de afastamento pelo INSS ou licenças, sem a

observância do prazo previsto nos Art. 139 e 135 da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo ser o trabalhador avisado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Oitavo** – Para todas as demais empresas, NÃO ASSOCIADAS ao SEAC, os avisos de férias serão com 30 (trinta) dias e fica proibido a antecipação de férias quando o empregado ainda não possuir o período aquisitivo das férias.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA REMUNERADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a)** 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b)** 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c)** 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;
- d)** 1 (um) dia para acompanhamento de saúde por filho menor de quatorze anos ou, se for portador de necessidades especiais, de qualquer idade, limitado há 05 (cinco) dias por ano, desde que haja comprovação, por meio de atestado de saúde competente, a ser apresentado no primeiro dia do retorno ao trabalho, que contenha o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante;
- e)** no período (horas), especificado no atestado médico, para comparecimento em consultas e/ou exames. O atestado deverá ser entregue na empresa ou ao representante da empresa no dia útil posterior a realização da consulta/exame.

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS DA GESTANTE**

A empresa garantirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, poderá marcar seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

**Parágrafo Único** – De modo a dar efetividade a esse benefício convencional, as empresas poderão comunicar a empregada, em gozo da licença maternidade, sobre a existência dessa faculdade para que a empregada possa manifestar sua opção.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)**

Sem prejuízo das determinações contidas na NR-06, as empresas se obrigam ao fornecimento dos EPI's a todos os empregados que trabalhem com produtos químicos de limpeza, na forma da legislação vigente.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - UNIFORMES**

Quando de uso obrigatório, no início do contrato de trabalho, as empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, 02 (dois) conjuntos de uniformes completos e 01 (um) par de meias e calçado. A cada 6 (seis) meses, será entregue 1 (um) conjunto de uniforme.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas fornecerão a todos os seus empregados que trabalham à noite 01 (uma) japonsa (agasalho para o frio), de 12 (doze) em 12 (doze) meses.

**Parágrafo Segundo** – As empresas fornecerão aos funcionários que trabalham ao ar livre, 01 (uma) capa de chuva, por ano, além disso, disponibilizarão protetor solar fator 30 (trinta) diariamente. Considera-se "ao ar livre" o trabalho desguarnecido de qualquer cobertura física por mais de 3 (três) horas contínuas.

**Parágrafo Terceiro** – Verificado o desgaste no uniforme que o torne inutilizável ou inapresentável, a empresa entregará 2 (dois) conjuntos de uniformes, obedecida a frequência de 6 (seis) meses, conforme previsto no *caput*.

**Parágrafo Quarto** – A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas é de uso doméstico.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÕES PARA A CIPA**

As empresas enviarão cópias ao SINDISERVIÇOS/DF dos editais de convocação de eleições para as CIPAs, com pelo menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência, contadas da data de publicação dos editais, sob pena de nulidade, antes de sua realização, em conformidade com a NR. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO**



Em conformidade com o Art. 2º da Portaria SIT/DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SEAC/DF, englobando as empresas da mesma atividade econômica, localizadas no Distrito Federal e em municípios limítrofes.

**Parágrafo Único** – Fica assegurado o direito de cada empresa associada ao SEAC/DF organizar e manter, individualmente, o seu próprio SESMT.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, por completo, para a concessão de quaisquer benefícios, tais como: aposentadoria, acidente de trabalho, auxílio-doença, auxílio natalidade, abono de permanência, atestado de afastamento do trabalho (AAT), atestado de volta ao trabalho (AVT), etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis (excluindo-se os sábados).

**Parágrafo Único** – A obrigação da empresa restringe-se às informações do período em que o trabalhador prestou serviços para a mesma.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

As empresas fornecerão ao SINDISERVIÇOS/DF até o dia 15 (quinze) de cada mês, cópias das CATs emitidas no mês anterior.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, regularmente eleitos, terão acesso às dependências das empresas para a colocação de avisos, comunicações em locais visíveis e apropriados, desde que não sejam contrários à legislação vigente e com o assentimento prévio pela empresa no momento da colocação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas poderão disponibilizar, em suas sedes e nos locais de trabalho, espaço para fixação de quadro de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, sob controle do SINDISERVIÇOS/DF.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

A 5 (cinco) dirigentes sindicais, regularmente eleitos, com a limitação de 1 (um) dirigente por empresa, integrantes da Diretoria do Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizados do Distrito Federal - SINDISERVIÇOS/DF será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários, sem a respectiva prestação dos serviços.

**Parágrafo Único** – Os dirigentes sindicais serão liberados para comparecimento a congressos ou reuniões sindicais mediante comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas, e não sofrerão qualquer prejuízo em suas remunerações quando os mesmos não excederem a 20 (vinte) dias por ano.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CÓPIA DA RAIS**

As empresas ficam obrigadas a entregar a cópia da RAIS aos empregados que vierem a requerer, justificadamente, no prazo de 10 (dez) dias uteis.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - TAXA ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão de todos os seus empregados o valor equivalente a 3% (três por cento) do salário nominal do mês de fevereiro de 2022, a título de taxa assistencial, em favor do SINDISERVIÇOS, para custeio administrativo, assistencial e jurídico, conforme aprovação expressa em assembleia geral, convocada para essa finalidade, através de Edital publicado no Jornal de Brasília, no mês de setembro de 2021. O valor descontado deverá ser repassado ao Sindicato Laboral até o dia 15 de março de 2022, conforme discriminado abaixo.

**Parágrafo Único** – O valor descontado, previsto no *caput* desta cláusula, deverá ser recolhido ao SINDISERVIÇOS/DF, através de boleto bancário fornecido pelo mesmo, e o respectivo comprovante entregue na Secretaria daquela Entidade, juntamente com a relação nominal, em ordem alfabética, de todos os trabalhadores atingidos pelo desconto, contendo os respectivos valores.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas ficam obrigadas a descontar dos empregados sindicalizados e mediante anuência expressa do trabalhador, em folha de pagamento, a mensalidade devida ao SINDISERVIÇOS/DF no percentual de 1% (um por cento) do salário nominal recebido, mediante autorização do empregado por escrito.

**Parágrafo Primeiro** – Para efeito de controle do desconto da mensalidade sindical, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao SINDISERVIÇOS/DF até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, uma relação alfabética de todos os empregados que autorizaram o desconto, devendo constar ainda a função, a matrícula na empresa, salário e o valor do desconto.

**Parágrafo Segundo** – O repasse do desconto para o SINDISERVIÇOS/DF deverá ser feito, obrigatoriamente, até o dia 15 (quinze) após o desconto.

**Parágrafo Terceiro** – O SINDISERVIÇOS/DF encaminhará, mensalmente, para as empresas, relação dos novos empregados sindicalizados para fins do desconto da mensalidade.

**Parágrafo Quarto** – Em caso de atraso no depósito da mensalidade sindical recolhida, a empresa pagará uma multa diária correspondente a 0,1% (zero vírgula um por cento) do valor não recolhido, caso o atraso não seja superior a 60 (sessenta) dias; ou 0,2% (zero vírgula dois por cento) do valor não recolhido, caso o atraso seja superior a 60 (sessenta) dias, até a data da efetiva liquidação, limitados ao montante não recolhido, a ser revertida para o SINDISERVIÇOS/DF.

**Parágrafo Quinto** – No caso de sucessão de empresas nos termos da cláusula da continuidade, serão mantidos os descontos das mensalidades dos trabalhadores sindicalizados, mediante a apresentação por parte do SINDISERVIÇOS/DF de uma relação dos trabalhadores para a empresa que está sucedendo a outra conforme cláusula de continuidade, sem necessidade de apresentação de novas autorizações. A relação deverá ser apresentada até o 15º (décimo quinto) dia do mês em que a empresa assumir o contrato.

**Parágrafo Sexto** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL**

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, no valor total de R\$ 12,00 (doze reais), por empregado (comprovado por meio do CAGED), referente ao mês de junho de 2022, a ser recolhida em 4 (quatro) parcelas iguais e sucessivas, até o dia 15 (quinze) dos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2022, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 18 de fevereiro de 2022. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). As guias de pagamentos deverão ser emitidas pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

**Parágrafo Primeiro** – Caso a guia de recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal possua valor inferior a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) por empresa, o pagamento deverá ser efetivado em única parcela até o dia 15 de julho.

**Parágrafo Segundo** – Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no **caput** da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) de juros, por dia de atraso, sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de não recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal prevista no **caput** da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

**Parágrafo Quarto** – As empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a Taxa Assistencial, conforme guia disponibilizada em site próprio do Sindicato Patronal. ( <http://www.seac-df.com.br/taxa-assistencial/> )

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA TAXA ASSISTENCIAL**

Subordina-se o desconto assistencial à não oposição do trabalhador manifestada no prazo de até 10 (dez dias) a contar do registro deste Instrumento, por declaração assinada de próprio punho, na Secretaria do Sindicato.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL E TRABALHISTA**

Por força desta convenção, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais e trabalhistas.

**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, conjuntamente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal e GRCSU;
- b) Recolhimento da Taxa Assistencial Patronal e Laboral;
- c) Cumprimento integral desta Convenção e as obrigações desta;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;

e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes Sindicais.

**Parágrafo Quarto** – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, itens IV e V, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

**Parágrafo Quinto** – A certidão será gratuita às empresas associadas ao SEAC/DF.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ENTREGA DA GFIP**

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SINDISERVIÇOS/DF suas GFIPs da empresa até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês. O não cumprimento desta cláusula acarretará em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor das mesmas em benefício do SINDISERVIÇOS/DF.

**Parágrafo Primeiro** – A recusa injustificada do recebimento da GFIP, por parte do SINDISERVIÇOS/DF, isenta as empresas do cumprimento dessa cláusula.

**Parágrafo Segundo** – Fica o Sindicato Laboral expressamente proibido de dar publicidade a quaisquer informações comerciais, contidas na GFIP, sob pena de pagamento de multa equivalente à prevista no **caput** desta cláusula, em favor do Sindicato Patronal.

**Parágrafo Terceiro** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

**Parágrafo Único** – Para o fiel cumprimento dos termos pactuados nesta Convenção Coletiva de Trabalho, os sindicatos em conjunto assumem o compromisso de fiscalizar os contratos celebrados com entes públicos e privados.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - REGRAS ABSTRATAS E IMPESSOAIS DO SEGMENTO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma Legal e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito. Neste sentido pode-se afirmar, com “*severus in iudicando*” que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas de Trabalho. Diante desse fundamento constitucional estas integram o nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas. É certo que a Convenção Coletiva de Trabalho tem uma extensão menor que a norma legal, por isso opera efeitos jurídicos apenas no seu âmbito de abrangência. Mas esta é uma diferença que não pode ser considerada para excluí-la no campo das Normas Jurídicas, já que – como acentua o Mestre Carnelutti – a Nação é o limite máximo e não o limite mínimo de extensão da norma e, portanto, podem existir normas, legais e consuetudinárias, que se refiram a uma coletividade menor, por exemplo, leis limitadas a uma região. A Convenção Coletiva de Trabalho delimita os limites da categoria porque, assim como a Nação é o limite máximo da extensão da norma legal, o segmento, como um todo, é o objeto máximo da aplicação da (norma) Convenção Coletiva de Trabalho. A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia institucional para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de Trabalho de cada categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal. As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DO ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO EXTRAJUDICIAL**

Os acordos individuais de trabalho extrajudiciais deverão ter a anuência dos sindicatos laboral e patronal, sob pena de nulidade.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA TENTATIVA PRÉVIA DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL**

Nas hipóteses de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho que extrapolem a natureza trabalhista, em especial aquelas imputações de natureza criminal, o sindicato laboral se compromete a convocar a empresa, apontada como descumpridora, para tentativa prévia de resolução extrajudicial, em tempo hábil, e dando amplo conhecimento sobre as irregularidades por ele constatadas.

**Parágrafo Único** – Apenas após comprovado silêncio da empresa convocada, ou infrutífera a tentativa de resolução extrajudicial, o sindicato laboral ajuizará a ação pertinente.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção deverão ser comunicadas, por escrito, aos sindicatos convenientes, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias antes de serem submetidas à justiça do trabalho.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PROCESSO LICITATÓRIO**

As empresas deverão sempre colacionar a presente Convenção Coletiva nas suas propostas, quando participarem de processo licitatório.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, constantes do presente instrumento na seguinte progressão:

**a)** Multa no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, não tenha incidido nesta penalidade;

**b)** Multa no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 120 (cento e vinte), dias, tenha reincidido nesta penalidade.

**Parágrafo Primeiro** – Prevaecem as multas por descumprimento, previstas nas cláusulas do presente instrumento.

**Parágrafo Segundo** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção, obedecerá às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

### Outras Disposições

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DAS EMPRESAS OPTANTES DO SIMPLES NACIONAL

As microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) que fornecem serviços terceirizados de agente de portaria / fiscal de piso, garagista, zelador, jardineiro, auxiliar de jardineiro, auxiliar de serviços gerais, ajudante de manutenção, auxiliar de encarregado, encarregado de limpeza, encarregado de jardinagem, encarregado geral, bombeiro hidráulico, eletricista, ajudante geral de manutenção, recepcionista, bem como todas as demais categorias profissionais previstas na presente convenção coletiva de trabalho (exceto servente de limpeza) não poderão ser optantes pelo regime de tributação do SIMPLES NACIONAL, tendo em vista o impedimento legal previsto pelo artigo 17, inciso XII da Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006 e artigos 115 e 191, § 2º da Instrução Normativa 971, de 13 de novembro de 2009 da Secretaria da Receita Federal.

**Parágrafo Primeiro** – As microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) que fornecem, única e exclusivamente serviços de limpeza e conservação, com a utilização do profissional servente de limpeza poderão ser optantes do SIMPLES NACIONAL em virtude da permissão legal prevista no artigo 18, § 5-C, inciso VI da LC 123/06, entretanto, não poderão fornecer outros tipos de serviços com os profissionais previstos no **caput** da presente cláusula.

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação legal ensejará a intervenção da Superintendência Regional do Trabalho - SRTE, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB

Aos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT, é proibida a utilização pelas empresas dos benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB.

**Parágrafo Primeiro** – Não poderão utilizar os benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB, aos contratos previstos no **caput** da presente cláusula, as empresas cujo objeto também abrangem as seguintes atividades mencionadas na IN RFB 1.812/18:

- tecnologia da informação – TI e comunicação – TIC;
- call center;
- transporte rodoviário de passageiros, intermunicipal, interestadual, internacional e em região metropolitana;
- transporte ferroviário de pessoas;



- transporte metroferroviário de pessoas;
- transporte rodoviário de cargas;
- construção civil;
- construção civil de obras de infraestrutura;
- empresas jornalísticas e de radiodifusão de sons e imagens;

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação ensejará a intervenção da Delegacia Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-10ª REGIÃO**

Nos termos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência IUJ 0000396-17.2016.5.10.0000 do TRT-10ª Região, é proibida a utilização de enquadramento sindical pelo empresa diverso do segmento no qual o empregado trabalha "I - O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros. II - **Exercendo a empresa múltiplas atividades, o enquadramento sindical observará o segmento no qual o empregado trabalha**, salvo quando não for possível identificar aquela preponderante e, cumulativamente, o sindicato dos trabalhadores houver celebrado convenção coletiva mais benéfica com sindicato eclético da categoria econômica", sob pena de nulidade absoluta do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – Os sindicatos comprometem-se a coibir a utilização de norma coletiva de trabalho que utilize enquadramento sindical incompatível com o segmento da prestação de serviços do trabalhador das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT.

**Parágrafo Segundo** – Os sindicatos atuarão para alertar e responsabilizar os tomadores de serviços e seus prepostos que utilizarem nos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT, norma coletiva diversa da presente CCT.

ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E  
SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF

MARIA ISABEL CAETANO DOS REIS

Presidente

SINDICATO DOS EMPR DE EMPR DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRAB TEMPORARIO, PREST  
SERVICOS E SERV TERCEIRIZAVEIS DO DF-SINDISERVICOS/DF

**ANEXOS**  
**ANEXO I - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

**ANEXO I - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas **de 79,44% (setenta e nove vírgula quarenta e quatro por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita**. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT**.

**A tabela de encargos sociais abaixo foi elaborada em conformidade com o Anexo VII-D da Instrução Normativa n.º 05, de 25/05/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.**

**TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS**

**ANEXO VII-D DA IN 05/2017 DO MPDG**

**MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS**

**Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias**

<b>2.1</b>	<b>13º Salário, Férias e Adicional de Férias</b>	<b>%</b>
A	13º (décimo terceiro) Salário (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	8,33%
B	Férias e Adicional de Férias (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	12,10%
<b>Total</b>		<b>20,43%</b>

**Nota 1:** Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

**Nota 2:** O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

**Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições**

<b>2.2</b>	<b>GPS, FGTS e outras contribuições</b>	<b>%</b>
A	INSS	20,00%
B	Salário Educação	2,50%
C	SAT	3,00%
D	SESC ou SESI	1,50%
E	SENAI - SENAC	1,00%
F	SEBRAE	0,60%
G	INCRA	0,20%
H	FGTS	8,00%
<b>Total</b>		<b>36,80%</b>

**Nota 1:** Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

**Nota 2:** O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

### Módulo 3 - Provisão para Rescisão

<b>3</b>	<b>Provisão para Rescisão</b>	<b>%</b>
A	Aviso prévio indenizado ( $33 \div 365 \times 0,20 \times 100 = 1,81\%$ )	1,81%
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado ( $8\% \times 1,81\% = 0,14\%$ )	0,14%
C	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado (Item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 - $4,5\% \times 90\%$ do pessoal recebe aviso indenizado)	4,05%
D	Aviso prévio trabalhado ( $07 \div 30 \div 12 \times 0,10 \times 100 = 0,19\%$ )	0,19%
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o aviso prévio trabalhado ( $36,80\% \times 0,19\% = 0,07\%$ )	0,07%
F	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio trabalhado (Item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 - $4,5\% \times 10\%$ do pessoal recebe aviso trabalhado)	0,45%
<b>Total</b>		<b>6,71%</b>

### Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

<b>4.1</b>	<b>Ausências Legais</b>	<b>%</b>
A	Substituto na cobertura de férias (Terço constitucional de férias e 13º salário do ferista $(3,03\% + 8,33\%) \div 12 = 0,95\%$ )	0,95%
B	Substituto na cobertura de ausências legais e ausências por doença $((8 \div 30 \div 12) + (7 \div 30 \div 12)) \times 100 = 4,17\%$	4,17%
C	Substituto na cobertura de licença-paternidade $(5 \div 30 \div 12 \times 0,075) \times 100 = 0,10\%$	0,10%
D	Substituto na cobertura de ausência por acidente de trabalho $((15 \div 30 \div 12) \times 0,15 \times 100 = 0,63\%$	0,63%
E	Substituto na cobertura de afastamento maternidade $(1 \div 12 \times 4) + (1,33 \div 12 \times 4) \div 12 \times 0,00025 \times 100 = 0,02\%$	0,02%

F	Incidência do submódulo 2.2 sobre o somatório do submódulo 2.1 e sobre as alíneas A, B, C, D e E do submódulo 4.1	9,68%
<b>Total</b>		<b>15,55%</b>

**Nota 1:** Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intra jornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

**Nota 2:** Haverá a incidência do Submódulo 2.2 sobre esse módulo.

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>79,49%</b>
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe R. Andrade.

## ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA COM APROVAÇÃO DA PAUTA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000077/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/02/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR006674/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.101790/2022-01  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/02/2022

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP DE RAD E TELEV NO DF, CNPJ n. 00.628.123/0001-71, neste ato representado(a) por seu ;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos (as) Trabalhadores(as) em Radiodifusão e Televisão terceirizados que se ativam nas empresas de prestação de serviços de limpeza, conservação ambiental, manutenção predial, trabalho temporário e serviços terceirizáveis**, com abrangência territorial em **DF**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS**

**As empresas** abrangidas por esta Convenção Coletiva **não poderão utilizar salário normativo inferior ao piso** estabelecido na presente cláusula, que é de **R\$ 3.297,03** (três mil duzentos e noventa e sete reais e três centavos) para as funções não contempladas abaixo. Os salários normativos da categoria, vigentes a partir de 1º de janeiro 2022, são:

Almoxarife Técnico	R\$ 7.677,75
Arquivista/Teipes	R\$ 4.995,67
Assistente de Clipping	R\$ 3.494,85
Assistente de Estúdio	R\$ 3.494,85
Assistente de Produção	R\$ 5.064,42
Assistente de Pesquisa e Opinião em Rádio e TV	R\$ 5.038,29
Assistente de Operações Audiovisuais	R\$ 3.973,84
Auxiliar de Câmera UPE	R\$ 3.973,84
Auxiliar de Informação, Documentação e Pesquisa Audiovisual (Rádio e TV)	R\$ 3.973,84
Cabelereiro	R\$ 4.463,71
Coordenador de Produção	R\$ 7.677,75
Coordenador de Programação	R\$ 7.677,75

Comunicador	R\$ 9.898,89
Controlador de Operações	R\$ 9.783,61
Controlador de Programação	R\$ 7.677,75
Desenhista	R\$ 8.521,35
Diretor Artístico	R\$ 12.834,74
Diretor de Imagens	R\$ 7.014,05
Diretor de Produção	R\$ 12.834,74
Diretor de Programação	R\$ 12.834,74
Diretor de Programas	R\$ 12.834,74
Diretor Esportivo	R\$ 12.834,74
Diretor Musical	R\$ 12.834,74
Discotecário Programador	R\$ 4.995,67
Editor de Fotografia	R\$ 8.626,07
Editor de Mídia Audiovisual	R\$ 7.125,45
Editor de Videoteipe	R\$ 7.125,45
Encarregado de Tráfego	R\$ 5.995,84
Fotógrafo	R\$ 6.573,84
Gerente de Projetos em TV Digital	R\$ 9.840,47
Iluminador	R\$ 4.446,05
Intérprete de Libras de TV	R\$ 6.208,51
Locutor Anunciador	R\$ 6.862,48
Locutor Apresentador Animador	R\$ 9.898,89
Locutor Comentarista Esportivo	R\$ 9.898,89
Locutor Entrevistador	R\$ 9.898,89
Locutor Esportivo	R\$ 7.267,66
Locutor Noticiarista de Rádio	R\$ 7.267,66
Locutor Noticiarista de Televisão	R\$ 7.267,66
Maquilador	R\$ 5.043,93
Monitor de Controle de Qualidade de TV	R\$ 8.965,75
Operador de Vídeo	R\$ 5.196,27
Operador de Gravações	R\$ 3.676,76
Operador de Transmissor de Rádio	R\$ 3.701,35
Operador de Transmissor de Televisão	R\$ 3.701,35
Operador de Áudio	R\$ 4.873,97
Operador de Rádio	R\$ 4.996,99
Operador de Cabo	R\$ 3.494,85
Operador de Câmera	R\$ 5.230,31
Operador de Câmera UPE	R\$ 7.001,08
Operador de Controle Mestre	R\$ 5.959,60
Operador de Fotografia Digital	R\$ 5.960,50
Operador de Máquina de Caracteres	R\$ 4.655,06
Operador de Mídia Audiovisual	R\$ 5.827,22
Operador de Mixagem	R\$ 5.827,22
Operador de Videoteipe	R\$ 3.997,16
Produtor Executivo	R\$ 9.897,09
Produtor de Rádio e TV	R\$ 9.897,09
Revisor especialista em informação, documentação e pesquisa audiovisual	R\$ 6.622,79
Roteirista Intervalo Comercial	R\$ 5.995,84
Secretário de Redação em Rádio ou TV	R\$ 4.159,10
Sonoplasta	R\$ 5.945,75
Supervisor de Clipping	R\$ 4.635,97
Supervisor de Operações	R\$ 9.783,61
Supervisor Técnico	R\$ 10.178,28



Técnico de Manutenção de Rádio	R\$ 8.388,17
Técnico de Manutenção de Televisão	R\$ 8.388,17
Técnico em Manutenção Eletrotécnica	R\$ 8.388,17
Técnico de Áudio	R\$ 5.995,85
Técnico de Vídeo	R\$ 5.995,85
Técnico Externa	R\$ 5.995,85
Técnico de Sistemas Audiovisuais	R\$ 5.995,85
Web Designer em Rádio e TV	R\$ 4.159,10

**Parágrafo Primeiro** – Os descritivos das funções constantes nesta cláusula estão no anexo I deste Instrumento.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - VIGÊNCIA E REAJUSTE

A todos os trabalhadores da categoria profissional ficam garantidos **os seguintes reajustes: de 10,00%** (dez por cento) sobre os salários vigentes em dezembro de 2021 **até R\$ 10.000,00** (dez mil reais) e **de 8,00%** sobre os salários iguais ou superiores a **R\$ 10.000,01** (dez mil reais e um centavo) sobre os salários vigentes em dezembro de 2021.

**Parágrafo Único** – Os reajustes dos salários e auxílios, bem como, o retroativo que compõe este instrumento de trabalho deverá ser repassado aos trabalhadores até 07 de abril de 2022.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E DISCRIMINAÇÃO DE DESCONTOS

O pagamento do salário será feito **até o 5º (quinto) dia útil**, mediante recibo, fornecendo-se cópia ao profissional radialista, com a identificação da empresa, e no qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e o desconto, inclusive para a Previdência Social, e do valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas ficam obrigadas a discriminar as nomenclaturas corretas referentes a cada desconto sofrido no pagamento do empregado, principalmente as alusivas às faltas, penalidades, mensalidade do sindicato, contribuição social, taxa assistencial, adiantamento salarial, dentre outros.

**Parágrafo Segundo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, o pagamento do salário poderá ser feito **até o 5º (quinto) dia útil bancário**, obedecendo as demais disposições prescritas no **caput**.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Os empregados admitidos não poderão receber salário inferior ao do empregado demitido, desde que desenvolvam atividade da mesma natureza com igual produtividade e com mesma perfeição técnica.

**Parágrafo Primeiro** – Enquanto perdurar a substituição, os empregados abrangidos por esta convenção, que exercer a substituição fará jus à diferença entre o seu salário e o menor salário do cargo ou função substituída, na proporção da duração da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS

As horas extras e o adicional noturno integrarão os salários para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio e FGTS, desde que pagos com habitualidade.

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

### CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas **associadas ao SEAC/DF** poderão efetuar os pagamentos do 13º (décimo terceiro) salários em uma única parcela até o dia 21 de dezembro de 2022.

**Parágrafo Único** – Para as demais empresas, **NÃO** associadas ao SEAC/DF, o pagamento deverá ser em duas parcelas; o primeiro vencimento deverá ser pago até o dia 30 de novembro de 2022 e o segundo até o dia 20 de dezembro de 2022, na proporção a que fizer jus o empregado.

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

#### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias para execução de serviços inadiáveis serão remuneradas da seguinte forma:

- a) 70% (setenta por cento) as prestadas em dias úteis; e
- b) 100% (cem por cento) as prestadas em domingos e feriados e durante viagens com pernoite.

**Parágrafo Primeiro** – O cálculo da hora extra será efetuado conforme previsto em Lei.

**Parágrafo Segundo** – As partes, de acordo com a Lei nº 9.601/98, de 21/10/98, estabelecem que o trabalho extraordinário, mencionada na letra (a) poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, na proporção de um a hora de trabalho por duas de descanso. A compensação poderá ocorrer de forma a permitir a compensação por folgas de até 18 (dezoito) horas/mês, no período máximo de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Terceiro** – A compensação de horas extras será cumulativa de maneira que não seja inferior a 1 (uma) jornada diária e será preferencialmente praticada junto às folgas semanais.

**Parágrafo Quarto** – A data da compensação será determinada pela empresa, desde que o empregado seja avisado com pelo menos 3 (três) dias de antecedência. A data da compensação também poderá ser requerida pelo empregado desde que o pedido seja feito com antecedência mínima de 3 (três) dias. Neste último caso, o pedido do empregado terá que ser obrigatoriamente acolhido pela empresa, podendo ser rejeitado ou cancelado apenas em casos excepcionais (exemplos: caso fortuito, força maior).

**Parágrafo Quinto** – Desde que solicitado pelo empregado, de comum acordo com o seu empregador, fica acordado que a compensação das horas extras poderá ser feita juntamente com o período de férias. Neste caso, o prazo da compensação poderá ser maior do que o estipulado no § 2º desta cláusula.

**Parágrafo Sexto** – As empresas apontarão as horas extras por meio de relatórios mensais, que ficarão à disposição do empregado a partir do último dia do mês subsequente, nos quais será discriminada a quantidade de horas extras realizadas.

**Parágrafo Sétimo** – No dia em que o trabalhador estiver compensando horas, a empresa não poderá descontar o vale alimentação referente àquele dia.

### ADICIONAL NOTURNO

#### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO



O trabalho noturno, assim considerado aquele realizado entre as 22h (vinte e duas horas) de um dia e às 5h (cinco horas) do dia seguinte, será remunerado de acordo com o adicional de 40% (quarenta por cento) sobre a hora diurna.

**Parágrafo Único** – Aos trabalhadores sujeitos à jornada diária, em período noturno, compreendido das 22 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas da manhã, não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã (artigo 59-A da CLT).

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O profissional que no exercício da manutenção de equipamentos, em transmissores, laboratórios fotográficos, iluminação e redes eletrificadas, terá acrescido do salário, a título de adicional de periculosidade, o percentual de 30% (trinta por cento).

## AJUDA DE CUSTO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESPESAS DE VIAGEM

Em caso de viagem, a serviço e por determinação das empresas, ficam estas obrigadas ao pagamento das despesas pertinentes à locomoção, estada e alimentação, conforme normas e condições próprias de cada empresa.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas se obrigam a reembolsar, no prazo de 3 (três) dias, as despesas efetuadas pelos empregados, no desempenho de suas funções, quando por elas autorizadas. Os empregados, por sua vez, obrigam-se a prestar contas, no prazo máximo de 3 (três) dias, das importâncias que receberam a título de adiantamento para a realização de despesas.

**Parágrafo Segundo** – Os prazos referidos no parágrafo anterior iniciar-se-ão no primeiro dia útil seguinte ao da realização das despesas ou término da missão, conforme o caso.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder a cada 30 (trinta) dias aos seus empregados, e de uma única vez nos dias efetivamente trabalhados, a partir do dia 1º de janeiro de 2022, o auxílio alimentação no valor de **R\$ 38,72 (trinta e oito reais e setenta e dois centavos)** e a estes a cada 30 (trinta) e de uma única vez pelos dias efetivamente trabalhados, independente da carga horária. A presente parcela não integra a remuneração, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – A concessão do Auxílio Alimentação somente poderá ser concedida ao trabalhador através de Cartão Alimentação.

**Parágrafo Segundo** – De forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado ao empregador promover o adiantamento de ajuda de custo em pecúnia, sem que esse integre a remuneração e qualquer de seus reflexos, inclusive a não incidência previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – DOENÇA OU FALTA DO EMPREGADO – Nos períodos de afastamento ou falta do empregado ao serviço por qualquer motivo, este não receberá o vale alimentação correspondente aos dias de suas ausências, só podendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte.

**Parágrafo Quarto** – Em cumprimento à legislação que regulamenta o benefício do PAT, fica estabelecido que as empresas procederão ao desconto no valor facial do vale alimentação, limitado ao valor de até R\$ 0,30 (trinta centavos), que deverá ser multiplicado pelo número total de vales alimentação fornecidos ao trabalhador, **descontado no contracheque.**

**Parágrafo Quinto** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, excepcionalmente, é facultado na admissão do novo funcionário, o pagamento fracionado do vale alimentação nos primeiros 30 (trinta) dias. Condição esta, não estendida na transição de contratos públicos ou privados.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE

No ato de admissão, todo e qualquer empregado deverá informar, mediante preenchimento de formulário disponibilizado pelas empresas, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pelas empresas, de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência – trabalho e vice-versa, de forma a satisfazer as exigências previstas no art. 7º do Decreto no 95.247/87, que regulamenta a Lei no 7.619/87 e as previstas na Lei no 7.418/85.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei. Ocorrendo falta do trabalhador no mês em curso, os ajustes serão realizados no mês subsequente, proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedido para o novo período.

**Parágrafo Segundo** – Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas poderão fornecer o benefício de vale-transporte em espécie diretamente ao trabalhador, sem que isso descaracterize a natureza do benefício, na forma da jurisprudência do STF (RE nº 487.410, RE 476.994 e RE 590.335-AgR).

**Parágrafo Quarto** – Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao trabalhador e resultando na sua falta ao serviço, não será considerada como falta injustificada.

**Parágrafo Quinto** – Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao trabalhador e caso o trabalhador pague a passagem para que não falte ao trabalho, o ressarcimento deverá ser efetuado diretamente na conta-salário do trabalhador, nunca em depósito na conta do vale-transporte.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO AMBULATORIAL

As empresas pagarão, mensalmente, o valor de **R\$ 221,88** (duzentos e vinte e um reais e oitenta e oito centavos), unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, a título de auxílio manutenção de Plano Ambulatorial aos empregados.

**Parágrafo Primeiro** – O Plano Ambulatorial deverá compreender consultas, exames e internações emergenciais conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Segundo** – O benefício em questão será custeado com os valores repassados pelos tomadores de serviços públicos ou privados. Caso o trabalhador exerça a faculdade de optar por plano de saúde diferente do ambulatorial, às suas expensas, a contribuição do trabalhador será objeto de desconto em folha de pagamento e condicionada à prévia comunicação de adesão pelo empregador.

**Parágrafo Terceiro** – O benefício em questão, pelo seu caráter assistencial não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas representadas por este instrumento coletivo ficam obrigadas a incluir nas suas planilhas de custos e formação de preços, como também nas propostas, o valor destinado ao plano de saúde ambulatorial, nas próximas licitações e contratações públicas, como também nas contratações privadas.

**Parágrafo Quinto** – Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de prestação de serviços abrangidas por esta CCT e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, bem como empregados não efetivados ou não diretamente ativos nos contratos de prestação de serviços, poderão aderir a qualquer dos planos de saúde contratado pelo Sindicato Laboral, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

**Parágrafo Sexto** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevivendo sua aposentadoria, esse será desligado do plano, a não ser que promova a opção de pagamento perante a operadora, sem intermédio de sua antiga empregadora, conforme estabelecido pela ANS.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

**As empresas**, condicionadas à prévia, expressa e formal autorização por parte dos empregados radialistas associados, **descontarão em folha**, as contribuições referentes à assistência odontológica conveniadas com o Sindicato Laboral.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas deverão fazer o repasse do somatório das contribuições previstas no **caput** desta cláusula até o 10º (décimo) dia útil subsequente ao mês do efetivo desconto.

**Parágrafo Segundo** – O Sindicato Laboral se obriga a fornecer mensalmente à empresa, até o dia 10 (dez) de cada mês, relação dos empregados associados para a efetivação do desconto em folha, bem como as respectivas autorizações.

**Parágrafo Terceiro** – Caso ocorra alteração no valor nominal das contribuições a serem descontadas, o Sindicato Laboral deverá comunicar as empresas formalmente, obedecendo ao mesmo prazo e formalidades previstos no parágrafo segundo supra, inclusive fornecendo novas autorizações dos empregados, sob pena da efetuação do desconto nas bases do valor nominal anterior.

**Parágrafo Quarto** – O Sindicato Laboral desde já isenta as empresas de quaisquer responsabilidades sobre os descontos realizados em conformidade com o **caput**, bem como sobre os serviços assistenciais prestados, de acordo com o artigo 8º, IV, da CF/88.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE/SIMILARES

As empresas que não mantêm creches em suas dependências ou convênios reembolsarão, mediante apresentação de recibo/nota fiscal, as despesas efetuadas por suas empregadas, e/ou empregado radialista, até o valor máximo mensal de **R\$ 494,06** (quatrocentos e noventa e quatro reais e seis centavos), para cada criança matriculada, **a partir de 01/01/2022**, desde que o cônjuge ou companheiro (a) não receba de outra fonte auxílio semelhante para os mesmos filhos.

**Parágrafo Primeiro** – Os valores serão pagos aos funcionários a partir do repasse do tomador dos serviços.

**Parágrafo Segundo** – O valor do reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, ainda que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao estipulado nesta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que apresentem no seu quadro de empregados, casais de funcionários que tenham filhos que se enquadrem na hipótese tratada no **caput**, o benefício será concedido a apenas um dos pais, não sendo devido de forma cumulativa.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA E ASSISTÊNCIA FUNERAL

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios da assistência funeral no valor de **R\$ 4.000,00** (quatro mil reais) e seguro de vida no valor de **R\$ 10.000,00** (dez mil reais), a serem cobertos mediante contratação de

apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora/corretora, em benefício do empregado.

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas, por intermédio da Seguradora, apólice de Seguro de Vida e Assistência Funeral, com valores mensais a partir de **R\$ 3,00** (três reais), por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de Seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, somente em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará, **mensalmente**, a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora, devendo o relatório detalhado ser enviado ao SEAC/DF para efetiva fiscalização da concessão do benefício estipulado na apólice.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora.

**Parágrafo Quinto** – Os benefícios descritos no **caput** serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de direito privado.

**Parágrafo Sexto** – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

**Parágrafo Sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo Oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora/Corretora.

**Parágrafo Nono** – Os benefícios, Seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Décimo** – O SEAC/DF se compromete a disponibilizar informação de fácil acesso em seu *website*, contendo o telefone e demais dados necessários, para contato com a seguradora pelos familiares do segurado. É facultado ao SINRAD/DF promover a mesma divulgação.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

**Parágrafo Décimo Segundo** – As empresas que deixarem de aderir à apólice oferecida pelo SEAC/DF, assumirão por conta e risco a indenização junto aos beneficiários do trabalhador no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), independente de terem ou não apólice própria, haja vista que esta cláusula tem o princípio de estímulo ao associativismo e por ser um benefício ao trabalhador.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO VESTUÁRIO ESPECIAL

A empresa fornecerá aos empregados, que por força de contrato tenham que utilizar-se de vestimentas especiais a título de auxílio vestuário o valor de **R\$ 1.014,25** (mil e quatorze reais e vinte e cinco centavos), a cada 6 (seis) meses, respeitando a semestralidade conforme a data de início do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa que descumprir a obrigação estipulada no **caput**, pagará multa mensal de 10% do valor do auxílio por cada mês de atraso, limitada a 100% do valor do referido auxílio, a ser revertida ao trabalhador prejudicado.

**Parágrafo Segundo** – Entende-se como vestimentas especiais o colete e/ou terno, compreendido este último como a calça social, paletó, camisa, gravata, sapatos, meias e cinto.

**Parágrafo Terceiro** – O profissional que gozar deste benefício deverá comparecer ao trabalho devidamente trajado, podendo, em caso negativo, sofrer a punição de advertência ou suspensão, resguardada a graduação.

**Parágrafo Quarto** – Quando não for exigida a utilização de vestimenta especial, a empresa fornecerá o uniforme comum, sem necessidade do pagamento do auxílio.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIOS**

Os convênios assinados pelo Sindicato Laboral, em relação aos quais os empregados das empresas aderirem, de forma escrita, e que requerem desconto em folha de pagamento, esses valores serão descontados pelas empresas, desde que o empregado autorize por escrito, e repassados para o Sindicato Laboral até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

**Parágrafo Único** – A presente disposição se aplica a todos os benefícios administrados, contratados, operados ou interpostos pelo Sindicato Laboral, inclusive plano de saúde diferente do Plano Ambulatorial, convênios com supermercados, farmácias e clube/ agremiações, desde que autorizado pelo empregado.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas fornecerão cópia dos contratos de trabalho aos empregados admitidos durante a vigência desta última Convenção Coletiva e poderão encaminhar uma cópia para o Sindicato Laboral.

**Parágrafo Único** – Fica garantida ao trabalhador a jornada de trabalho de acordo com o especificado na Lei 6.615/78.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMOS OU “PEJOTIZADOS”**

Fica vedado a contratação de trabalhadores autônomos ou de pessoas jurídicas individuais que prestam os serviços por meio dela (pejotizados), abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA READMITIDO**

Os empregados readmitidos serão contratados por prazo indeterminado, desde que o contrato anterior tenha sido de pelo menos 12 (doze) meses.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO PROFISSIONAL**

Só serão contratados pelas empresas que prestam serviços terceirizados de radiodifusão e televisão no DF, para exercer em função de Radialista, os trabalhadores que possuem o devido Registro Profissional previsto na Lei Nº 6.615 de 16/12/78.

**Parágrafo Único** – O registro profissional de que trata o *caput* deverá ser para a função para a qual o profissional será contratado.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

As empresas fornecerão, por ocasião da homologação da rescisão do contrato de trabalho, carta de apresentação a todos os empregados, que não tenham sido demitidos por justa causa.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO TRINTÍDIO

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, **a empresa associada ao SEAC/DF** ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional, desde que o encerramento do contrato de trabalho tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços, **exceto devolução do profissional pelo órgão.**

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DEMISSÕES COLETIVAS

As demissões coletivas só poderão ocorrer em situações de força maior ou caso fortuito, mas desde que devidamente fundamentadas, previamente e formalmente justificadas perante o SINRAD/DF, sob pena de nulidade.

**Parágrafo Único** – Em havendo interesse na demissão coletiva, a empresa interessada deverá informar tal pretensão no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias anterior à data do término do contrato de trabalho.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, a partir de 12 (doze) meses de empresa, deverão ser assistidas pelo SINRAD/DF.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas fornecerão aos empregados, no ato da homologação, cópia do atestado de afastamento e salário - AAS.

**Parágrafo Segundo** – No caso de impedimento da homologação da rescisão do contrato de trabalho pela ausência do empregado ou do empregador, o SINRAD/DF fornecerá documento comprovando o comparecimento da(s) parte(s), desde que devidamente demonstrada a notificação e a ciência do empregado do aviso prévio.

**Parágrafo Terceiro** – Todas as empresas são obrigadas a apresentar no ato da homologação das rescisões contratuais, as guias de pagamento ou depósito das contribuições e mensalidades sindicais devidas ao SINRAD/DF e ao SEAC/DF.

**Parágrafo Quarto** – A não apresentação da documentação estabelecida no parágrafo anterior implicará na aplicação de multa diária, desde que não tenha sido motivada pelo tomador de serviços, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/50 (um cinquenta avos) para o empregador que não houver infringido a disposição dentro do período de 60 (sessenta) dias; e a 1/30 (um trinta avos) do valor do piso da categoria para o empregador reincidente na mesma prática dentro do período de 60 (sessenta) dias, sendo que em ambas as hipóteses o valor da multa está limitado a 1 (um) salário mínimo da categoria, a ser revertida em favor da entidade cujas guias não foram apresentadas.

**Parágrafo Quinto** – No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SINRAD/DF não poderá recusar-se a realizar as homologações, porém concederá prazo de 5 (cinco dias) para comprovação do pagamento, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior até à sua efetiva comprovação.

**Parágrafo Sexto** - O Sindicato Laboral deverá ressaltar todas as parcelas que entenda serem devidas ao empregado, sendo vedada a realização de ressalva genérica ao pedido de rescisão ou de quitação homologado pelo SINRAD/DF, devendo o SINRAD/DF fazer constar expressamente quais direitos não foram satisfeitos à data de sua intervenção.

**Parágrafo Sétimo** – Em havendo pagamento direto na conta corrente do empregado ou não, o prazo para homologação das rescisões de contrato de trabalho é de até 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da data dos prazos previstos no artigo 477 da CLT, § 6º, sob pena de multa constante no Parágrafo 8º do referido artigo.

**Parágrafo Oitavo** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor, fica o SINRAD/DF obrigado a informar oficialmente e de imediato ao SEAC/DF, os dados cadastrais relativos às empresas que não apresentarem as guias de pagamento especificadas no parágrafo terceiro.

**Parágrafo Nono** – As empresas deverão agendar as homologações, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, sob pena de não serem atendidas.

**Parágrafo Décimo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, a homologação das rescisões será gratuita.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias de seus empregados em até 10 (dez) dias após o fim do contrato.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** – O aviso prévio será fornecido por escrito em 3 (três) vias, com contra recibo, devendo constar expressamente como o trabalhador irá trabalhar no período de aviso ou se o mesmo será indenizado.

**Parágrafo Segundo** – Durante o cumprimento do Aviso Prévio concedido pelo empregador, e em havendo comprovação de haver o prestador obtido novo emprego, ficará este dispensado do seu cumprimento nos termos da Súmula 276/TST, estendido esta condição ao trabalhador convocado para assumir cargo público, seja através de concurso público ou cargo comissionado, estando este dispensado e sem ônus do cumprimento do Aviso Prévio.

**Parágrafo Terceiro** – No caso do aviso prévio trabalhado dado pelo empregador ao empregado, o cumprimento do aviso se dará com a prestação de serviços pelo trabalhador no período previsto no art. 487, acrescidos dos 3 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, na forma da Lei nº 12.506/2011.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO INTERMITENTE**

Os sindicatos convencionam a autorização para que empresas contratem trabalhadores intermitentes, previstos no artigo 452-A da Lei 13.467/2017, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas previstas no §6º do artigo 452-A da CLT, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

**Parágrafo Primeiro** – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 6 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador que for convocado com brevidade inferior ao estabelecido em lei não poderá ser sancionado com a penalidade prescrita no §4º do 452-A da Lei 13.467/2017 em caso de recusa ou de não comparecimento.

**Parágrafo Terceiro** – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada.

**Parágrafo Quarto** – O trabalhador intermitente terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

**Parágrafo Quinto** – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 60 (sessenta) dias ininterruptos no mesmo posto de trabalho, com o mesmo endereço e mesma carga horária, deverá ser admitido como efetivo.

**Parágrafo Sexto** – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

**Parágrafo Sétimo** – Em consonância com a prescrição do §6º do artigo 452-A da CLT, será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e vale-transporte.

**Parágrafo Oitavo** – O trabalhador fará jus ao piso salarial correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

## ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO JOVEM APRENDIZ

Destacada a prevalência desta Convenção Coletiva de Trabalho sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, e diante da incompatibilidade das atividades desenvolvidas pelas funções abarcadas nos serviços de radialista e ao desenvolvimento saudável do aprendiz (art. 403, parágrafo único, da CLT), agravada pela ausência de conhecimentos técnicos exigidos para o exercício das funções em apreço (art.429 da CLT) como é exemplificado pelas funções de maquilador, operador de transmissor de rádio e televisão e operador de cabo, e a exigência de formação curricular incompatível com o contrato de aprendizagem, fica convencionado que as empresas darão cumprimento às quotas legais de JOVEM APRENDIZ, em atendimento ao disposto no artigo 429 da CLT e no Decreto 5.598/05, tomando como parâmetro a incidência do percentual de aprendizagem mínimo de 5% (cinco por cento) a incidir sobre base de cálculo limitada ao quantitativo/dimensionamento de seus funcionários de suas áreas administrativas, destacando-se que a presente Convenção Coletiva de Trabalho tem prevalências sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, excluindo-se da base de cálculo as funções de maquilador, operador de transmissor de rádio e televisão e operador de cabo.

Portanto, esta clausula não se presta a reduzir ou excluir a aplicação da Lei de aprendizagem, mas tão somente faz o enquadramento às normas de regência da aprendizagem com a realidade específica do setor econômico de asseio e conservação.

**Parágrafo Primeiro** – Os contratos de aprendizagem, assim entendidos os que se enquadrem no disposto contido no artigo 428 da CLT, não poderão estabelecer salário inferior ao previsto no § 2º do mesmo dispositivo legal, salvo condição mais favorável.

**Parágrafo Segundo** – Como consequência natural da Aprendizagem, os aprendizes contratados serão empregados nas áreas que demandem conhecimento técnico e compatível, excetuadas as atividades listadas no **caput** por não preencherem esses requisitos.

**Parágrafo Terceiro** – De forma a contribuir com a satisfação do objetivo da Aprendizagem (a inserção do jovem no mercado de trabalho), as empresas envidarão esforços para contratação de jovens de 14 a 24 anos para as funções que não exigirem capacitação técnica e que não são elegíveis para incidência da cota estabelecida no artigo 429 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – Com o intuito de, efetivamente, dar cumprimento à Lei que trata da cota de aprendizes, fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho,



obrigatoriamente, deverão comprovar a contratação do jovem aprendiz, tomando-se por base as funções compatíveis com os requisitos da aprendizagem, incluindo aquelas que não estejam abarcadas por esta convenção coletiva. A comprovação deverá ser feita, trimestralmente, perante o SEAC/DF mediante apresentação dos seguintes documentos: **a)** relação nominal dos aprendizes, contendo data de nascimento, início e término do contrato, ocupação, função e horário de trabalho; **b)** cópia do contrato com a instituição de ensino; e **c)** CAGED.

**Parágrafo Quinto** – Com Apresentada a documentação exigida no parágrafo quarto, com a regularidade estabelecida, o SEAC/DF deverá fornecer declaração de cumprimento desta cláusula, dentro do prazo de até 5 (cinco) dias úteis (excluindo-se os sábados) a contar da data de solicitação da declaração.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO MENSAL**

As empresas se obrigam a fornecer ao Sindicato Laboral uma relação mensal contendo o nome completo e a função dos empregados admitidos e demitidos no referido período.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSO DE FORMAÇÃO**

As empresas pagarão as despesas decorrentes dos cursos de especialização a que se submeter o empregado, dentro de sua área específica de atuação profissional, desde que seja de seu interesse e por elas autorizado.

**Parágrafo Único** – Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços no sentido de buscar convênios para viabilizar cursos de formação, capacitação e reciclagem profissional.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO DE VAGAS**

O preenchimento de vagas que por ventura surgirem na empresa em razão do desligamento do empregado ou ampliação do quadro de pessoal será efetuado, preferencialmente, através de progressão funcional.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE OU NUTRIZ**

As empresas assegurarão o emprego da profissional gestante, associada ao SINRAD/DF, desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, por 60 (sessenta dias) dias após o término da licença maternidade, inclusive nos casos de contrato por prazo determinado, de experiência e aborto não criminoso, exceto nas rescisões por justa causa e pedidos de demissão, sendo este último caso, feito sob a assistência da entidade profissional.

**Parágrafo Único** – A radialista que tiver ciência de seu estado gravídico, após a rescisão contratual, deverá notificar o empregador, por intermédio do Sindicato Laboral, no prazo de 15 (quinze) dias após a rescisão contratual, a fim de que possa ser reintegrada ao trabalho.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO**

Obrigam-se as empresas a não dispensar, ressalvada a hipótese de justa causa, o empregado que tenha ficado em benefício por acidente de trabalho, no prazo estabelecido pela legislação previdenciária.

## **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADA ADOTANTE**

A empregada se obriga a comunicar a empresa do início do processo de adoção.

**Parágrafo Único** – Para que as empresas disponham de prazo razoável para reorganização interna, em razão do gozo da licença-maternidade da adotante, deverá a empregada comunicar ao seu empregador, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, o início da referida licença.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, por completo, para a concessão de quaisquer benefícios, tais como: aposentadoria, acidente de trabalho, auxílio-doença, auxílio natalidade, abono de permanência, atestado de afastamento do trabalho (AAT), atestado de volta ao trabalho (AVT), etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, excluindo-se os sábados.

**Parágrafo Único** – A obrigação da empresa restringe-se às informações do período em que o trabalhador prestou serviços para a mesma.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas anotarão, na Carteira de Trabalho do radialista, a nomenclatura correta da função de acordo com a Lei 6.615/78, bem como as funções de chefia para as quais seja designado e a respectiva remuneração e/ou gratificação pelo exercício da função de confiança.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas ficam proibidas de fazer anotações na carteira de trabalho dos empregados da categoria, que não aquelas determinadas por lei.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que opte por transferir o trabalhador de uma empresa para outra do mesmo grupo econômico, sem que haja quitação rescisória, deverá a empresa sucessora, obrigatoriamente, promover a alteração do contrato de trabalho, regularizar os registros na CTPS, FGTS e Previdência Social (INSS), bem como assumir todos os encargos e direitos do trabalhador da empresa sucedida.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Fica pactuado que às empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidades legais, inclusive as gestantes; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possuam qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas

que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – Na sucessão de contratos de prestação de serviços, no segmento privado, faculta-se às empresas realocarem, dentro das mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo, com posto efetivo (não se admite reservas e feristas), o empregado que exerça a função de confiança, encarregado e/ou preposto, vedada a aplicação aos contratos do setor público.

**Parágrafo Segundo** – Caso a empresa exerça a faculdade prevista no Parágrafo Primeiro da presente Cláusula, deverá comunicar o Sindicato Laboral no prazo de 30 (trinta) dias os empregados realocados e os respectivos postos de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Para o fiel cumprimento das condições avençadas, o tomador de serviços só poderá realizar a devolução de funcionários que não estejam atendendo com satisfação as suas necessidades, até 30 (trinta) dias que anteceder a troca de empresas, sendo vedado a devolução do trabalhador no referido período até o início do novo contrato, devendo o tomador informar quais os trabalhadores que não irão permanecer no novo contrato.

**Parágrafo Quarto** – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa sucedida estará obrigada a dispensar os empregados para permitir a contratação pela empresa sucessora, mediante as seguintes condições:

I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

III) No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

IV) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços e, desde que o empregado seja admitido pela empresa sucessora sem a descontinuidade quanto à prestação de serviços, fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 12º da Lei 13.932/19, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado.

V) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para cálculo das verbas rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO EMPREGADO PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Fica facultado ao empregado pessoa com deficiência (PCD) valer-se da garantia contida na **Cláusula Quadragésima Primeira** ("Incentivo à Continuidade"), optando por ser contratado pela empresa sucessora, em detrimento da garantia prevista no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020.

**Parágrafo Primeiro:** As estabilidades, previstas na Cláusula Trigésima Sexta ("Incentivo à Continuidade") e no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, deverão ser observadas em sua integralidade pela empresa sucessora.

**Parágrafo Segundo:** Caso o trabalhador opte pela contratação pela empresa sucessora, a empresa sucedida estará isenta de qualquer responsabilidade em relação à estabilidade advinda do art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, bem como da nova relação contratual firmada entre empregado e empresa sucessora.

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

## DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA ÀS REUNIÕES

As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que convocados os profissionais radialistas, deverão ser realizados durante o expediente normal e se estas ultrapassarem o horário normal de trabalho serão remuneradas como horas excedentes, como serviços extraordinários, por representarem tempo à disposição da empresa. O período será indenizado como horas excedentes apenas se estiverem consignadas nas folhas de ponto.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIÁVEIS

Sempre que o empregado se encontrar em repouso semanal remunerado e em descanso entre duas jornadas de trabalho e for convocado para prestação de serviços inadiáveis, ficará assegurado o pagamento das horas extras trabalhadas.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses.

**Parágrafo Único** – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado. Desde que mediante atestado emitido por profissional de saúde, devidamente habilitado, facultando a empregada optar em reduzir a jornada em 1 (uma) hora diária.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INTERVALO ENTRE JORNADA DE TRABALHO

Nos termos do art. 66 da CLT, fica assegurado ao empregado radialista um intervalo para descanso e repouso entre duas jornadas de trabalho.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE FOLGAS

As empresas se comprometem a fixar, nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 3 (três) dias, a escala mensal de folgas.

**Parágrafo Único** – As folgas semanais serão concedidas de acordo com a necessidade dos serviços, e como estabelecido no contrato celebrado entre a empresa e o tomador dos serviços, respeitando os limites estabelecidos em Lei.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber:

- a) cartão de ponto manual;
- b) folha de frequência;
- c) biometria;
- d) controle de ponto por cartão magnético;
- e) controle de ponto por meio de aplicativo de folha de pagamento disponível em aparelhos de telefonia móvel (celular);
- f) Outros sistemas de ponto eletrônico alternativos permitidos por lei.

**Parágrafo Único** – As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Controle de Jornada, ora ajustado, atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desobrigando a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS DO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido pelo MEC, quando estes forem submetidos a provas periódicas, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Único** – Cabe ao empregado estudante a comprovação posterior do comparecimento para feita da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS PARA SEMINÁRIOS PROFISSIONAIS

Mediante comunicação por escrito à administração das empresas, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, feita pelo sindicato laboral, cada empresa que empregue 30 (trinta) ou mais radialistas regulamentados, justificará a ausência de 1 (um) não diretor do sindicato, sem prejuízo da sua remuneração, para participar de seminários, congressos ou conferências que tenham especificamente por objeto o radialismo.

**Parágrafo Primeiro** – O radialista regulamentado não poderá se ausentar por mais de 5 (cinco) dias, sendo que a concessão será limitada a uma única vez por ano para cada empregado indicado pelo sindicato laboral.

**Parágrafo Segundo** – Quando do retorno ao trabalho, o empregado deverá apresentar o comprovante ou certificado de participação, emitido pela organização do evento, sob pena de serem caracterizados como faltas injustificadas os dias em que esteve ausente.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE FÉRIAS

As férias serão concedidas, pagas e gozadas, nos seguintes termos:

**Parágrafo Primeiro** – O(a) trabalhador(a) poderá solicitar o fracionamento do período de férias, desde que haja concordância do empregador e que haja solicitação expressa por parte do empregado.

**Parágrafo Segundo** – Em conformidade com o início das férias concedidas, o pagamento destas dar-se-á 02 (dois) dias antes do início das mesmas.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa fornecerá aviso de férias ao empregado 30 (trinta) dias antes da concessão das mesmas.

**Parágrafo Quarto** – Fica garantido o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem seu contrato rescindido sem justa causa.

**Parágrafo Quinto**– Para as empresas associadas ao SEAC/DF, enquanto perdurar o estado de emergência de Saúde Pública no Distrito Federal, decorrente do Coronavírus (COVID-19), fica autorizado a possibilidade de concessão das férias para os trabalhadores que retornarem de afastamento pelo INSS ou licenças, sem a observância do prazo previsto nos Art. 139 e 135 da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo ser o trabalhador avisado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Sexto** – Para todas as demais empresas, NÃO ASSOCIADAS ao SEAC, os avisos de férias serão com 30 dias e fica proibido a antecipação de férias quando o empregado ainda não possuir o período aquisitivo das férias.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS DA GESTANTE

A empresa permitirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, marque seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

**Parágrafo Único** – De modo a dar efetividade a esse benefício convencional, as empresas poderão comunicar a empregada, em gozo da licença maternidade, sobre a existência dessa faculdade para que a empregada possa manifestar sua opção.

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS REMUNERADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a) 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b) 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho.

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ARMÁRIOS

Em respeito ao disposto pelo artigo 25 da Lei 6.515/98 é necessário o fornecimento de armário/guarda-roupa para os empregados desta categoria. As empresas serão obrigadas a fornecer os armários, na hipótese de o tomador disponibilizar o espaço físico para sua instalação ou o próprio armário para os funcionários terceirizados.

**Parágrafo Único** – Caso o tomador não forneça os armários ou o espaço físico, os Sindicatos convenientes envidarão esforços, junto ao tomador dos serviços, para garantir o cumprimento da disposição legal.

## EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - GRADES DE PROTEÇÃO

Como objetivo de prevenir acidentes, as empresas se obrigam a instalar, em seus veículos de externas, grades de proteção, de forma a separar os empregados dos equipamentos transportados.

**Parágrafo Único** – Ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula às empresas que já possuem veículos que ofereçam outros meios adequados às condições de segurança acima.

## EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Quando exigidos pela legislação específica, as empresas fornecerão Equipamentos de Proteção Individual (EPI), bem como orientação para o seu uso.

## CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÕES PARA A CIPA

As empresas enviarão para o SINRAD/DF, sob pena de nulidade, cópias dos editais de convocação de eleições para as CIPA's, antes de sua realização, em conformidade com a NR. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

Os radialistas deverão submeter-se a exame médico periódico, exames de audiometria e oftalmológicos, custeados pela empresa, renovado anualmente, independentemente do exame médico admissional, conforme item 7.4.1 da NR7 (PCMSO).

**Parágrafo Primeiro** – Os radialistas, além da investigação clínica prevista no **caput** desta cláusula, para as funções de Operador de Câmera, Operador de câmera UPE, e auxiliares serão submetidos anualmente também, a exames radiológicos da coluna, por conta do empregador, conforme o item 7.1.2. da referida NR-7.

**Parágrafo Segundo** – Convocados para exame médico com antecedência de 30 (trinta) dias, os radialistas deverão apresentar-se na data aprazada, sendo liberados do trabalho durante o período necessário para os exames.

**Parágrafo Terceiro** – No caso de aplicação de penalidades contra a empresa por órgão de fiscalização competente, face ao não comparecimento do empregado radialista para os exames médicos aludidos no **caput** desta cláusula, responderá o mesmo pelos efeitos pecuniários da multa aplicada, quando a ausência não for justificada.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS E/OU DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO

O empregado, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas contados do recebimento do atestado médico, fica obrigado a providenciar os meios necessários para comunicar ao empregador a impossibilidade de comparecimento ao trabalho e o número de dias de repouso concedidos pelo médico.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas aceitarão as declarações de acompanhamento (pai e mãe acima de 70 anos) a consultas/exames pelo período expresso no atestado (considerando hora de entrada, saída e percurso), sem prejuízo a remuneração.

**Parágrafo Segundo** – As empresas aceitarão os atestados médicos ou declarações de profissionais de saúde que demonstrem o comparecimento a consultas e/ou exames para o acompanhamento de filho menor e/ou incapaz para tratamento médico, devendo ser apresentado o atestado de acompanhamento no dia do retorno ao trabalho.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO**

Em conformidade como Art. 2º da Portaria SIT/DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SEAC/DF, englobando as empresas da mesma atividade econômica, localizadas no Distrito Federal e em municípios limítrofes.

**Parágrafo único** – Fica assegurado o direito de cada empresa organizar e manter, individualmente, o seu próprio SESMT.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CUMPRIMENTO DA NR 17**

As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir a Norma Regulamentadora nº.17 (Ergonomia – Portaria MTPS n.º 3.751, de 23 de novembro de 1990) do MTE em sua totalidade para seus Empregados.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas poderão disponibilizar, em suas sedes e nos locais de trabalho, espaço para fixação de quadro de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, sob controle do SINRAD/DF.

**Parágrafo Único** – Nos locais de trabalho a colocação do quadro de avisos ficará na dependência de autorização do tomador de serviços.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, regularmente eleitos, terão acesso às dependências das empresas para a colocação de avisos, comunicações em locais visíveis e apropriados, desde que não sejam contrários à legislação vigente e com o assentimento prévio pela empresa no momento da colocação.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS**



Durante a vigência desta Convenção, ficam liberados do cumprimento do horário do trabalho, até 6 (seis) dias contínuos por mês, nas empresas em que prestarem serviços, sem prejuízo do salário e benefício, 2 (dois) membros da diretoria do sindicato, ou suplentes, quando tiverem de se ausentar do trabalho para desempenho de suas funções sindicais, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 3 (três) dias.

**Parágrafo Primeiro** – As partes pactuam que durante a vigência da presente convenção, o Presidente do SINRAD/DF ficará dispensado do cumprimento de horário do trabalho sem prejuízo dos salários e benefícios, desde que a empresa seja avisada previamente por escrito.

**Parágrafo Segundo** – A designação a que se refere esta cláusula será feita de forma a evitar que seja designado, ao mesmo tempo, mais de um empregado por departamento da mesma empresa.

**Parágrafo Terceiro** – No período de negociação coletiva (data-base) entre as partes que assinam esta convenção, poderá o SINRAD/DF solicitar a dispensa de ponto de 2 (dois) membros da diretoria, enquanto durarem as negociações, tendo início em dezembro e encerrando na assinatura da Convenção Coletiva.

**Parágrafo Quarto** – Em caso de ajuizamento de dissídio coletivo cessará a dispensa no ato da homologação do dissídio.

## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ENTREGA DA GFIP

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SINRAD/DF as suas GFIPs até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês. O não cumprimento desta cláusula acarretará em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor das mesmas em benefício do SINRAD/DF.

**Parágrafo Primeiro** – A recusa do recebimento da GFIP por parte do SINRAD/DF isenta as empresas do cumprimento desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** – Fica o Sindicato Laboral expressamente proibido de dar publicidade a quaisquer informações comerciais, contidas na GFIP, sob pena de pagamento de multa equivalente à prevista no **caput** desta cláusula, em favor da empresa prejudicada.

**Parágrafo Terceiro** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de todos os seus empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante anuência expressa do trabalhador e de uma única vez no ano, o valor equivalente a 1 (um) trinta avos do salário nominal do mês elegido. O referido desconto poderá ocorrer no mês subsequente a assinatura desta CCT, a título de Taxa Assistencial, conforme aprovação expressa em assembleia geral convocada e aprovada para esta finalidade. O referido desconto deverá ser revertido ao Sindicato Laboral até o dia 15 (quinze) do mesmo mês do desconto, fornecendo, ainda, ao Sindicato, relação evidenciando os dados pertinentes ao desconto, ou seja, o nome do empregado e o valor do desconto.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento ou recolhimento poderá ser feito por contrarrecibo ou mediante depósito na conta corrente bancária do Sindicato, sendo que, nesta última hipótese, o comprovante do depósito valerá como recibo.

**Parágrafo Segundo** – Ao empregado é facultado o direito de oposição ao desconto, desde que se manifeste por escrito, individual e pessoalmente ao Sindicato dos Radialistas, em até 15 (quinze) dias após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA SINDICAL

**As empresas**, mediante autorização do empregado, **ficam obrigadas a descontar** dos empregados associados, **em folha de pagamento**, a mensalidade devida ao SINRAD/DF no percentual de 2% (dois por cento) de seus salários base e revertê-los em favor do Sindicato Laboral, a título de mensalidade, até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente ao desconto do salário nominal recebido, mediante autorização do empregado por escrito.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas encaminharão para o Sindicato Laboral, até o 15º (décimo quinto) dia, a relação constando o nome completo e o valor total dos descontos no mês, a título de mensalidade associativa.

**Parágrafo Segundo** – O SINRAD/DF encaminhará, mensalmente, para as empresas, relação dos novos empregados sindicalizados para fins do desconto da mensalidade.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de atraso no depósito da mensalidade sindical recolhida, a empresa pagará uma multa diária correspondente a 0,1% (zero vírgula um por cento) do valor não recolhido, caso o atraso não seja superior a 60 (sessenta) dias; ou 0,2% (zero vírgula dois por cento) do valor não recolhido, caso o atraso seja superior a 60 (sessenta) dias, até a data da efetiva liquidação, limitados ao montante não recolhido, a ser revertida para o SINRAD/DF.

**Parágrafo Quarto** – No caso de sucessão de empresas nos termos da cláusula da continuidade, serão mantidos os descontos das mensalidades dos trabalhadores sindicalizados, mediante a apresentação por parte do SINRAD/DF de uma relação dos trabalhadores para a empresa que está sucedendo a outra conforme cláusula de continuidade, sem necessidade de apresentação de novas autorizações. A relação deverá ser apresentada até o 15º (décimo quinto) dia do mês em que a empresa assumir o contrato.

**Parágrafo Quinto** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, **no valor total de R\$ 12,00 (doze reais), por empregado**, comprovado por meio do CAGED referente ao mês de junho de 2022, a ser recolhida de uma só vez até o dia 15 de julho de 2022, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal -STF -RE 220.700-1 -RS -DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 –DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 31 de março de 2022. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). As guias de pagamentos deverão ser emitidas pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

**Parágrafo Primeiro** – Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no **caput** da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) de juros, por dia de atraso, sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Segundo** – Em caso de não recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal prevista no **caput** da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a Taxa Assistencial, conforme guia disponibilizada em site próprio do Sindicato Patronal. ( <http://www.seac-df.com.br/taxa-assistencial/> )

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - REMESSA DE DOCUMENTOS**

Todo e qualquer documento, emitido por entidades que representam a categoria e que for pertinente ao relacionamento dos empregados com o empregador, ou destes com tais entidades, deverá ser entregue ao Departamento de Recursos Humanos ou de Pessoal da empresa, mediante recibo/ protocolo, sob pena de não ser conhecido sua validade.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta convenção, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais e trabalhistas.

**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, conjuntamente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal e GRCSU;
- b) Recolhimento da Taxa Assistencial Patronal e Laboral;
- c) Cumprimento integral desta Convenção e as obrigações desta;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes Sindicais.

**Parágrafo Quarto** – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, itens IV e V, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

**Parágrafo Quinto** – A certidão será gratuita às empresas associadas ao SEAC/DF.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CURRÍCULOS ON LINE**

O Sindicato Laboral disponibilizará em sua página na internet a relação de Radialistas Regulamentados disponíveis, que as empresas poderão consultar utilizando uma senha, previamente estabelecida, e envidarão esforços no sentido de considerar esta relação no preenchimento de novas vagas.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DA LEALDADE NEGOCIAL**

Nenhuma das empresas que compõe e são abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho estão autorizadas a firmar acordos individuais que alterem, modifiquem ou eliminem quaisquer das cláusulas

constantes deste instrumento coletivo.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DO ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO EXTRAJUDICIAL**

Os acordos individuais de trabalho extrajudiciais deverão ter a anuência dos sindicatos laboral e patronal, sob pena de nulidade.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ATA E ADITIVOS**

É facultado aos Sindicatos convenientes complementar as disposições desta Convenção Coletiva por meio de ata de reunião de negociação e/ou aditivos, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições deste instrumento normativo, nos termos dos Estatutos dos Sindicatos.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser comunicadas por escrito aos sindicatos convenientes, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho.

**Parágrafo Único** – Casos omissos a esta Convenção ou quando existir a impossibilidade de aplicabilidade de qualquer das cláusulas desta, os Sindicatos Patronal e Laboral se comprometem a unir esforços para a solução do impasse existido, inclusive, a possibilidade de aditivos a esta Convenção e que, sem alterar a sua essência, possibilitem a adequação à realidade do impasse em questão.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

**Parágrafo Único** – Para o fiel cumprimento dos termos pactuados nesta Convenção Coletiva de Trabalho, os sindicatos em conjunto assumem o compromisso de fiscalizar os contratos celebrados com entes públicos e privados.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSOS LICITATÓRIOS – PROPOSTAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

As empresas deverão sempre colacionar a presente Convenção Coletiva de Trabalho nas suas propostas, principalmente, quando participarem de processo licitatório.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer constantes do presente instrumento, na seguinte progressão:

**a)** multa no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses não tenha incidido nesta penalidade;

**b)** multa no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses tenha reincidido nesta penalidade.

**Parágrafo Primeiro** – Prevalecem as multas por descumprimento previstas nas cláusulas do presente instrumento.

**Parágrafo Segundo** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção, obedecerá às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - REGRAS IMPESSOAIS E ABSTRATAS DO SEGMENTO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma Legal e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito. Neste sentido pode se afirmar, com “*severus in iudicando*” que cuidase de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas de Trabalho. Diante desse fundamento constitucional estas integram o nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas. É certo que a Convenção Coletiva de Trabalho tem uma extensão menor que a norma legal, por isso opera efeitos jurídicos apenas no seu âmbito de abrangência. Mas esta é uma diferença que não pode ser considerada para excluí-la no campo das Normas Jurídicas, já que – como acentua o Mestre Carnelutti – a Nação é o limite máximo e não o limite mínimo de extensão da norma e, portanto, podem existir normas, legais e consuetudinárias, que se refiram a uma coletividade menor, por exemplo, leis limitadas a uma região. A Convenção Coletiva de Trabalho delimita os limites da categoria porque, assim como a Nação é o limite máximo da extensão da norma legal, o segmento, como um todo, é o objeto máximo da aplicação da (norma) Convenção Coletiva de Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia institucional para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art.7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegáveis e mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de Trabalho de cada categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal. As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços.

## CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB

Aos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Terceira da presente CCT, é proibida a utilização pelas empresas dos benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB.

**Parágrafo Primeiro** – Não poderão utilizar os benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB, aos contratos previstos no *caput* da presente cláusula, as empresas cujo objeto também abranjam as seguintes atividades mencionadas na IN RFB 1.812/18:

- tecnologia da informação – TI e comunicação – TIC;
- call center;
- transporte rodoviário de passageiros, intermunicipal, interestadual, internacional e em região metropolitana;
- transporte ferroviário de pessoas;
- transporte metroferroviário de pessoas;
- transporte rodoviário de cargas;
- construção civil;
- construção civil de obras de infraestrutura;
- empresas jornalísticas e de radiodifusão de sons e imagens;

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação ensejará a intervenção da Superintendência Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

## CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-10ª REGIÃO

Nos termos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência IUJ 0000396-17.2016.5.10.0000 do TRT-10ª Região, é proibida a utilização de enquadramento sindical pela empresa diverso do segmento no qual o empregado trabalha "I - O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros. II - **Exercendo a empresa múltiplas atividades, o enquadramento sindical observará o segmento no qual o empregado trabalha**, salvo quando não for possível identificar aquela preponderante e, cumulativamente, o sindicato dos trabalhadores houver celebrado convenção coletiva mais benéfica com sindicato eclético da categoria econômica", sob pena de nulidade absoluta do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – Os sindicatos comprometem-se a coibir a utilização de norma coletiva de trabalho que utilize enquadramento sindical incompatível com o segmento da prestação de serviços do trabalhador das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT.

**Parágrafo Segundo** – Os sindicatos atuarão para alertar e responsabilizar os tomadores de serviços e seus prepostos que utilizarem nos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT, norma coletiva diversa da presente CCT.

ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA

**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS**  
**TERCEIRIZAVEIS DO DF**

**MARCO ANTONIO ARGUELHO CLEMENTE**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP DE RAD E TELEV NO DF**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - MEMORIAL DESCRITIVO DAS FUNÇÕES**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

**ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas **de 79,44% (setenta e nove vírgula quarenta e quatro por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita**. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for à modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT**.

**A tabela de encargos sociais abaixo foi elaborada em conformidade com o Anexo VII-D da Instrução Normativa n.º 05, de 25/05/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.**

**TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS**  
**ANEXO VII-D DA IN 05/2017 DO MPDG**

**MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSASIS E DIÁRIOS**

**Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias**

<b>2.1</b>	<b>13º Salário, Férias e Adicional de Férias</b>	<b>%</b>
A	13º (décimo terceiro) Salário (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	8,33%
B	Férias e Adicional de Férias (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	12,10%
<b>Total</b>		<b>20,43%</b>

**Nota 1:** Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

**Nota 2:** O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

### Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições

<b>2.2</b>	<b>GPS, FGTS e outras contribuições</b>	<b>%</b>
A	INSS	20,00%
B	Salário Educação	2,50%
C	SAT	3,00%
D	SESC ou SESI	1,50%
E	SENAI - SENAC	1,00%
F	SEBRAE	0,60%
G	INCRA	0,20%
H	FGTS	8,00%
<b>Total</b>		<b>36,80%</b>

**Nota 1:** Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

**Nota 2:** O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

### Módulo 3 - Provisão para Rescisão

<b>3</b>	<b>Provisão para Rescisão</b>	<b>%</b>
A	Aviso prévio indenizado ( $33 \div 365 \times 0,20 \times 100 = 1,81\%$ )	1,81%
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado ( $8\% \times 1,81\% = 0,14\%$ )	0,14%
C	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado (Item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 - $4,5\% \times 90\%$ do pessoal recebe aviso indenizado)	4,05%
D	Aviso prévio trabalhado ( $07 \div 30 \div 12 \times 0,10 \times 100 = 0,19\%$ )	0,19%
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o aviso prévio trabalhado ( $36,80\% \times 0,19\% = 0,07\%$ )	0,07%
F	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio trabalhado (Item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 - $4,5\% \times 10\%$ do pessoal recebe aviso trabalhado)	0,45%
<b>Total</b>		<b>6,71%</b>

### Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

<b>4.1</b>	<b>Ausências Legais</b>	<b>%</b>
A	Substituto na cobertura de férias (Terço constitucional de férias e 13º salário do ferista ( $3,03\% + 8,33\%$ ) $\div 12 = 0,95\%$ )	0,95%
B	Substituto na cobertura de ausências legais e ausências por doença ( $(8 \div 30 \div 12) + (7 \div 30 \div 12)$ ) $\times 100 = 4,17\%$	4,17%
C	Substituto na cobertura de licença-paternidade ( $5 \div 30 \div 12 \times 0,075$ ) $\times 100 = 0,10\%$	0,10%
D	Substituto na cobertura de ausência por acidente de trabalho ( $(15 \div 30 \div 12) \times 0,15 \times 100 = 0,63\%$ )	0,63%



E	Substituto na cobertura de afastamento maternidade $(1 \div 12 \times 4) + (1,33 \div 12 \times 4) \div 12 \times 0,00025 \times 100 = 0,02\%$	0,02%
F	Incidência do submódulo 2.2 sobre o somatório do submódulo 2.1 e sobre as alíneas A, B, C, D e E do submódulo 4.1	9,68%
<b>Total</b>		<b>15,55%</b>

**Nota 1:** Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intraornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

**Nota 2:** Haverá a incidência do Submódulo 2.2 sobre esse módulo.

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>79,49%</b>
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe R. Andrade.

## ANEXO III - ATA DA ASSEMBLEIA COM APROVAÇÃO DA PAUTA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

**TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000311/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/06/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR027348/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.107154/2022-85  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/06/2022

**NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 19964.101790/2022-01  
**DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 16/02/2022

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP DE RAD E TELEV NO DF, CNPJ n. 00.628.123/0001-71, neste ato representado(a) por seu ;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos (as) Trabalhadores(as) em Radiodifusão e Televisão terceirizados que se ativam nas empresas de prestação de serviços de limpeza, conservação ambiental, manutenção predial, trabalho temporário e serviços terceirizáveis**, com abrangência territorial em DF.

**RELAÇÕES SINDICAIS  
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - TAXA ASSISTENCIAL**

**Considerando** o erro de inserção da redação, ora negociada entre os Sindicatos convenientes, a **Cláusula Sexagésima Sexta da CCT-2022**, referente a Taxa Assistencial, possui o **caput** regido pela seguinte redação:

As empresas descontarão de todos os seus empregados de uma única vez o valor equivalente a 1/30 (um trinta avos) do salário nominal do mês de junho de 2022, a título de taxa assistencial, em favor do SINRAD-DF, conforme aprovação expressa em assembleia geral, convocada para essa finalidade, através de Edital publicado no Jornal Correio Brasiliense, no mês de fevereiro de 2022. O valor descontado deverá ser repassado ao Sindicato Laboral até o dia 15 de julho de 2022, conforme discriminado nos parágrafos que permanecem inalterados.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA QUARTA - DO TERMO ADITIVO**

Permanecem **INALTERADAS AS DEMAIS CLÁUSULAS E PARÁGRAFOS** da Convenção Coletiva de Trabalho 2022 já assinada e arquivada na SRTE/DF, sob o nº MTE DF000077/2022, **QUE POR ESTE TERMO ADITIVO NÃO FORAM MODIFICADOS.**

**ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS**  
**TERCEIRIZAVEIS DO DF**

**MARCO ANTONIO ARGUELHO CLEMENTE**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP DE RAD E TELEV NO DF**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA COM APROVAÇÃO DA PAUTA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000009/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/01/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000872/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.100219/2022-61  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/01/2022

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIN DOS TRA EM E DE T T DE P U I E E T E DE T CARGAS DF , CNPJ n. 00.701.847/0001-01, neste ato representado(a) por seu ;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Motoristas de carro leve, Motoristas de veículos pesados, Motoristas executivos, Supervisores/Encarregados e profissional dos condutores de veículos rodoviários, do plano da CNTT que se ativam nas empresas de prestação de serviços de limpeza, conservação ambiental, manutenção predial, trabalho temporário e serviços terceirizáveis**, com abrangência territorial em DF.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS**

A todos os empregados da categoria profissional fica **garantido o reajuste salarial**, a partir de 1º de janeiro de 2022, conforme tabela abaixo:

ITEM	FUNÇÃO	VALOR
<b>A</b>	Motorista de Veículo Leve	<b>R\$ 2.582,19</b>
<b>B</b>	Motorista de Veículo Pesado	<b>R\$ 2.965,81</b>
<b>C</b>	Motorista Executivo	<b>R\$ 2.965,81</b>
<b>D</b>	Motorista de Transporte Escolar	<b>R\$ 3.023,06</b>
<b>E</b>	Monitor(a) de Transporte Escolar	<b>R\$ 1.505,80</b>
<b>F</b>	Supervisor/Encarregado	<b>R\$ 3.801,73</b>
<b>G</b>	Supervisor de Transporte Escolar	<b>R\$ 3.801,73</b>

**Parágrafo Primeiro** – A todos os componentes da categoria profissional que recebam acima do piso salarial fica garantido um reajuste salarial linear de **10% (dez por cento)** a partir de **1º de janeiro de 2022**.

**Parágrafo Segundo** – Nenhum empregado da categoria profissional, contratado diretamente por empresas do segmento econômico representado pelo SEAC/DF e SITTRATER/DF, poderá receber piso salarial menor que **R\$ 1.505,80** (mil quinhentos e cinco reais e oitenta centavos), excetuando-se os casos previstos nessa Convenção Coletiva de Trabalho.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E DISCRIMINAÇÃO DE DESCONTOS

O pagamento do salário será feito **até o 5º (quinto) dia útil**, mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e no qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e o desconto, inclusive para a Previdência Social, e do valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas ficam obrigadas a discriminar as nomenclaturas corretas referentes a cada desconto sofrido no pagamento do empregado, principalmente as alusivas às faltas, penalidades, mensalidade do sindicato, contribuição social, taxa assistencial, adiantamento salarial, dentre outros.

**Parágrafo Segundo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, o pagamento do salário poderá ser feito **até o 5º (quinto) dia útil bancário**, obedecendo as demais disposições prescritas no **caput**.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Os empregados admitidos não poderão receber salário inferior ao do empregado demitido, desde que desenvolvam atividade da mesma natureza, com igual produtividade e com mesma perfeição técnica.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DAS MULTAS: DETRAN, PRF E DER

As empresas poderão proceder com o parcelamento das multas de trânsito, por ventura aplicadas a seus funcionários, em até 3 (três) vezes. Caso o valor da(s) penalidade(s) ultrapasse(m) 30% da remuneração mensal, o fracionamento poderá ocorrer em número maior de parcelas.

**Parágrafo Primeiro** – Havendo recurso por parte do empregado e/ou da empresa quanto à multa e, sendo esta acolhida em última e definitiva instância, a empresa fica obrigada a promover o respectivo reembolso de valores eventualmente descontados do empregado a tal título.

**Parágrafo Segundo** – Em caso de demissão fica facultado à empresa efetuar o desconto quando da rescisão contratual.

**Parágrafo Terceiro** – Ficará a cargo do SITTRATER/DF a elaboração e acompanhamento dos recursos de multas dos empregados associados, devendo este encaminhar o processo de recurso para o devido registro nos órgãos competentes da empresa.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas poderão efetuar os pagamentos do 13º (décimo terceiro) salários em duas parcelas ou a um só tempo.

**Parágrafo Primeiro** – Para o pagamento em duas parcelas, o primeiro vencimento deverá ser pago até o dia 30 de novembro de 2022 e o segundo até o dia 20 de dezembro de 2022, na proporção a que fizer jus o empregado.

**Parágrafo Segundo** – Para o pagamento em um só tempo, o vencimento deverá ser pago até o dia 20 de dezembro de 2022, na proporção a que fizer jus o empregado.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se o salário por 220 (duzentos e vinte) horas, acrescidos do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder, antecipadamente, a cada 30 (trinta) dias aos seus empregados, e de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados, o **auxílio alimentação, no valor de R\$ 42,00** (quarenta e dois reais).

**Parágrafo Primeiro** – A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Segundo** – De forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado ao empregador promover o adiantamento do valor devido a título de auxílio alimentação em pecúnia sem que esse integre o salário e qualquer de seus reflexos, inclusive recolhimento ao INSS.

**Parágrafo Terceiro – CONTRIBUIÇÃO PAT** – Em cumprimento à legislação que regulamenta o benefício do PAT, fica estabelecido que as empresas procederão ao desconto no valor facial do vale alimentação, limitado a R\$ 0,30 (trinta centavos) do valor total do referido benefício, fornecidos ao trabalhador.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA - VALE-TRANSPORTE

No ato de admissão, todo e qualquer empregado deverá informar, mediante preenchimento de formulário disponibilizado pelas empresas, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pelas empresas, de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência – trabalho e vice-versa, de forma a satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto nº 95.247/87, que regulamenta a Lei nº 7.619/87 e as previstas na Lei nº 7.418/85.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

**Parágrafo Segundo** – Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

**Parágrafo Quarto** – No caso de desligamento do empregado, o mesmo obriga-se a devolver os vales transporte proporcional aos dias de trabalho ao período, sob pena de desconto na rescisão do contrato, devendo haver a dedução proporcional dos 6% (seis por cento) descontados.

**Parágrafo Quinto** – A declaração falsa ou uso indevido dos vales-transporte constituem falta grave.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE

**As empresas repassarão a importância de R\$ 310,56** (trezentos e dez reais e cinquenta e seis centavos) a título de plano de saúde, mensalmente ao sindicato laboral ou à operadora que este indica, unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, público ou privado, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, nas seguintes condições:

**Parágrafo Primeiro – O benefício será custeado pelo empregador e pelo trabalhador**, sendo R\$ 187,63 (cento e oitenta e sete reais e sessenta e três centavos) custeados pelo empregador e R\$ 122,93 (cento e vinte e dois reais e noventa e três centavos) descontados do salário dos trabalhadores como coparticipação, mediante autorização por escrito, e repassado em conjunto com a parte do empregador ao SITTRATER/DF.

**Parágrafo Segundo – É de responsabilidade exclusiva do Sindicato Laboral a escolha, contratação e administração do referido plano.** Cabendo a este estabelecer os critérios e as condições da prestação de serviços.

**Parágrafo Terceiro – O trabalhador que não optar por aderir ao plano, não terá descontada de seu salário a parcela que lhe caberia, ficando mantida a obrigação do repasse da parte da empresa ao SITTRATER/DF.** O recurso referente a este repasse custeará a parte administrativa do Sindicato e/ou outros serviços necessários e relacionados a saúde do trabalhador.

**Parágrafo Quarto – É de competência exclusiva do Sindicato Laboral tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários, inclusive atuar nas ações judiciais e administrativas envolvendo o plano na defesa dos interesses de seus beneficiários, em especial, para garantir a continuidade da prestação dos serviços médicos na hipótese de interrupção ou suspensão dos serviços pela operadora.** Em hipótese alguma, o SEAC/DF e/ou as empresas serão responsabilizadas pela descontinuidade, suspensão ou por qualquer problema decorrente da prestação de serviços do plano aos trabalhadores, desde que estejam cumprindo com todas as suas obrigações previstas nesta cláusula e dispositivos legais.

**Parágrafo Quinto – No caso de haver qualquer desembolso financeiro pelo SEAC/DF e/ou as empresas, decorrente de descontinuidade, suspensão e problemas na prestação de serviços do plano de saúde aos trabalhadores, e se comprovando a culpabilidade do SITTRATER/DF, caberá ao Sindicato Laboral indenizar o SEAC/DF e/ou as empresas, devendo nas hipóteses de demanda contra o SEAC/DF sindicato ser chamado à lide**

**Parágrafo Sexto – A empresa encaminhará até o dia 15 de cada mês a listagem dos trabalhadores beneficiários do plano e efetivará o repasse até o dia 20 do mesmo mês.** Os novos funcionários estarão aptos a se efetivar a partir do primeiro dia do mês subsequente. Caberá à empresa encaminhar estes trabalhadores até o dia 25 de cada mês ao sindicato para o cadastramento.

**Parágrafo Sétimo – A empresa entregará a relação dos empregados efetivos, na forma disposta no *caput*, em arquivo eletrônico e em meio físico, devidamente assinada.**

**Parágrafo Oitavo – O benefício em questão, pelo seu caráter assistencial não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.**

**Parágrafo Nono – O benefício, ora instituído, será devido, apenas e tão somente, em relação aos empregados efetivamente alocados nos serviços e limitado ao contingente contratado.**

**Parágrafo Décimo – Os sindicatos convenentes, em ação conjunta, assumem entre si o compromisso de impugnam todos os Editais publicados a partir do mês de janeiro de 2022 que não contemplem os trabalhadores com o referido plano.**

**Parágrafo Décimo Primeiro – Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de prestação de serviços abrangidas por esta CCT e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, bem como empregados não efetivados ou não diretamente ativos nos contratos de prestação de serviços (reservas e feristas), poderão aderir ao plano contratado pelo Sindicato Laboral, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS, mediante desconto em folha, previamente autorizado pelo trabalhador.**

**Parágrafo Décimo Segundo** – A empresa que não repassar os valores percebidos nessa cláusula, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover a ação judicial pertinente, observado o disposto sobre a comunicação prévia a que se refere à Cláusula da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – O trabalhador que se afastar em benefício previdenciário, terá assegurado o direito de uso do plano contratado, desde que arque integralmente com o valor do plano. Nesta condição o funcionário deverá efetuar o pagamento diretamente ao Sindicato Laboral.

**Parágrafo Décimo Quarto** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevivendo sua aposentadoria, esse será desligado do plano caso não promova, na forma da lei, a opção de pagamento perante a operadora mediante o SITTRATER/DF, sem intermédio de sua antiga empregadora, conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Décimo Quinto** – Na hipótese de falência, intervenção, deficiência na gestão ou qualquer outro fato que afete a operadora do plano contratado e gerido exclusivamente pelo SITTRATER/DF, causando a interrupção, cancelamento ou qualquer prejuízo aos trabalhadores, o SITTRATER/DF se obriga a contratar, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, sob sua responsabilidade exclusiva, plano equivalente ao ofertado por meio desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo Décimo Sexto** – Na hipótese de os tomadores dos serviços, por qualquer motivo, não adimplirem, cessarem e/ou suspenderem o pagamento a ser realizado às empresas, dos valores referentes ao benefício previsto no **caput** desta cláusula, ficarão as mesmas desobrigadas de repassarem qualquer valor ao Sindicato Laboral e/ou à operadora, não incidindo as empresas em qualquer penalidade ou responsabilidade, seja para com o trabalhador ou para com o Sindicato Laboral, nessas hipóteses as empresas deverão comunicar o Sindicato Laboral.

**Parágrafo Décimo Sétimo** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano ambulatorial, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As empresas procederão ao desconto nos salários dos seus empregados a importância de **R\$ 35,42 (trinta e cinco reais e quarenta e dois centavos)**, a título de plano de saúde odontológico, repassando este valor ao sindicato da categoria profissional até o dia 15 (quinze) do mês em curso.

**Parágrafo Primeiro** – O repasse deverá ser feito acompanhado de listagem contendo os nomes completos e número de CPF de cada empregado, bem como da identificação da empresa, devendo ser feito por meio eletrônico e físico.

**Parágrafo Segundo** – O sindicato instituirá e administrará o referido plano, buscando assegurar tratamento corretivo da saúde bucal do titular e de até 03 (três) dependentes, sendo exclusivo responsável por qualquer assunto referente ao referido plano.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa deverá fornecer os dados pessoais do titular para inclusão no plano odontológico e orientar para que o cadastro dos dependentes seja feito na sede do Sindicato.

**Parágrafo Quarto** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA FUNERAL

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios da **Assistência Funeral no valor de R\$ 3.000,00** (três mil reais) e **Seguro de Vida no valor de R\$ 6.000,00** (seis mil reais), a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com Seguradora, em benefício do empregado.

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora no **valor mensal de R\$ 2,50** (dois reais e cinquenta centavos) por empregado



efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará, **mensalmente**, a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora, devendo o relatório detalhado ser enviado ao SEAC/DF para efetiva fiscalização da concessão do benefício estipulado na apólice.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora.

**Parágrafo Quinto** – Os benefícios descritos no **caput** serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de direito privado.

**Parágrafo Sexto** – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

**Parágrafo Sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo Oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora.

**Parágrafo Nono** – Os benefícios, seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Décimo** – O benefício assistencial funeral deverá ser incluído no valor prescrito no **caput**.

**Parágrafo décimo Primeiro** – O SEAC/DF se compromete a disponibilizar informação de fácil acesso em seu *website*, contendo o telefone e demais dados necessários, para contato com a seguradora pelos familiares do segurado. É facultado ao SITTRATER/DF promover a mesma divulgação.

**Parágrafo décimo Segundo** – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – As empresas que deixarem de aderir a apólice oferecida pelo SEAC/DF, assumirão por conta e risco a indenização junto aos beneficiários do trabalhador no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), independente de terem ou não apólice própria, haja vista que esta cláusula tem o princípio de estímulo ao associativismo e por se um benefício ao trabalhador.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO DE DESPESAS

Será devida a todo empregado, a partir da assinatura do presente instrumento, que no exercício de sua função preste ou venha a prestar, serviço fora do Distrito Federal, exceto nas cidades Parque Estrela D'alva, Pedregal, Céu Azul, Monte Alto, Valparaíso, Cidade Ocidental, Lago Azul, Águas Lindas, Santo Antônio do Descoberto, Luziânia e Planaltina de Goiás, o reembolso de despesas com as viagens.

**Parágrafo Primeiro** – Havendo o deslocamento para regiões não descritas no **caput** da presente cláusula, o empregador adiantará ao funcionário a importância de **R\$ 200,00** (duzentos reais) para a cobertura de despesas com alimentação e de **R\$ 250,00** (duzentos e cinquenta reais) em havendo necessidade de pernoitar.

**Parágrafo Segundo** – Compete ao empregado a responsabilidade de comprovar todos os gastos advindos do serviço prestado fora da abrangência estabelecida no **caput** desta cláusula, mediante prestação de contas detalhada munida de nota fiscal dos serviços utilizados, em original.

**Parágrafo Segundo** – Caso as despesas excedam o valor do adiantamento previsto no parágrafo primeiro, será devido ao empregado a diferença remanescente, desde que devidamente comprovado, e sendo o adiantamento superior às despesas efetivamente comprovadas, o empregado deverá repassar ao empregador, imediatamente à prestação dos serviços, a diferença dos valores excedentes.

**Parágrafo Terceiro** – Ainda que o reembolso das despesas previstas na presente cláusula exceda a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, o valor não integra à sua remuneração em qualquer hipótese.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIOS

Os convênios assinados pelo Sindicato Laboral, em relação aos quais os empregados das empresas aderirem, de forma escrita, e que requerem desconto nos recibos de pagamentos, esses valores serão descontados pelas empresas, desde que o empregado autorize por escrito, e repassados para o Sindicato Laboral até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

**Parágrafo Único** – A presente disposição se aplica a todos os benefícios administrados, contratados, operados ou interpostos pelo Sindicato Laboral.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO INTERMITENTE

Os sindicatos convencionam a autorização para que empresas contratem trabalhadores intermitentes, previstos no artigo 452-A da Lei 13.467/2017, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas previstas no §6º do artigo 452-A da CLT, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

**Parágrafo Primeiro** – A carga horaria mínima para emprego do trabalho intermitente é de 8 (oito) horas diárias.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador que for convocado com brevidade inferior ao estabelecido em lei não poderá ser sancionado com a penalidade prescrita no §4º do 452-A da Lei 13.467/2017 em caso de recusa ou de não comparecimento.

**Parágrafo Terceiro** – Fica proibido que o trabalhador intermitente substitua o contrato do trabalhador efetivo.

**Parágrafo Quarto** – O trabalhador intermitente terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

**Parágrafo Quinto** – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 30 (trinta) dias ininterruptos no mesmo posto de trabalho, com o mesmo endereço e mesma carga horária, deverá ser admitido como efetivo.

**Parágrafo Sexto** – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

**Parágrafo Sétimo** – Em consonância com a prescrição do §6º do artigo 452-A da CLT, será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e vale-transporte.

**Parágrafo Oitavo** – O trabalhador fará jus ao piso salarial correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIENCIA – READMITIDO**

Os empregados readmitidos serão contratados por prazo indeterminado, desde que o contrato anterior tenha sido de pelo menos 1 (um) ano.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, após o contrato de experiência, deverão ser assistidas pelo SITTRATER/DF.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas fornecerão aos empregados, no ato da homologação, cópia do atestado de afastamento e salário AAS.

**Parágrafo Segundo** – No caso de impedimento da homologação da rescisão do contrato de trabalho pela ausência do empregado ou do empregador, o SITTRATER/DF fornecerá documento comprovando o comparecimento da(s) partes(s), desde que devidamente demonstrada a notificação e a ciência do empregado do aviso prévio.

**Parágrafo Terceiro** – Todas as empresas são obrigadas a apresentar no ato da homologação das rescisões contratuais, as guias de pagamento ou depósito das contribuições e mensalidades sindicais devidas ao SITTRATER/DF e ao SEAC/DF.

**Parágrafo Quarto** – A não apresentação da documentação estabelecida no parágrafo anterior, implicará na aplicação de multa mensal, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/30 do valor do piso da categoria, sendo que essa será revertida em favor da entidade cujas guias não foram apresentadas.

**Parágrafo Quinto** – No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SITTRATER/DF não poderá recusar-se a realizar as homologações, porém concederá prazo de 5 (cinco dias) para comprovação do pagamento, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior até à sua efetiva comprovação.

**Parágrafo Sexto** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor fica o SITTRATER/DF obrigado a informar oficialmente e de imediato ao SEAC/DF, os dados cadastrais relativos às empresas que não apresentarem as guias de pagamento especificadas no parágrafo terceiro.

**Parágrafo Sétimo** – As empresas deverão agendar as homologações com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de não serem atendidas.

**Parágrafo Oitavo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, a homologação das rescisões será gratuita.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas fornecerão, por ocasião da homologação da rescisão do contrato de trabalho, carta de apresentação a todos os empregados, que não tenham sido demitidos por justa causa.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - APRENDIZAGEM**

Destacada a prevalência desta Convenção Coletiva de Trabalho sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, e diante da incompatibilidade das atividades desenvolvidas pelas funções abarcadas nos serviços de Motorista e ao saudável desenvolvimento do aprendiz (art. 403, parágrafo único, da CLT) e a exigência de formação curricular incompatível com o contrato de aprendizagem, fica convencionado que as empresas darão cumprimento às quotas legais de JOVEM APRENDIZ, em atendimento ao disposto no artigo 429 da CLT e no Decreto 5.598/05, tomando como parâmetro o percentual de aprendizagem mínimo de 5% (cinco por cento) a incidir sobre base de cálculo, limitada ao quantitativo/dimensionamento de seus funcionários, excluindo-se da base de cálculo as funções de Motorista que alude ao CTB (Código de Trânsito Brasileiro), requisito essencial.

**Parágrafo Primeiro** – Os contratos de aprendizagem, assim entendidos os que se enquadrem no disposto contido no artigo 428 da CLT, não poderão estabelecer salário inferior ao previsto no § 2º do mesmo dispositivo legal.

**Parágrafo Segundo** – Como consequência natural da Aprendizagem, os aprendizes contratados serão empregados nas áreas que demandem conhecimento técnico e compatível, excetuadas as atividades listadas no **caput** por não preencherem esses requisitos.

**Parágrafo Terceiro** – De forma a contribuir com a satisfação do objetivo da Aprendizagem (a inserção do jovem no mercado de trabalho), as empresas envidarão esforços para contratação de jovens de 14 a 24 anos para as funções que não exigirem capacitação técnica e que não são elegíveis para incidência da cota estabelecida no artigo 429 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – Com o intuito de, efetivamente, dar cumprimento à Lei que trata da cota de aprendizes, fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, obrigatoriamente, deverão comprovar a contratação do jovem aprendiz, tomando-se por base as funções compatíveis com os requisitos da aprendizagem, incluindo aquelas que não estejam abarcadas por esta convenção coletiva. A comprovação deverá ser feita, trimestralmente, perante o SEAC/DF mediante apresentação dos seguintes documentos: **a)** relação nominal dos aprendizes, contendo data de nascimento, início e término do contrato, ocupação, função e horário de trabalho; **b)** cópia do contrato com a instituição de ensino; e **c)** CAGED.

**Parágrafo Quinto** – Apresentada a documentação exigida no parágrafo quarto, com a regularidade estabelecida, o SEAC/DF deverá fornecer declaração de cumprimento desta cláusula, dentro do prazo de até 5 (cinco) dias úteis a contar da data de solicitação da declaração.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATAÇÃO DE MULHERES**

Fica vedada, por parte das empresas contratantes, a adoção de qualquer ato discriminatório na contratação e execução dos serviços prestados pelas mulheres, sendo que as empresas envidarão todos os esforços para priorizar a contratação de mulheres, desde que preencham os mesmos requisitos exigidos aos trabalhadores do sexo masculino.

## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidades legais, inclusive as gestantes; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possuam qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 25 (vinte e cinco) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – É facultado às empresas sucedidas realocar seus funcionários para outros postos de trabalho, com as mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo e com posto efetivo (não se admite reservas e feristas), garantindo ainda a estabilidade ao trabalhador por 90 (noventa) dias, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa sucessora que não poderá exigí-los. Em havendo essa faculdade, a Empresa sucedida terá que exercê-la no prazo estabelecido no **caput**.

**Parágrafo Segundo** – Caso o empregado, que possua mais de 5 (cinco) anos de efetivo vínculo empregatício, e em face da ocorrência de sucessão de empresas na prestação de serviços, em razão dos motivos elencados no **caput**, resolva, oriunda de vontade própria, ser admitido pela empresa sucessora e, neste caso, abrindo mão de retornar à empresa sucedida, para realocação em outro posto de serviço, a rescisão do contrato de trabalho se dará como “Pedido de Demissão”, conforme Art. 487 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa sucedida estará obrigada a dispensar os empregados para permitir a contratação pela empresa sucessora, mediante as seguintes condições:

I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará “sem justa causa” e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

III) No período da estabilidade (120 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

IV) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 12º da Lei 13.932/19, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias. Aplicam-se as mesmas condições em casos de redução contratual ou devolução de funcionário, ambas por exigência do tomador.

V) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para cálculo das verbas rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

VI) Havendo real impossibilidade de contratação do trabalhador na empresa que está assumindo os serviços, mediante formalização do tomador dos serviços, o trabalhador da empresa sucedida retornará a empresa que adotará as medidas administrativas de realocação ou desligamento, na forma da lei.

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE

As empresas assegurarão o emprego da gestante desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, conforme estabelece a Constituição Federal.

## ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO DOENTE

É proibida a demissão do empregado doente e com situação comprovada por atestado médico, na forma da Lei.

## OUTRAS ESTABILIDADES

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÕES**

Fica desde já constituída uma comissão de negociação, composta por 02 (dois) empregados eleitos em assembleia geral que, salvo o término do contrato ao qual estão lotados, não poderão ser dispensados sem justa causa, salvo pedido de demissão ou justa causa devidamente comprovada.

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

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

Os empregados motoristas terão as jornadas de trabalho previamente determinadas por força dos contratos mantidos pela empresa, desde que não excedam a carga horária máxima permitida em legislação trabalhista, para atendimento ao contrato.

**Parágrafo Primeiro** – O funcionário que, comprovadamente, for estudante em curso de nível médio ou superior deverá cumprir regularmente sua jornada de trabalho preestabelecida em contrato de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Para os empregados que se encontrarem nessa situação deverá ser observado rigorosamente o cumprimento da jornada normal, de modo que não lhes seja imposta a obrigação de realizar horas extras de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Na hipótese de todos os funcionários estarem na mesma situação ou não haver a possibilidade de colocação de um substituto, o óbice do parágrafo primeiro poderá ser relativizado, de maneira justificada, para que não ocorram prejuízos ao cliente.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se o salário por 220 (duzentos e vinte) horas, acrescidos do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo necessidade extraordinária, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias fica garantido um intervalo mínimo de 01 (uma) hora para refeição, ficando a critério do empregado permanecer ou não no local de serviço.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas indenizarão seus empregados quando estes não gozarem o horário de repouso e alimentação nos termos do § 4º do artigo 71 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – O intervalo diário para alimentação e repouso, dependendo das peculiaridades da prestação dos serviços junto ao contratante, poderá ser superior a 2 (duas) horas, devendo tal elasticidade ser anotada nos controles de frequência do trabalhador.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA**

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber:

- a) cartão de ponto manual;
- b) folha de frequência;
- c) biometria;
- d) controle de ponto por cartão magnético;
- e) e) controle de ponto por meio de aplicativo de folha de pagamento disponível em aparelhos de telefonia móvel (celular), desde que a empresa forneça os meios necessários;
- f) Outros sistemas de ponto eletrônico alternativos permitidos por lei.

**Parágrafo Único** – As partes signatárias reconhecem que o Sistema Alternativo de Controle de Jornada ora ajustado atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE DE REGISTRO DE EMPREGADOS**

Face à natureza da atividade da prestação de serviços a terceiros, fora da sede das empresas, as fichas de registro de empregados poderão ficar na empresa ou no posto em que o serviço é realizado, prevalecendo a regra que melhor satisfizer a viabilidade operacional do Empregador, inclusive quanto à documentação pessoal do Empregado.

**Parágrafo Único** – O cartão/folha de ponto dos empregados será destinado, único e tão somente, para anotação da jornada de trabalho e horas extras eventualmente trabalhadas, sendo vedado constar outra anotação.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA REMUNERADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a) 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b) 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Será permitida a compensação quando o empregado estudante for submetido a provas periódicas em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos pelo MEC, desde que a empresa seja comunicada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Primeiro** – Cabe ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova.

**Parágrafo Segundo** – Caso, justificadamente por escrito e em cumprimento aos ritos protocolares do **caput**, não haja meio de compensar a jornada de trabalho, o empregado estudante terá suas faltas

abonadas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento à Justiça, seja como testemunha ou reclamante, desde que apresente à empresa notificação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, com comprovação posterior da ressalva judicial.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO "12X36"**

As empresas poderão adotar a jornada de trabalho "12x36" – 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso –, sem redução do salário e respeitados os pisos normativos da categoria.

**Parágrafo Primeiro** – É obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que será de 1 (uma) hora, permitido seu gozo ou indenização.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se normais os dias de domingo e feriados laborados nesta jornada, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, sendo a hora noturna computada como de 52 minutos e 30 segundos (artigo 73 da CLT).

**Parágrafo Quarto** – No regime acordado de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 (cinco) horas da manhã (artigo 59-A da CLT).

**Parágrafo Quinto** – Na hipótese de parte da jornada do profissional se incluir no horário noturno e outra parte se concretizar antes ou depois dele, em horário diurno, o mesmo somente terá direito ao recebimento do adicional noturno por aquelas horas efetivamente situadas dentro do limite fixado por lei, ou seja, entre 22h00min e 05h00min, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da Lei 13.467/17.

**Parágrafo Sexto** – Diante da natureza compensatória desta jornada, pela qual não há suspensão para concessão do intervalo de alimentação e repouso (o qual se inclui nas 12 horas que a nomeiam), considera-se já remunerado pelo salário mensal o período reservado ao intervalo, razão pela qual a indenização por eventual supressão desse se restringirá à incidência de 50% sobre o período suprimido e já pago (CLT, art. 59-a), não implicando na repetição da hora já remunerada; bem como a referida indenização não se aplica para efeitos de cálculos, médias ou demais reflexos legais.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ELEIÇÕES PARA A CIPA**

No prazo mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, as empresas enviarão para o SITTRATER/DF, sob pena de nulidade, cópias dos editais de convocação de eleições para as CIPA's, antes de sua realização, em conformidade com a NR. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS**



O empregado se compromete a entregar na sede da Empresa o atestado médico para homologação em até 72 (setenta e duas) horas, após sua concessão, sob pena de desconto dos dias não trabalhados.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LISTAGEM DOS EMPREGADOS AFASTADOS PELO INSS**

As empresas se obrigam a apresentar ao SITTRATER/DF, trimestralmente, listagem dos empregados que estiverem afastados em gozo de auxílio previdenciário/acidentário.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, por completo, para a concessão de quaisquer benefícios, tais como: aposentadoria, acidente de trabalho, auxílio-doença, auxílio-natalidade, abono de permanência, atestado de afastamento do trabalho (AAT), atestado de volta ao trabalho (AVT), etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

**Parágrafo Único** – A obrigação da empresa restringe-se às informações do período em que o trabalhador prestou serviços para a mesma.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, regularmente eleitos, terão acesso às dependências das empresas para a colocação de avisos, comunicações em locais visíveis e apropriados, desde que não sejam contrários à legislação vigente e com o assentimento prévio pela empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas poderão disponibilizar, em suas sedes e nos locais de trabalho, espaço para fixação de quadro de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, sob controle do SITTRATER/DF.

**Parágrafo Único** – Nos locais de trabalho a colocação fica na dependência de autorização do tomador de serviços.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão de todos os seus empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante anuência expressa do trabalhador, o valor equivalente a 01 (um) dia do salário nominal do mês de abril de 2022, a título de taxa assistencial, em favor do SITTRATER/DF. O referido desconto deverá ocorrer no mês subsequente a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, a título de Taxa Assistencial, conforme aprovação expressa em assembleia geral convocada e aprovada para esta finalidade. O referido desconto deverá ser revertido ao Sindicato Laboral até o dia 15 (quinze) do mesmo mês do desconto, fornecendo, ainda, ao Sindicato, relação evidenciando os dados pertinentes ao desconto, ou seja, o nome do empregado e o valor do desconto.

**Parágrafo Primeiro** – O valor descontado, previsto no **caput** desta cláusula, poderá ser recolhido ao SITRATER/DF, através de boleto bancário fornecido pelo mesmo, e o respectivo comprovante entregue na Secretaria daquela Entidade, juntamente com a relação nominal, em ordem alfabética, de todos os trabalhadores atingidos pelo desconto, contendo os respectivos valores, até 30 (trinta) dias após aprovação em assembleia.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas se comprometem a descontar 3% (três por cento) do salário mensal de cada empregado associado, em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Terrestres de Passageiros Urbanos, Interestaduais, Especiais, Escolares, Turismo e de Carga do Distrito Federal, conforme decisão da Assembleia Geral da categoria, ficando a empresa isenta de qualquer responsabilidade e ônus decorrente do referido desconto.

**Parágrafo Primeiro** – A mensalidade do mês de dezembro de cada ano passará de 3% (três por cento) para 4% (quatro por cento) do salário normativo de cada empregado associado, ficando a empresa obrigada a proceder ao respectivo desconto em folha de pagamento.

**Parágrafo Segundo** – As empresas se obrigam a repassar ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Terrestres de Passageiros Urbanos, Interestaduais, Especiais, Escolares, Turismo e de Carga do Distrito Federal o valor das mensalidades descontadas dos empregados a seu favor até 15 (quinze) dias após o efetivo desconto, acompanhado da lista nominal dos contribuintes.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL**

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, no valor total de R\$ 12,00 (doze reais), por empregado (comprovado por meio do CAGED), referente ao mês de junho de 2022, a ser recolhida em única parcela, até o dia 15 (quinze) do mês de agosto de 2022, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 31 de janeiro de 2022. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). As guias de pagamentos deverão ser emitidas pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

**Parágrafo Primeiro** – Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no **caput** da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) de juros, por dia de atraso, sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Segundo** – Em caso de não recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal prevista no **caput** da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a Taxa Assistencial, conforme guia disponibilizada em site próprio do Sindicato Patronal. ( <http://www.seac-df.com.br/taxa-assistencial/> )

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

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, **deverão** apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, conjuntamente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal;
- b) Recolhimento da Taxa Assistencial Patronal e Laboral;
- c) Cumprimento integral desta Convenção e as obrigações desta;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes sindicais.

**Parágrafo Quarto** – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

**Parágrafo Quinto** – A certidão será gratuita às empresas associadas ao SEAC/DF.

## DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES

As condições estabelecidas no presente acordo não prevalecerão na hipótese de outras mais favoráveis, já concedidas espontaneamente pelos empregadores.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TERMOS ADITIVOS

É facultado aos Sindicatos convenentes complementar as disposições desta Convenção Coletiva por meio de termo aditivo, devidamente registrado do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições deste instrumento normativo.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB

Aos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT, é proibida a utilização pelas empresas dos benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB.

**Parágrafo Primeiro** – Não poderão utilizar os benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB, aos contratos previstos no **caput** da presente cláusula, as empresas cujo objeto também abrangem as seguintes atividades mencionadas na IN RFB 1.812/18:

- tecnologia da informação – TI e comunicação – TIC;
- call center;
- transporte rodoviário de passageiros, intermunicipal, interestadual, internacional e em região metropolitana;
- transporte ferroviário de pessoas;
- transporte metroferroviário de pessoas;
- transporte rodoviário de cargas;
- construção civil;
- construção civil de obras de infraestrutura;
- empresas jornalísticas e de radiodifusão de sons e imagens.

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação ensejará a intervenção da Superintendência Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO EXTRAJUDICIAL**

Os acordos individuais de trabalho extrajudiciais deverão ter a anuência dos sindicatos laboral e patronal, sob pena de nulidade.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-10ª REGIÃO**

Nos termos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência IUJ 0000396-17.2016.5.10.0000 do TRT-10ª Região, é proibida a utilização de enquadramento sindical pela empresa diverso do segmento no qual o empregado trabalha "I - O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros. II - Exercendo a empresa múltiplas atividades, o enquadramento sindical observará o segmento no qual o empregado trabalha, salvo quando não for possível identificar aquela preponderante e, cumulativamente, o sindicato dos trabalhadores houver celebrado convenção coletiva mais benéfica com sindicato eclético da categoria econômica", sob pena de nulidade absoluta do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – Os sindicatos comprometem-se a coibir a utilização de norma coletiva de trabalho que utilize enquadramento sindical incompatível com o segmento da prestação de serviços do trabalhador das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT.

**Parágrafo Segundo** – Os sindicatos atuarão para alertar e responsabilizar os tomadores de serviços e seus prepostos que utilizarem nos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT, norma coletiva diversa da presente CCT.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA POR OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer constantes do presente instrumento, na seguinte progressão:

**a)** multa no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do piso normativo da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses não tenha incidido nesta penalidade;

**b)** multa no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso normativo da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses tenha reincidido nesta penalidade.

**Parágrafo Primeiro** – Prevaecem as multas por descumprimento previstas nas cláusulas do presente instrumento.

**Parágrafo Segundo** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REGRAS ABSTRATAS E IMPESSOAIS DO SEGMENTO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma Legal e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito. Neste sentido pode-se afirmar, com “*severus in iudicando*” que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas de Trabalho. Diante desse fundamento constitucional estas integram o nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas. É certo que a Convenção Coletiva de Trabalho tem uma extensão menor que a norma legal, por isso opera efeitos jurídicos apenas no seu âmbito de abrangência. Mas esta é uma diferença que não pode ser considerada para excluí-la no campo das Normas Jurídicas, já que – como acentua o Mestre Carnelutti – a Nação é o limite máximo e não o limite mínimo de extensão da norma e, portanto, podem existir normas, legais e consuetudinárias, que se refiram a uma coletividade menor, por exemplo, leis limitadas a uma região. A Convenção Coletiva de Trabalho delimita os limites da categoria porque, assim como a Nação é o limite máximo da extensão da norma legal, o segmento, como um todo, é o objeto máximo da aplicação da (norma) Convenção Coletiva de Trabalho. A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia institucional para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de Trabalho de cada categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal. As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços.

**ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS**  
**TERCEIRIZAVEIS DO DF**

**JOAO JESUS DE OLIVEIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SIN DOS TRA EM E DE T T DE P U I E E T E DE T CARGAS DF**

## ANEXOS

### ANEXO I - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas **de 79,49% (setenta e nove vírgula quarenta e nove por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita**. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT**.

**A tabela de encargos sociais abaixo foi elaborada em conformidade com o Anexo VII-D da Instrução Normativa n.º 05, de 25/05/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.**

### TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS

#### ANEXO VII-D DA IN 05/2017 DO MPDG

#### MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAS E DIÁRIOS

##### Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias

2.1	13º Salário, Férias e Adicional de Férias	%
A	13º (décimo terceiro) Salário (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	8,33%
B	Férias e Adicional de Férias (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	12,10%
<b>Total</b>		<b>20,43%</b>

**Nota 1:** Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

**Nota 2:** O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

##### Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições

2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	%
A	INSS	20,00%
B	Salário Educação	2,50%
C	SAT	3,00%
D	SESC ou SESI	1,50%
E	SENAI – SENAC	1,00%
F	SEBRAE	0,60%
G	INCRA	0,20%
H	FGTS	8,00%
<b>Total</b>		<b>36,80%</b>

**Nota 1:** Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

**Nota 2:** O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

**Módulo 3 - Provisão para Rescisão**

<b>3</b>	<b>Provisão para Rescisão</b>	<b>%</b>
A	Aviso prévio indenizado ( $33 \div 365 \times 0,20 \times 100 = 1,81\%$ )	1,81%
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado ( $8\% \times 1,81\% = 0,14\%$ )	0,14%
C	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado (Item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 - $4,5\% \times 90\%$ do pessoal recebe aviso indenizado)	4,05%
D	Aviso prévio trabalhado ( $07 \div 30 \div 12 \times 0,10 \times 100 = 0,19\%$ )	0,19%
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o aviso prévio trabalhado ( $36,80\% \times 0,19\% = 0,07\%$ )	0,07%
F	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio trabalhado (Item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 - $4,5\% \times 10\%$ do pessoal recebe aviso trabalhado)	0,45%
<b>Total</b>		<b>6,71%</b>

**Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente**

<b>4.1</b>	<b>Ausências Legais</b>	<b>%</b>
A	Substituto na cobertura de férias (Terço constitucional de férias e 13º salário do ferista ( $3,03\% + 8,33\%$ ) $\div 12 = 0,95\%$ )	0,95%
B	Substituto na cobertura de ausências legais e ausências por doença ( $(8 \div 30 \div 12) + (7 \div 30 \div 12) \times 100 = 4,17\%$ )	4,17%
C	Substituto na cobertura de licença-paternidade ( $5 \div 30 \div 12 \times 0,075 \times 100 = 0,10\%$ )	0,10%
D	Substituto na cobertura de ausência por acidente de trabalho ( $(15 \div 30 \div 12) \times 0,15 \times 100 = 0,63\%$ )	0,63%
E	Substituto na cobertura de afastamento maternidade ( $1 \div 12 \times 4 + (1,33 \div 12 \times 4) \div 12 \times 0,00025 \times 100 = 0,02\%$ )	0,02%
F	Incidência do submódulo 2.2 sobre o somatório do submódulo 2.1 e sobre as alíneas A, B, C, D e E do submódulo 4.1	9,68%
<b>Total</b>		<b>15,55%</b>

**Nota 1:** Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intra jornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

**Nota 2:** Haverá a incidência do Submódulo 2.2 sobre esse módulo.

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>79,49%</b>
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe R. Andrade.

**ANEXO II - ATA DE APROVAÇÃO DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000435/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/07/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR027137/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.110143/2022-82  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/07/2022

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO DF, CNPJ n. 01.006.908/0001-75, neste ato representado(a) por seu ;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Técnicos Industriais que se ativam nas empresas de prestação de serviços de limpeza, conservação ambiental, manutenção predial, trabalho temporário e serviços terceirizáveis**, com abrangência territorial em DF.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS**

A todos os empregados da categoria profissional fica **garantido o reajuste salarial**, a partir de 1º de maio de 2022, conforme tabela abaixo:

Técnicos Industriais	R\$ 2.978,92
Supervisor Técnico Industrial	R\$ 3.658,13
Encarregado Técnico Industrial	R\$ 3.658,13
Planejador Técnico Industrial	R\$ 3.658,13

**Parágrafo Primeiro** – É vedada a percepção de **salário inferior ao piso de R\$ 2.978,92** (dois mil novecentos e setenta e oito reais e noventa e dois centavos).

**Parágrafo Segundo** – A relação de funções constantes na presente cláusula não é exaustiva, mas sim, exemplificativa, podendo a composição da mesma ser alterada, modificada, reduzida ou ampliada, de acordo com as funções constantes no **anexo I** deste Instrumento.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL**



Fica estabelecido um reajuste salarial, em conformidade com a Cláusula que define o Piso por Função, a partir de 1º de maio de 2022, para todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – Nenhum empregado da categoria profissional, contratado diretamente por empresas do segmento econômico representado pelo SEAC/DF e SINTEC/DF, poderá receber piso salarial menor que **R\$ 2.978,92** (dois mil novecentos e setenta e oito reais e noventa e dois centavos), conforme fixado no **caput** desta Cláusula, salvo em situações específicas negociadas através de Acordo Coletivo fixado entre o SINTEC/DF e o empregador interessado, com anuência do SEAC/DF.

**Parágrafo Segundo** – As empresas que, ao início da vigência desta Convenção Coletiva, já tiverem concedido o reajuste em 2022, **equivalente ou superior ao estabelecido**, estarão dispensadas da presente majoração, sob pena de repetição de mesmo ato com mesmo fim.

**Parágrafo Terceiro** – As diferenças retroativas dos salários e auxílios que compõe este instrumento de trabalho deverão obedecer a seguinte ordem:

- a) O contracheque de AGOSTO deverá conter o reajuste de 2022;
- b) As diferenças retroativas, relativa ao mês de MAIO/2022, deverão ser pagas no contracheque de Setembro/2022;
- c) As diferenças retroativas, relativa ao mês de JUNHO/2022, deverão ser pagas no contracheque de Outubro/2022.
- d) As diferenças retroativas, relativa ao mês de JULHO/2022, deverão ser pagas no contracheque de Novembro/2022.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E DISCRIMINAÇÃO DE DESCONTOS

O pagamento do salário será feito **até o 5º (quinto) dia útil**, mediante recibo, fornecendo-se cópia ao trabalhador, com a identificação da empresa, e no qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e o desconto, inclusive para a Previdência Social, e do valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas ficam obrigadas a discriminar as nomenclaturas corretas referentes a cada desconto sofrido no pagamento do empregado, principalmente as alusivas às faltas, penalidades, mensalidade do sindicato, contribuição social, taxa assistencial, adiantamento salarial, dentre outros.

**Parágrafo Segundo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, o pagamento do salário poderá ser feito **até o 6º (sexto) dia útil bancário**, obedecendo as demais disposições prescritas no **caput**.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Os empregados admitidos não poderão receber salário inferior ao do empregado demitido, desde que desenvolvam atividade da mesma natureza, com igual produtividade e com mesma perfeição técnica. Caso o empregado demitido tenha executado mais de dois anos de contrato de emprego, o benefício estipulado nesta Cláusula não será exigível ou aplicável.

### CLÁUSULA SÉTIMA - IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

Fica garantida a igualdade de remuneração da mão-de-obra feminina e masculina, pelo exercício de trabalho de igual valor, efetuado na mesma empresa, em serviço equivalente.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas se obrigam a não efetuar descontos nos salários e/ou nos TRCT's de seus empregados, a título de adiantamento salarial, superior a 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal de cada trabalhador, salvo na hipótese de rescisão contratual, quando então o desconto poderá ser feito na integralidade do saldo existente.

**Parágrafo Único** – A inobservância do *caput* desta cláusula tornará sem efeito o desconto efetuado, ficando a empresa faltante obrigada a reembolsar o trabalhador o valor do desconto superior aos 30% (trinta por cento), salvo se houve manifestação dos dois sindicatos em sentido contrário, após justificativa da empresa.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA NONA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS

As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados demonstrativos de pagamento contendo a identificação da empresa, a discriminação das importâncias e o número de horas extras trabalhadas no respectivo mês.

**Parágrafo Primeiro** – Fica assegurada ao empregado a faculdade de conferência dos cartões de ponto ou folhas de ponto, sempre que este julgar necessário.

**Parágrafo Segundo** – O sistema de marcação de cartões de ponto ou folhas de ponto, inclusive de horas extras, será exercido pelo empregado.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas **associadas ao SEAC/DF** poderão efetuar os pagamentos do 13º (décimo terceiro) salários em uma única parcela até o dia 21 de dezembro de 2022.

**Parágrafo Único** – Para as demais empresas, **NÃO** associadas ao SEAC/DF, o pagamento deverá ser em duas parcelas; o primeiro vencimento deverá ser pago até o dia 30 de novembro de 2022 e o segundo até o dia 20 de dezembro de 2022, na proporção a que fizer jus o empregado.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se o salário por 220 (duzentos e vinte) horas, acrescidos do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Os profissionais que exercerem atividades em ambientes de exposição, assim qualificados aqueles previstos na legislação específica, terão acrescido aos seus salários o percentual de 30% (trinta por cento), a título de adicional de periculosidade.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder, a cada 30 (trinta) dias, aos seus empregados, e de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados, independentemente da carga horária diária, o auxílio alimentação, no valor de **R\$ 38,50** (trinta e oito reais e cinquenta centavos) sem ônus para o trabalhador. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento do auxílio-alimentação será efetuado exclusivamente através de cartão alimentação. Sendo vedado o fornecimento de marmitex ou similar ou cesta básica.

**Parágrafo Segundo** – DOENÇA OU FALTA DO EMPREGADO – Nos períodos de afastamento ou falta do empregado ao serviço por qualquer motivo, este não receberá o vale alimentação correspondente aos dias de suas ausências, só podendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte. O desconto não se aplica para as folgas compensadas que tenham sido concedidas por liberalidade do tomador.

**Parágrafo Terceiro** – No ato da contratação e de forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado ao empregador promover o adiantamento de ajuda de custo em pecúnia, sem que esse integre a remuneração e qualquer de seus reflexos, inclusive a não incidência previdenciária.

**Parágrafo Quarto** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, nos contratos de prestação de serviços da iniciativa privada, vedada a aplicação aos contratos da iniciativa pública, aos trabalhadores cuja jornada diária de trabalho seja inferior a 6h (seis horas), será devido auxílio alimentação proporcionalmente às horas trabalhadas.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

No ato de admissão, todo e qualquer empregado deverá informar, mediante preenchimento de formulário disponibilizado pelas empresas, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pelas empresas, de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência – trabalho e vice-versa, de forma a satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto no 95.247/87, que regulamenta a Lei no 7.619/87 e as previstas na Lei no 7.418/85.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei. Ocorrendo falta do trabalhador no mês em curso, os ajustes serão realizados no mês subsequente, proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedido para o novo período.

**Parágrafo Segundo** – Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas poderão fornecer o benefício de vale-transporte em espécie diretamente ao trabalhador, sem que isso descaracterize a natureza do benefício, na forma da jurisprudência do STF (RE nº 487.410, RE 476.994 e RE 590.335-AgR).

**Parágrafo Quarto** – Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao trabalhador e resultando na sua falta ao serviço, não será considerada como falta injustificada.

**Parágrafo Quinto** – Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao trabalhador e caso o trabalhador pague a passagem para que não falte ao trabalho, o ressarcimento deverá ser efetuado diretamente na conta-salário do trabalhador, nunca em depósito na conta do vale-transporte.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO AMBULATORIAL

Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), efetivamente alocados nos serviços e limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, plano de saúde na modalidade ambulatorial.

**Parágrafo Primeiro** - Para atendimento da presente cláusula, as empresas celebrarão convênio diretamente com a operadora do plano saúde na modalidade ambulatorial ou poderão optar por repassar ao sindicato laboral o valor de **R\$ 176,07** (cento e setenta e seis reais e sete centavos) por trabalhador, que se responsabilizará pela contratação do plano de saúde na modalidade ambulatorial.

**Parágrafo Segundo** - O plano ambulatorial deverá compreender consultas, exames clínicos e laboratoriais e internações emergenciais, e deverá atender a todos os procedimentos e especialidades, conforme definição da Agência Nacional de Saúde (ANS).

**Parágrafo Terceiro** - No caso de as empresas optarem pelo repasse ao sindicato laboral do valor mencionado no parágrafo primeiro, será de responsabilidade e competência exclusiva do Sindicato Laboral a escolha, contratação e administração, bem como, tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários, inclusive atuar nas ações judiciais e administrativas envolvendo o plano na defesa dos interesses de seus beneficiários, em especial, para garantir a continuidade da prestação dos serviços médicos na hipótese de interrupção ou suspensão dos serviços pela operadora. Em hipótese alguma, o SEAC/DF e as empresas serão responsabilizadas pela descontinuidade, suspensão ou por qualquer problema decorrente da prestação de serviços do plano aos trabalhadores, desde que estejam cumprindo com todas as suas obrigações previstas nesta cláusula e dispositivos legais.

**Parágrafo Quarto** - No caso de as empresas optarem pelo repasse ao sindicato laboral do valor mencionado no parágrafo primeiro, ocorrendo qualquer desembolso financeiro pelo SEAC/DF e/ou as empresas, decorrente de descontinuidade, suspensão e problemas na prestação de serviços do plano ambulatorial aos trabalhadores, e se comprovando a culpabilidade do SINTEC/DF, caberá ao Sindicato Laboral indenizar o SEAC/DF e/ou as empresas.

**Parágrafo Quinto**– No caso de as empresas optarem pelo repasse ao sindicato laboral do valor mencionado no parágrafo primeiro, o valor será repassado ao sindicato laboral e/ou a operadora até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao início do contrato. A empresa terá até o dia 15 (quinze) de cada mês para incluir os funcionários no plano de saúde e a operadora terá até 20 (vinte) dias (úteis) para entregar a carteira com a devida inscrição.

**Parágrafo Sexto** – No caso de as empresas optarem pelo repasse ao sindicato laboral do valor mencionado no parágrafo primeiro, ocorrendo falência, intervenção, deficiência na gestão ou qualquer outro fato que afete a operadora do plano ambulatorial contratado e gerido exclusivamente pelo SINTEC/DF, causando a interrupção, cancelamento ou qualquer prejuízo aos trabalhadores, o SINTEC/DF se obriga a contratar, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, sob sua responsabilidade exclusiva, plano equivalente ao ofertado por meio desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo Sétimo** – Na hipótese de os tomadores dos serviços, por qualquer motivo, não adimplirem, cessarem e/ou suspenderem o pagamento a ser realizado às empresas, dos valores referentes ao benefício previsto no *caput* desta cláusula, ficarão as mesmas desobrigadas ao cumprimento da presente cláusula.

**Parágrafo Oitavo** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevindo sua aposentadoria, esse será desligado do plano, a não ser que promova a opção de pagamento perante a operadora em plano individual, sem intermédio de sua antiga empregadora, conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Nono** – Na hipótese de as empresas optarem por contratar o plano ambulatorial de forma direta e/ou fornecerem aos trabalhadores qualquer outra modalidade de auxílio saúde (por exemplo: assistência médica, hospitalar, etc.), em decorrência dos contratos com os tomadores de serviços, ficam as empresas desobrigadas ao cumprimento da presente cláusula, bem como de adesão a eventual plano ambulatorial administrado pelo Sindicato Laboral.

**Parágrafo Décimo** – O benefício em questão, pelo seu caráter assistencial não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Fica convencionado que, as empresas pagarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 11,69** (onze reais e sessenta e nove centavos) por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, públicos ou privados, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços. Valor esse a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente, sem ônus para o empregado, para fins de custeio de auxílio odontológico para todos os trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro** – O SINTEC/DF contratará, operadora especializada em Plano Odontológico com capacidade e eficiência de atendimento a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva dentro o Distrito Federal.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que não recolher ou repassar o auxílio odontológico, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação Judicial pertinente, observada a Prévia de Resolução Extrajudicial, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

**Parágrafo Quarto** – Para dar plena efetividade no cumprimento integral do atendimento odontológico, o SINTEC/DF poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

**Parágrafo Quinto** – É de única e exclusiva responsabilidade do Sindicato Laboral a escolha, contratação e administração, cabendo a este estabelecer os critérios e condições da prestação de serviços abrangidos pela Assistência Odontológica, bem como será de competência exclusiva do Sindicato Laboral, tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários.

**Parágrafo Sexto** – Cessando ou não havendo repasse ao Sindicato Laboral, do valor convencionado para o auxílio odontológico, as assistências e/ou atendimentos serão suspensos de imediato, ficando o SINTEC/DF isento de qualquer responsabilidade, presente ou futura.

**Parágrafo Sétimo** – Será contratada operadora especializada em plano odontológico, devidamente registrada na ANS.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA E ASSISTÊNCIA FUNERAL

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios da **Assistência Funeral** no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) e **Seguro de Vida** no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais), a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com Seguradora, em benefício do empregado.

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora no valor mensal de **R\$ 2,30** (dois reais e trinta centavos) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará, mensalmente, a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora, devendo o relatório detalhado ser enviado ao SEAC/DF para efetiva fiscalização da concessão do benefício estipulado na apólice.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora.

**Parágrafo Quinto** – Os benefícios descritos no **caput** serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de direito privado.

**Parágrafo Sexto** – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

**Parágrafo Sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo Oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora.

**Parágrafo Nono** – Os benefícios, seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Décimo** – O benefício assistencial funeral deverá ser incluído no valor prescrito no **caput**.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – O SEAC/DF se compromete a disponibilizar informação de fácil acesso em seu website, contendo o telefone e demais dados necessários, para contato com a seguradora pelos familiares do segurado. É facultado ao SINTEC/DF promover a mesma divulgação.

**Parágrafo Décimo Segundo** – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – As empresas que deixarem de aderir à apólice oferecida pelo SEAC/DF, assumirão por conta e risco a indenização junto aos beneficiários do trabalhador no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), independente de terem ou não apólice própria, haja vista que esta cláusula tem o princípio de estímulo ao associativismo e por ser um benefício ao trabalhador.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO INTERMITENTE**

Os sindicatos convencionam a autorização para que empresas contratem trabalhadores intermitentes, previstos no artigo 452-A da Lei 13.467/2017, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas previstas no §6º do artigo 452-A da CLT, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

**Parágrafo Primeiro** – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 6 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador que for convocado com brevidade inferior ao estabelecido em lei não poderá ser sancionado com a penalidade prescrita no §4º do 452-A da Lei 13.467/2017 em caso de recusa ou de não comparecimento.

**Parágrafo Terceiro** – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada.

**Parágrafo Quarto** – O trabalhador intermitente terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

**Parágrafo Quinto** – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 60 (sessenta) dias ininterruptos no mesmo posto de trabalho, com o mesmo endereço e mesma carga horária, deverá ser admitido como efetivo.

**Parágrafo Sexto** – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

**Parágrafo Sétimo** – Em consonância com a disposição do §6º do artigo 452-A da CLT, será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração normativa, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e vale-transporte.

**Parágrafo Oitavo** – O trabalhador fará jus ao piso salarial normativo correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias de seus empregados em até 10 (dez) dias após o fim do contrato.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

As EMPRESAS são obrigadas a submeter ao SINDICATO LABORAL as rescisões de Contrato de Trabalho igual ou superior a 12 (doze) meses. As homologações somente serão realizadas mediante apresentação do extrato atualizado do FGTS, comprovante de pagamento da GRCUS e lista dos contribuintes, carta de preposto, CTPS devidamente atualizada, 5 vias do TRCT, impressa em verso e anverso (conforme modelo do anexo I da Portaria nº 1.621/2010 MTE, corretamente preenchida); aviso prévio, Atestado Médico Ocupacional (ASO) Demissional e exames complementares, comprovante bancário de pagamento das verbas rescisórias, chave de identificação, extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado ou extrato analítico de FGTS e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada, guia de recolhimento rescisório de FGTS e da contribuição Social – GRRF e comprovante de pagamento, comunicado de dispensa – CD e requerimento do seguro desemprego, demonstrativo de remuneração variável com o cálculo das médias constantes no TRCT, relação de salário e contribuição INSS, devendo a EMPRESA cumprir os prazos legais.

**Parágrafo Primeiro** – AS EMPRESAS comunicarão, por escrito, ao empregado, o dia, hora e local para efetuar a homologação da rescisão. Cumprida essa formalidade, o empregador ficará isento de penalidades previstas na Lei nº 7.855/89. Caso o empregado não compareça no horário determinado, fica o SINDICATO com a incumbência de fornecer declaração comprobatória de sua ausência.

**Parágrafo Segundo** – O prazo para submeter às rescisões contratuais à homologação, será no máximo de 40 dias contados do final do aviso prévio, sob pena de multa prevista no § 8º do Art. 477 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – As ressalvas dispostas no termo de homologação não poderão ser genéricas, devendo estar acompanhada da devida justificativa.

**Parágrafo Quarto** – Excetua-se o dever de homologação perante o sindicato laboral, previsto nesta cláusula, às hipóteses de dispensa por comum acordo (distrato), que deverão observar o disposto no artigo 484-A da CLT.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na Legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** – O aviso prévio será fornecido por escrito em 3 (três) vias, com contra recibo, devendo constar expressamente como o trabalhador irá trabalhar no período de aviso ou se o mesmo será indenizado.

**Parágrafo Segundo** – Durante o cumprimento do Aviso Prévio concedido pelo empregador, e em havendo comprovação de haver o empregado obtido novo emprego, ficará este dispensado do seu cumprimento nos termos da Súmula 276/TST, estendido esta condição ao trabalhador convocado para assumir cargo público, seja através de concurso público ou cargo comissionado, estando este dispensado e sem ônus do cumprimento do Aviso Prévio.

**Parágrafo Terceiro** – No caso do aviso prévio trabalhado dado pelo empregador ao empregado, o cumprimento do aviso se dará com a prestação de serviços pelo trabalhador no período previsto no art. 487, acrescidos dos 3 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, na forma da Lei nº 12.506/2011.

## ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO JOVEM APRENDIZ

Destacada a prevalência desta Convenção Coletiva de Trabalho sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, e diante da incompatibilidade das atividades desenvolvidas pelas funções abarcadas nos serviços em edificações e ao desenvolvimento saudável do aprendiz (art. 403, parágrafo único, da CLT), agravada pela ausência de conhecimentos técnicos exigidos para o exercício das funções em apreço (art.429 da CLT) como é exemplificado pelas funções de técnico em edificações e encarregado geral, e a exigência de formação curricular incompatível com o contrato de aprendizagem, fica convencionado que as empresas darão cumprimento às quotas legais de JOVEM APRENDIZ, em atendimento ao disposto no artigo 429 da CLT e no Decreto 5.598/05, tomando como parâmetro a incidência do percentual de aprendizagem mínimo de 5% (cinco por cento) a incidir sobre base de cálculo limitada ao quantitativo/dimensionamento de seus funcionários de suas áreas administrativas, destacando-se que a presente Convenção Coletiva de Trabalho tem prevalências sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, excluindo-se da base de cálculo as funções de eletrotécnico.

Portanto, esta cláusula não se presta a reduzir ou excluir a aplicação da Lei de aprendizagem, mas tão somente faz o enquadramento às normas de regência da aprendizagem com a realidade específica do setor econômico de serviços terceirizáveis.

**Parágrafo Primeiro** – Os contratos de aprendizagem, assim entendidos os que se enquadrem no disposto contido no artigo 428 da CLT, não poderão estabelecer salário inferior ao previsto no § 2º do mesmo dispositivo legal, salvo condição mais favorável.

**Parágrafo Segundo** – Como consequência natural da Aprendizagem, os aprendizes contratados serão empregados nas áreas que demandem conhecimento técnico e compatível, excetuadas as atividades listadas no **caput** por não preencherem esses requisitos.

**Parágrafo Terceiro** – De forma a contribuir com a satisfação do objetivo da Aprendizagem (a inserção do jovem no mercado de trabalho), as empresas envidarão esforços para contratação de jovens de 14 a 24 anos para as funções que não exigirem capacitação técnica e que não são elegíveis para incidência da cota estabelecida no artigo 429 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – Com o intuito de, efetivamente, dar cumprimento à Lei que trata da cota de aprendizes, fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, obrigatoriamente, deverão comprovar a contratação do jovem aprendiz, tomando-se por base as funções compatíveis com os requisitos da aprendizagem, incluindo aquelas que não estejam abarcadas por esta convenção coletiva. A comprovação deverá ser feita, trimestralmente, perante o SEAC/DF mediante apresentação dos seguintes documentos: **a)** relação nominal dos aprendizes, contendo data de nascimento, início e término do contrato, ocupação, função e horário de trabalho; **b)** cópia do contrato com a instituição de ensino; e **c)** CAGED.

**Parágrafo Quinto** – Com Apresentada a documentação exigida no parágrafo quarto, com a regularidade estabelecida, o SEAC/DF deverá fornecer declaração de cumprimento desta cláusula, dentro do prazo de até 5 (cinco) dias úteis a contar da data de solicitação da declaração.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTAGIÁRIO TÉCNICO INDUSTRIAL**

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços no sentido de conseguir, junto as empresas abrangidas por esta convenção, promover o desenvolvimento de programas de estágio aos alunos matriculados em cursos técnicos, como forma de incentivar o constante aprimoramento dos conhecimentos práticos daqueles que pretendem integrar à categoria dos técnicos industriais.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMITIDO**

Nos casos de readmissão na mesma empresa, dentro do prazo de 12 (doze) meses, e desde que o empregado tenha trabalhado anteriormente por um período, também não inferior a 12 (doze) meses, para o exercício da mesma função, o profissional não estará sujeito ao contrato de experiência.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, por completo, para a concessão de quaisquer benefícios, tais como: aposentadoria, acidente de trabalho, auxílio-doença, auxílio-natalidade, abono de permanência, atestado de afastamento do trabalho (AAT), atestado de volta ao trabalho (AVT), CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

**Parágrafo Único** – A obrigação da empresa restringe-se às informações do período em que o trabalhador prestou serviços para a mesma.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TREINAMENTO / ATUALIZAÇÃO**

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços no sentido de buscar convênios para viabilizar cursos de formação, capacitação e reciclagem profissional.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGULAMENTO DAS EMPRESAS**

Todos os empregados, independentemente da data de sua admissão, estarão obrigados ao cumprimento irrestrito dos regulamentos internos vigentes ou que vierem a vigor nas empresas, desde que os mesmos lhes sejam entregues por cópia ou sejam afixados em local de fácil visualização e desde que os mesmos não contrariem a presente Convenção e a Consolidação das Leis do Trabalho.

## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Fica pactuado que às empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidades legais, inclusive as gestantes; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possuam qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – Na sucessão de contratos de prestação de serviços, no segmento privado, faculta-se às empresas realocarem, dentro das mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo, com posto efetivo (não se admite reservas e feristas). Esta condição é limitada, tão somente, ao empregado que exerça a função de confiança, sendo ainda vedada a sua aplicação aos contratos do setor público.

Entende-se por função de confiança: auxiliar de encarregado, fiscal, encarregado, supervisor, chefe, preposto, gestor, gerente, subgerente, líderes de equipe, supervisor, coordenador e demais funções assemelhadas.

**Parágrafo Segundo** – Caso a empresa exerça a faculdade prevista no Parágrafo Primeiro da presente Cláusula, deverá comunicar o Sindicato Laboral no prazo de 30 (trinta) dias os empregados realocados e os respectivos postos de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Para o fiel cumprimento das condições avençadas, o tomador de serviços só poderá realizar a devolução de funcionários que não estejam atendendo com satisfação as suas necessidades, até 30 (trinta) dias que anteceder a troca de empresas, sendo vedado a devolução do trabalhador no referido período até o início do novo contrato, devendo o tomador informar quais os trabalhadores que não irão permanecer no novo contrato.

**Parágrafo Quarto** – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa sucedida estará obrigada a dispensar os empregados para permitir a contratação pela empresa sucessora, mediante as seguintes condições:

I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

III) No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

IV) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços e, desde que o empregado seja admitido pela empresa sucessora sem a descontinuidade quanto à prestação de serviços, fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 12º da Lei 13.932/19, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado.

V) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para cálculo das verbas rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO EMPREGADO PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Fica facultado ao empregado pessoa com deficiência (PCD) valer-se da garantia contida na **Cláusula Vigésima Oitava** ("Incentivo à Continuidade"), optando por ser contratado pela empresa sucessora, em detrimento da garantia prevista no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020.

**Parágrafo Primeiro** – As estabilidades, previstas na Cláusula Trigésima Quinta (“Incentivo à Continuidade”) e no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, deverão ser observadas em sua integralidade pela empresa sucessora.

**Parágrafo Segundo** – Caso o trabalhador opte pela contratação pela empresa sucessora, a empresa sucedida estará isenta de qualquer responsabilidade em relação à estabilidade advinda do art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, bem como da nova relação contratual firmada entre empregado e empresa sucessora.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE GESTANTE**

As empresas assegurarão o emprego da gestante desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO PARA PRESTAR SERVIÇO MILITAR**

Será garantido o emprego do trabalhador alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 90 (noventa) dias após a cessão do cumprimento, desde que se apresente à sua empregadora no prazo de 30 (trinta) dias.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO**

Ao empregado acidentado no trabalho, ressalvada a hipótese de justa causa, é garantida estabilidade por 12 (doze) meses, nos termos da Legislação da Previdência.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas ficam proibidas de fazer anotações na carteira de trabalho dos empregados da categoria, que não aquelas determinadas por lei.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CÓPIA DA RAIS**

As empresas ficam obrigadas a entregar a cópia da RAIS aos empregados que vierem a requerer, justificadamente, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO**

Excetuadas as espécies de trabalho intermitente, tempo parcial ou por revezamento “12x36”, a jornada de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas compensarão o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período o máximo de 30 (trinta) dias, desde que haja anuência do tomador de serviços.

**Parágrafo Segundo** – A jornada de trabalho estabelecida nesta cláusula poderá ser acrescida de horas suplementares que serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, ou poderão ser compensadas, conforme previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo Terceiro** – As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que convocados os(as) trabalhadores(as) deverão ser realizados durante o expediente normal, e se estas ultrapassarem o horário normal de trabalho serão remuneradas como horas excedentes, como serviços extraordinários, por representarem tempo à disposição da empresa. O período será indenizado como horas excedentes apenas se estiverem consignadas nas folhas de ponto.

**Parágrafo Quarto** – A Jornada de Trabalho dos empregados da categoria profissional é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, vedado sua redução a título de proporcionalidade do salário da categoria.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA ESPECIAL**

As empresas poderão adotar a Jornada de Revezamento "12x36", 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados que trabalham sob o regime da Jornada de Revezamento é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que será de 1 (uma) hora, permitido seu gozo ou indenização em casos de extrema necessidade.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se normais os dias de domingo e feriados, laborados nesta jornada especial, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, sendo a hora noturna computada como de 60 (sessenta) minutos. Em contrapartida, pactua-se que o percentual do adicional noturno será de 22,5% (vinte e dois e meio por cento), incidindo sobre a hora trabalhada, com a finalidade de compensar a fixação da hora em 60 (sessenta) minutos.

**Parágrafo Quarto** – No regime acordado de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã (artigo 59-A da CLT).

**Parágrafo Quinto** – Na hipótese de parte da jornada do trabalhador se incluir no horário noturno e outra parte se concretizar antes ou depois dele, em horário diurno, o mesmo somente terá direito ao recebimento do adicional noturno por àquelas horas efetivamente situadas dentro do limite fixado por lei, ou seja, entre 22h00min e 05h00min, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo Sexto** – A remuneração mensal pactuada para a jornada "12x36" horas abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, sendo considerados compensados os feriados, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo Sétimo** – Diante da natureza compensatória desta jornada, pela qual não há suspensão para concessão do intervalo de alimentação e repouso (o qual se inclui nas 12 horas que a nomeiam), considera-se já remunerado pelo salário mensal o período reservado ao intervalo, razão pela qual a indenização por eventual supressão desse se restringirá à incidência de 50% sobre o período suprimido e já pago (CLT, art. 59-a), não implicando na repetição da hora já remunerada; bem como a referida indenização não se aplica para efeitos de cálculos, médias ou demais reflexos legais.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias fica garantido um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, permitindo seu gozo ou indenização, ficando a critério do empregado permanecer ou não no local de serviço.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber:

- a) cartão de ponto manual;
- b) folha de frequência;
- c) biometria;
- d) controle de ponto por cartão magnético;
- e) sistema de ponto eletrônico alternativo; e outros permitidos por lei.

**Parágrafo Único** – As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Controle de Jornada ora ajustado atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIA REMUNERADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos seguintes termos:

- a) 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b) 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE - EXAMES

Será permitida a compensação quando o empregado estudante for submetido a provas periódicas em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos pelo MEC, desde que a empresa seja comunicada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Primeiro** – Cabe ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova.

**Parágrafo Segundo** – Caso, justificadamente por escrito e em cumprimento aos ritos protocolares do **caput**, não haja meio de compensar a jornada de trabalho, o empregado estudante terá suas faltas abonadas.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GOZO DE FÉRIAS

As férias serão concedidas integralmente em um único período, na forma da lei vigente.

**Parágrafo Primeiro** – Na concessão das férias o início delas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias compensados, nem com os dias 24 e 31 de dezembro.

**Parágrafo Segundo** – Em conformidade com o início das férias concedidas, o pagamento destas dar-se-á 2 (dois) dias antes do início das mesmas.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa fornecerá aviso de férias ao empregado 30 (trinta) dias antes da concessão das mesmas.

**Parágrafo Quarto** – Fica garantido o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem seu contrato rescindido sem justa causa.

**Parágrafo Quinto** – Nas escalas 5x2 (segunda à sexta-feira) o gozo das férias poderá iniciar na segunda-feira, mesmo se o feriado recair em dia de quarta-feira.

## LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS DA GESTANTE

A empresa garantirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, poderá marcar seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

A duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII, do art. 7º da Constituição Federal poderá ser prorrogada por sessenta dias, desde que haja adesão expressa da empresa ao “**Programa Empresa Cidadã**”, instituído pela Lei nº 11.770, de 09/09/2008 e, também, solicitação por escrito da profissional até ao final do 1º (primeiro) mês após o parto.

**Parágrafo Primeiro** – A prorrogação da licença maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da CF.

**Parágrafo Segundo** – O profissional que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, fará jus à prorrogação no **caput**, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

**Parágrafo Terceiro** – A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09/09/2008.

**Parágrafo Quarto** – As profissionais que na data da assinatura desta convenção estejam em gozo de licença maternidade, terão até 30 (trinta) dias contados a partir desta data para manifestar a opção referida no **caput**.

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA REFEIÇÕES E ARMÁRIO

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços no sentido de conseguir, junto aos tomadores do serviço, locais apropriados para as refeições de seus empregados e armários individuais para guarda de seus pertences.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

As empresas se obrigam a adotar todas as medidas para eliminação da insalubridade e da periculosidade, fornecendo, de forma gratuita, os equipamentos de proteção individual cabíveis, tais como: óculos, luvas, roupas especiais e etc., levando-se em conta a natureza do respectivo trabalho.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORME**

Quando de uso obrigatório, as empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, 02 (dois) uniformes completos, adequados à numeração previamente informada, a cada 6 (seis) meses.

**Parágrafo Primeiro** – Após a efetiva entrega dos uniformes, por meio de recibo próprio, os ajustes ficarão a cargo do empregado(a).

**Parágrafo Segundo** – A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas são de uso doméstico.

**Parágrafo Terceiro** – O empregado indenizará a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÕES PARA A CIPA**

As empresas enviarão para o STIG/DF, sob pena de nulidade, cópias dos editais de convocação de eleições para as CIPA's, antes de sua realização, em conformidade com a NR. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, regularmente eleitos, terão acesso às dependências das empresas para a colocação de avisos, comunicações em locais visíveis e apropriados, desde que não sejam contrários à legislação vigente e com o assentimento prévio pela empresa no momento da colocação.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão à disposição do sindicato Profissional, locais apropriados e de fácil visualização para a fixação de quadro de avisos e notícias de interesses dos trabalhadores, medindo no mínimo, meio metro quadrado, desde que, ao empregador seja facultado definir o local, bem como que as divulgações não contrariem os princípios e as finalidades das empresas, ficando ajustado, ainda que, toda e qualquer divulgação deverá ser autorizada pelo proprietário ou seu preposto na empresa, ficando vedada toda e qualquer propaganda de caráter político – partidário.

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

A 05 (cinco) dirigentes sindicais regularmente eleitos, com a limitação de 1 (um) dirigente por empresa, integrantes da Diretoria do Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Distrito Federal – SINTEC/DF será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários, sem a respectiva prestação dos serviços.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL MENSAL

As empresas ficam obrigadas a descontar dos empregados associados e mediante anuência expressa do trabalhador, por escrito, em folha de pagamento, a mensalidade devida ao SINTEC/DF no percentual de 1,5% (hum vírgula cinco por cento) do salário nominal recebido.

**Parágrafo Primeiro** – Para efeito de controle do desconto da mensalidade sindical, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao SINTEC/DF até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, uma relação alfabética de todos os empregados que autorizaram o desconto, devendo constar ainda a função, a matrícula na empresa, salário e o valor do desconto.

**Parágrafo Segundo** – O repasse do desconto para o SINTEC/DF deverá ser feito, obrigatoriamente, até o dia 03 (três) dias úteis após o desconto.

**Parágrafo Terceiro** – O SINTEC/DF encaminhará, mensalmente, para as empresas, relação dos novos empregados sindicalizados para fins do desconto da mensalidade.

**Parágrafo Quarto** – Em caso de atraso no depósito da mensalidade Sindical recolhida, a empresa pagará uma multa diária correspondente a 0,1% (zero vírgula um por cento) do valor não recolhido, caso o atraso não seja superior a 60 (sessenta) dias; ou 0,2% (zero vírgula dois por cento) do valor não recolhido, caso o atraso seja superior a 60 (sessenta) dias, até a data da efetiva liquidação, limitados ao montante não recolhido, a ser revertida para o SINTEC/DF.

**Parágrafo Quinto** – No caso de sucessão de empresas nos termos da cláusula da continuidade, serão mantidos os descontos das mensalidades dos trabalhadores sindicalizados, mediante a apresentação por parte do SINTEC/DF de uma relação dos trabalhadores para a empresa que está sucedendo a outra conforme cláusula de continuidade, sem necessidade de apresentação de novas autorizações. A relação deverá ser apresentada até o 15º (décimo quinto) dia do mês em que a empresa assumir o contrato.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, no valor total de R\$ 12,00 (doze reais), por empregado, comprovado por meio do CAGED referente ao mês de junho de 2022, a ser recolhida de uma só vez até o dia 19 de agosto de 2022, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na secretaria da sede do SEAC/DF, até o dia 15 de agosto de 2022. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). O pagamento deverá ser efetuado através de emissão de boleto bancário emitido pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).



**Parágrafo Primeiro** – Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no **caput** da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) de juros, por dia de atraso, sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Segundo** – Em caso de não recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal prevista no **caput** da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a Taxa Assistencial, conforme guia disponibilizada em site próprio do Sindicato Patronal. ( <http://www.seac-df.com.br/taxa-assistencial/> ).

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão de todos os seus empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante anuência expressa do trabalhador, o valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário nominal do mês de junho de 2022. O referido desconto deverá ocorrer no mês subsequente a assinatura desta CCT, a título de Taxa Assistencial, conforme aprovação expressa em assembleia geral convocada e aprovada para esta finalidade. O referido desconto deverá ser revertido ao Sindicato Laboral até o dia 15 (quinze) do mesmo mês do desconto, fornecendo, ainda, ao Sindicato, relação evidenciando os dados pertinentes ao desconto, ou seja, o nome do empregado e o valor do desconto.

**Parágrafo Único** – O pagamento ou recolhimento poderá ser feito por contrarrecibo ou mediante depósito na conta corrente bancária do Sindicato, sendo que, nesta última hipótese, o comprovante do depósito valerá como recibo.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, **deverão** apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, conjuntamente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal;
- b) Recolhimento da Taxa Assistencial Patronal e Laboral;
- c) Cumprimento integral desta Convenção e as obrigações desta;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes sindicais.

**Parágrafo Quarto** – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, item IV e V, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção deverão ser comunicadas por escrito aos sindicatos convenientes, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias antes de serem submetidas à justiça do trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO LICITATÓRIO**

As empresas deverão sempre colacionar a presente Convenção Coletiva nas suas propostas de preços, tanto para os contratos a serem firmados com a iniciativa pública quanto para os contratos a serem firmados com a iniciativa privada.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB**

Aos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT, é proibida a utilização pelas empresas dos benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB.

**Parágrafo Primeiro** – Não poderão utilizar os benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB, aos contratos previstos no *caput* da presente cláusula, as empresas cujo objeto também abranjam as seguintes atividades mencionadas na IN RFB 1.812/18:

- tecnologia da informação – TI e comunicação – TIC;
- call center;
- transporte rodoviário de passageiros, intermunicipal, interestadual, internacional e em região metropolitana;
- transporte ferroviário de pessoas;
- transporte metroferroviário de pessoas;
- transporte rodoviário de cargas;
- construção civil;
- construção civil de obras de infraestrutura;
- empresas jornalísticas e de radiodifusão de sons e imagens.

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação ensejará a intervenção da Superintendência Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-10ª REGIÃO**

Nos termos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência IUJ 0000396-17.2016.5.10.0000 do TRT-10ª Região, é proibida a utilização de enquadramento sindical pela empresa diverso do segmento no qual o empregado trabalha "I - O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros. II - **Exercendo a empresa múltiplas atividades, o enquadramento sindical observará o segmento no qual o empregado trabalha**, salvo quando não for possível identificar aquela preponderante e, cumulativamente, o sindicato dos trabalhadores houver celebrado convenção coletiva mais benéfica com sindicato eclético da categoria econômica", sob pena de nulidade absoluta do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – Os sindicatos comprometem-se a coibir a utilização de norma coletiva de trabalho que utilize enquadramento sindical incompatível com o segmento da prestação de serviços do trabalhador das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT.

**Parágrafo Segundo** – Os sindicatos atuarão para alertar e responsabilizar os tomadores de serviços e seus prepostos que utilizarem nos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT, norma coletiva diversa da presente CCT.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer constantes do presente instrumento, na seguinte progressão:

- a) multa no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses não tenha incidido nesta penalidade;
- b) multa no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses tenha reincidido nesta penalidade.

**Parágrafo Único** – Prevalecem as multas por descumprimento previstas nas cláusulas do presente instrumento.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção, obedecerá às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TERMOS ADITIVOS**

É facultado aos Sindicatos convenientes, complementar as disposições desta Convenção Coletiva por meio de termo aditivo, devidamente registrado do MTE, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições

deste instrumento normativo.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - REGRAS ABSTRATAS E IMPESSOAIS DO SEGMENTO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma Legal e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito. Neste sentido pode-se afirmar, com "*severus in iudicando*" que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas de Trabalho. Diante desse fundamento constitucional estas integram o nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas. É certo que a Convenção Coletiva de Trabalho tem uma extensão menor que a norma legal, por isso opera efeitos jurídicos apenas no seu âmbito de abrangência. Mas esta é uma diferença que não pode ser considerada para excluí-la no campo das Normas Jurídicas, já que – como acentua o Mestre Carnelutti – a Nação é o limite máximo e não o limite mínimo de extensão da norma e, portanto, podem existir normas, legais e consuetudinárias, que se refiram a uma coletividade menor, por exemplo, leis limitadas a uma região. A Convenção Coletiva de Trabalho delimita os limites da categoria porque, assim como a Nação é o limite máximo da extensão da norma legal, o segmento, como um todo, é o objeto máximo da aplicação da (norma) Convenção Coletiva de Trabalho. A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia institucional para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de Trabalho de cada categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal. As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços.

**ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS**  
**TERCEIRIZAVEIS DO DF**

**FERNANDO ALVES CARDOSO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO DF**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - MEMORIAL DESCRITIVO DAS FUNÇÕES**

A profissão de Técnico Industrial de nível médio foi criada pela **Lei 5.524 de 5 de novembro de 1968**, sendo regulamentada pelo **Decreto 90.922 de 6 de fevereiro de 1985**, no qual, permitiu a criação dos Conselhos Federal e Regionais dos Técnicos Industriais que normatizou as atribuições e, por fim, complementou as modalidades profissionais por intermédio da **Resolução CFT Nº 085-2019**, ora anexada.

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas **de 79,49% (setenta e nove vírgula quarenta e nove por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.** Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT.**

**A tabela de encargos sociais abaixo foi elaborada em conformidade com o Anexo VII-D da Instrução Normativa n.º 05, de 25/05/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.**

### TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS

#### ANEXO VII-D DA IN 05/2017 DO MPDG

#### MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS

##### Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias

<b>2.1</b>	<b>13º Salário, Férias e Adicional de Férias</b>	<b>%</b>
A	13º (décimo terceiro) Salário (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	8,33%
B	Férias e Adicional de Férias (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	12,10%
<b>Total</b>		<b>20,43%</b>

**Nota 1:** Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

**Nota 2:** O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

##### Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições

<b>2.2</b>	<b>GPS, FGTS e outras contribuições</b>	<b>%</b>
A	INSS	20,00%
B	Salário Educação	2,50%
C	SAT	3,00%
D	SESC ou SESI	1,50%
E	SENAI - SENAC	1,00%
F	SEBRAE	0,60%
G	INCRA	0,20%
H	FGTS	8,00%
<b>Total</b>		<b>36,80%</b>

**Nota 1:** Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

**Nota 2:** O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

#### Módulo 3 - Provisão para Rescisão

<b>3</b>	<b>Provisão para Rescisão</b>	<b>%</b>
A	Aviso prévio indenizado ( $33 \div 365 \times 0,20 \times 100 = 1,81\%$ )	1,81%
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado ( $8\% \times 1,81\% = 0,14\%$ )	0,14%
C	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado (Item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 - $4,5\% \times 90\%$ do pessoal recebe aviso indenizado)	4,05%
D	Aviso prévio trabalhado ( $07 \div 30 \div 12 \times 0,10 \times 100 = 0,19\%$ )	0,19%
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o aviso prévio trabalhado ( $36,80\% \times 0,19\% = 0,07\%$ )	0,07%
F	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio trabalhado (Item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 - $4,5\% \times 10\%$ do pessoal recebe aviso trabalhado)	0,45%
<b>Total</b>		<b>6,71%</b>

#### Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

<b>4.1</b>	<b>Ausências Legais</b>	<b>%</b>
A	Substituto na cobertura de férias (Terço constitucional de férias e 13º salário do ferista ( $3,03\% + 8,33\%$ ) $\div 12 = 0,95\%$ )	0,95%
B	Substituto na cobertura de ausências legais e ausências por doença ( $(8 \div 30 \div 12) + (7 \div 30 \div 12) \times 100 = 4,17\%$ )	4,17%
C	Substituto na cobertura de licença-paternidade ( $5 \div 30 \div 12 \times 0,075 \times 100 = 0,10\%$ )	0,10%
D	Substituto na cobertura de ausência por acidente de trabalho ( $(15 \div 30 \div 12) \times 0,15 \times 100 = 0,63\%$ )	0,63%
E	Substituto na cobertura de afastamento maternidade ( $1 \div 12 \times 4 + (1,33 \div 12 \times 4) \div 12 \times 0,00025 \times 100 = 0,02\%$ )	0,02%
F	Incidência do submódulo 2.2 sobre o somatório do submódulo 2.1 e sobre as alíneas A, B, C, D e E do submódulo 4.1	9,68%
<b>Total</b>		<b>15,55%</b>

**Nota 1:** Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositores/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intrajornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

**Nota 2:** Haverá a incidência do Submódulo 2.2 sobre esse módulo.

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>79,49%</b>
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe R. Andrade.

## ANEXO III - ATA DE APROVAÇÃO DOS TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

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



## RESOLUÇÃO Nº 085, DE 28 DE OUTUBRO DE 2019.

Aprova a Tabela de Títulos de profissionais dos TÉCNICOS INDUSTRIAIS no SINCETI.

O CONSELHO FEDERAL DE TÉCNICOS INDUSTRIAIS - CFT, no uso das atribuições que lhe confere o art. 8º da Lei nº 13.639, de 26 de março de 2018;

Considerando o estabelecido no parágrafo único do art.26 da Lei nº 13.639, de 26 de março de 2018 que habilita a atuação dos profissionais em todo território nacional;

Considerando o art. 9º do Decreto nº 90.922, de 6 de fevereiro de 1985;

Considerando a resolução CFT nº 003 que instituiu o SINCETI e instituiu que o registro de pessoas físicas tem âmbito nacional;

Considerando a necessidade de relacionar os diversos títulos profissionais, com características curriculares idênticas, similares ou resultantes de micro áreas do conhecimento, para instituir e manter o Cadastro Nacional dos Técnicos Industriais;

Considerando que compete ao sistema de ensino a formação profissional e ao Conselho Federal dos Técnicos Industriais e aos Conselhos Regionais dos Técnicos Industriais a habilitação para o exercício profissional, através de registro do técnico industrial junto ao mesmo;

Considerando que o Ministério da Educação, por meio do Conselho Nacional de Educação instituiu o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, onde são inseridos novos títulos profissionais de Técnicos Industriais a cada período;

Considerando a necessidade de prover celeridade no atendimento ao pedido de registro de profissionais egressos do Sistema de Ensino, para inserção no mercado de trabalho;

Considerando a resolução CFT nº 072, de 24 de maio de 2019 que autoriza a inclusão de novos títulos à Tabela de Títulos de profissionais do CFT.

### RESOLVE

**Art.1º.** Aprovar a Tabela de Títulos de profissionais dos TÉCNICOS INDUSTRIAIS no SINCETI com a seguinte redação:

TABELA DE TÍTULOS PROFISSIONAIS SINCETI	
101	TECNICO EM ACUCAR E ALCOOL
102	TECNICO EM AERONAUTICA – em extinção
103	TECNICO EM MECÂNICA DE AERONAVES
104	TECNICO EM AGRIMENSURA
105	TECNICO EM AGROINDUSTRIA
106	TECNICO EM ALIMENTOS
107	TECNICO EM ANALISES QUIMICAS

*J*





108	TECNICO EM AUTOMACAO INDUSTRIAL
109	TECNICO EM AUTOMACAO INDUSTRIAL ELETRONICA
110	TECNICO EM AUTOMOBILISTICA
111	TECNICO EM BENEFICIAMENTO DE MADEIRA
112	TECNICO EM BIOCMBUSTIVEIS
113	TECNICO EM BIOTECNOLOGIA
114	TECNICO EM BORRACHA
115	TECNICO EM CALCADOS
116	TECNICO EM CELULOSE
117	TECNICO EM CELULOSE E PAPEL
118	TECNICO EM CERAMICA
119	TECNICO EM CERVEJA E REFRIGERANTES
120	TECNICO EM CERVEJARIA
121	TECNICO EM COMPUTACAO GRAFICA
122	TECNICO EM CONSERVACAO E RESTAURO
123	TECNICO EM CONSTRUCAO CIVIL
124	TECNICO EM CONSTRUCAO DE MAQUINAS E MOTORES
125	TECNICO EM CONSTRUCAO NAVAL
126	TECNICO EM CONTROLE AMBIENTAL
127	TECNICO EM CONTROLE DE QUALIDADE ALIMENTOS
128	TECNICO EM CONTROLE DE QUALIDADE DE ALIMENTOS
130	TECNICO EM CURTIMENTO
131	TECNICO EM DECORACAO
132	TECNICO DESENHISTA DE ARQUITERURA
133	TECNICO DESENHISTA DE MAQUINAS
134	TECNICO EM DESENHO DE CONSTRUCAO CIVIL
135	TECNICO EM DESENHO DE PROJETOS
136	TECNICO EM DESENHO DE PROJETOS - MECANICA
137	TECNICO EM DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS
138	TECNICO EM DESIGN DE INTERIORES
139	TECNICO EM DESIGN DE JOIAS
140	TECNICO EM DESIGN DE MOVEIS
141	TECNICO EM EDIFICACOES
142	TECNICO EM ELETRICIDADE
143	TECNICO EM ELETROELETRONICA
144	TECNICO EM ELETROMECHANICA
145	TECNICO EM ELETRONICA
146	TECNICO EM ELETRONICA - TELECOMUNICACOES





147	TECNICO EM ELETROTECNICA
148	TECNICO EM CONSTRUCAO CIVIL
149	TECNICO EM EQUIPAMENTOS BIOMEDICOS
150	TECNICO EM EQUIPAMENTOS PESQUEIROS
151	TECNICO EM ESTRADAS
152	TECNICO EM ESTRADAS E PONTES
153	TECNICO EM ESTRUTURAS NAVAIS
154	TECNICO EM FABRICACAO DE INSTRUMENTOS MUSAIS
155	TECNICO EM FABRICACAO MECANICA
156	TECNICO EM FIACAO – em extinção
157	TECNICO EM FIACAO E TECELAGEM – em extinção
158	TECNICO EM FIACAO TECNICA – em extinção
160	TECNICO EM FOTOGRAFIA
162	TECNICO EM FUNDICAO – em extinção
163	TECNICO EM GEODESIA E CARTOGRAFIA
164	TECNICO EM GEOLOGIA
165	TECNICO EM GEOMENSURA
166	TECNICO EM GEOPROCESSAMENTO
167	TECNICO EM HIDROLOGIA
168	TECNICO EM IMPRESSAO OFFSET
169	TECNICO EM IMPRESSAO ROTOGRAFICA E FLEXOGRAFICA
170	TECNICO EM INFORMATICA
171	TECNICO EM INFORMATICA INDUSTRIAL
172	TECNICO EM INFORMATICA PARA INTERNET
173	TECNICO EM INSTRUMENTACAO
174	TECNICO EM JOALHERIA
175	TECNICO EM MALHARIA
176	TECNICO EM MANUTENCAO AUTOMOTIVA
177	TECNICO EM MANUTENCAO DE AERONAVES
178	TECNICO EM MANUTENCAO DE AERONAVES EM AVIONICOS
179	TECNICO EM MANUTENCAO DE AERONAVES EM CELULA
180	TECNICO EM MANUTENCAO DE AERONAVES EM GRUPO MOTOR
181	TECNICO EM MANUTENCAO DE COMPUTADORES
182	TECNICO EM MANUTENCAO DE EQUIPAMENTOS MEDICO- HOSPITALARES
183	TECNICO EM MANUTENCAO DE MAQUINAS INDUSTRIAIS
184	TECNICO EM MANUTENCAO DE MAQUINAS PESADAS
185	TECNICO EM MANUTENCAO DE SISTEMAS METROFERROVIARIOS
186	TECNICO EM MANUTENCAO E SUPORTE INFORMATICA



187	TECNICO EM MANUTENCAO INDUSTRIAL – em extinção
188	TECNICO EM MAQUETARIA
189	TECNICO EM MAQUINAS
190	TECNICO EM MAQUINAS E MOTORES
191	TECNICO EM MAQUINAS NAVAIS
192	TECNICO EM MATERIAIS – em extinção
193	TECNICO EM MECANICA
194	TECNICO EM MECANICA DE PRECISAO
195	TECNICO EM MECATRONICA
196	TECNICO EM MEIO AMBIENTE
197	TECNICO EM METALURGIA
198	TECNICO EM METEOROLOGIA
199	TECNICO EM METROLOGIA
200	TECNICO EM MICROINFORMATICA
201	TECNICO EM MINERACAO
202	TECNICO EM MONTAGEM E MANUTENCAO DE SISTEMAS DE GAS E COMBUSTIVEL
203	TECNICO EM MOVEIS
204	TECNICO EM MULTIMIDIA
205	TECNICO EM NAUTICA
206	TECNICO NAVAL
208	TECNICO EM OPERACOES DE REATORES
209	TECNICO EM PAISAGISMO
210	TECNICO EM PAPEL – em extinção
211	TECNICO EM PERFURACAO DE POCOS – em extinção
212	TECNICO EM PETROLEO E GAS
213	TECNICO EM PETROQUIMICA
214	TECNICO EM PLASTICO
215	TECNICO EM PORTOS
216	TECNICO EM PRE-IMPRESSAO GRAFICA
217	TECNICO EM PROCESSAMENTO DA MADEIRA
218	TECNICO EM PROCESSAMENTO DE DADOS – em extinção
220	TECNICO EM PROCESSAMENTO DE PESCADO
221	TECNICO EM PROCESSOS FONOGRAFICOS
222	TECNICO EM PROCESSOS FOTOGRAFICOS
223	TECNICO EM PROCESSOS GRAFICOS
224	TECNICO EM PRODUCAO DE AUDIO E VIDEO
225	TECNICO EM PROGRAMACAO DE JOGOS DIGITAIS
226	TECNICO EM PROTECAO RADIOLOGICA

2



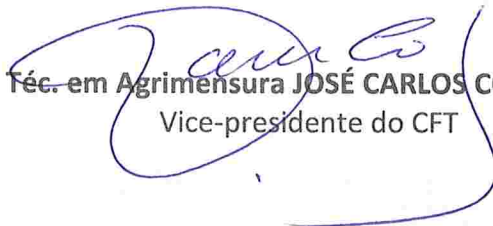
227	TECNICO EM QUALIDADE E PRODUTIVIDADE
228	TECNICO EM QUIMICA
229	TECNICO EM RADIO E TELEVISAO
230	TECNICO EM RECICLAGEM
231	TECNICO EM REDE DE COMPUTADORES
232	TECNICO EM REDES DE COMUNICACAO
233	TECNICO EM REFRIGERACAO E AR CONDICIONADO
234	TECNICO EM REFRIGERACAO E CLIMATIZACAO
235	TECNICO EM SANEAMENTO
236	TECNICO EM SIDERURGIA
237	TECNICO EM SISTEMAS A GAS
238	TECNICO EM SISTEMAS DE COMUTACAO
239	TECNICO EM SISTEMAS DE ENERGIA RENOVAVEL
240	TECNICO EM SISTEMAS DE TRANSMISSAO
241	TECNICO EM SOLDAGEM
242	TECNICO EM TECELAGEM – em extinção
243	TECNICO EM TECNICO AEROPORTUARIO
244	TECNICO EM TECNICO GEOMATICA
245	TECNICO EM TECNOLOGIAS FINAIS DO GAS – em extinção
246	TECNICO EM TELECOMUNICACOES
247	TECNICO EM TELEFONIA – em extinção
248	TECNICO EM TELEFONIA TECNICA – em extinção
249	TECNICO TEXTIL
250	TECNICO EM TOPOGRAFIA - em extinção
251	TECNICO EM TRÂNSITO
252	TECNICO EM TRANSPORTE AQUAVIARIO
253	TECNICO EM TRANSPORTE DE CARGAS
254	TECNICO EM TRANSPORTE DUTOVIARIO
255	TECNICO EM TRANSPORTE METROFERROVIARIO
256	TECNICO EM TRANSPORTES RODOVIARIOS
257	TECNICO EM USINAGEM MECANICA – em extinção
258	TECNICO EM VESTUARIO
259	TECNICO EM MULTIMIDIA
260	TÉCNICO DE MANUTENÇÃO DE CARROS ELÉTRICOS
261	TÉCNICO EM INSPEÇÃO DE EQUIPAMENTOS
268	TÉCNICO EM ARTES GRAFICAS
269	TECNICO EM RECURSOS MINERAIS



**Art.2º.** Essa Resolução substitui a Resolução CFT nº 072, de 24 de maio de 2019 e altera à tabela de Títulos, anexo da Resolução nº 042/2018 do CFT;

**Art.3º.** A inclusão de novos títulos será feita pela equipe do CSC por determinação da Diretoria de Fiscalização e Normas do CFT, após instrução de processo analisado pela Comissão de Educação e Exercício Profissional do CFT.

**Art.4º.** A presente Resolução entrará em vigor na data de sua publicação

  
Téc. em Agrimensura **JOSÉ CARLOS COUTNHO**  
Vice-presidente do CFT