

Estudo Técnico Preliminar 13/2023

1. Informações Básicas

Número do processo: 01450003058/2023-74

2. Introdução

Considerando que as contratações governamentais produzem impacto significativo na atividade econômica do órgão, e que um planejamento bem elaborado propicia contratações potencialmente mais eficientes, posto que a realização de estudos previamente delineados conduz ao conhecimento de novas modelagens/metodologias ofertadas pelo mercado, resultado na melhor qualidade do gasto e em uma gestão eficiente dos recursos públicos.

A Equipe de Planejamento, designada pela Portaria nº 148, de 16 de dezembro de 2020, elaborou os Estudos Preliminares para a contratação em tela, para análise da sua viabilidade e levantamento dos elementos essenciais que servirão para compor o Termo de Referência, em conformidade com a Instrução Normativa SEGES/MP nº 58, de 08 de agosto de 2022, dispõe sobre a elaboração dos Estudos Técnicos Preliminares, e sobre o Sistema ETP digital.

Os trabalhos aqui desenvolvidos visam subsidiar futuro procedimento licitatório, que será realizado através de Pregão Eletrônico, para contratação de empresa especializada em prestação de serviços de forma continuada na área de apoio administrativo para atender as necessidades no âmbito da Sede do Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional - IPHAN.

3. Diretrizes Gerais

Partindo do princípio da Legalidade, que sempre deve nortear as ações da Administração Pública, foram analisados, principalmente, os Instrumentos Legais abaixo relacionados:

Constituição Federal de 1988: A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é a lei fundamental e suprema do Brasil, servindo de parâmetro de validade a todas as demais espécies normativas, situando-se no topo do ordenamento jurídico;

Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021: Lei estabelece normas gerais de licitação e contratação para as Administrações Públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

Decreto nº 200, de 25 de fevereiro de 1967: Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências;

Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018: Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União;

Instrução Normativa nº 01, de 19 de janeiro de 2010 MPDG: Dispõe sobre os critérios de sustentabilidade ambiental na aquisição de bens, contratação de serviços ou obras pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências;

Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de 2017, MPDG: Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional;

Instrução Normativa SEGES nº 58, de 08 de agosto de 2022: Dispõe sobre a elaboração dos Estudos Técnicos Preliminares - ETP, para a aquisição de bens e a contratação de serviços e obras, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e sobre o Sistema ETP digital;

4. Descrição da necessidade

A terceirização pode ser compreendida como uma técnica de gestão administrativa, em que as atividades não essenciais de uma organização são transferidas para uma empresa especializada na prestação do serviço. Na Administração Pública ocorre, dentre outros motivos, para impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, bem como em razão da busca pela eficiência e especialização de suas atividades finalísticas.

A base legal para a terceirização nas organizações públicas encontra-se inicialmente prevista no Decreto-Lei nº 200, de 1967, o qual prevê a possibilidade de a Administração desobrigar-se da realização material de atividades executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, precedido, em regra, por meio de licitação pública.

Destaca-se que o objeto a ser contratado é a prestação de serviços e não a contratação de mão de obra, para a qual a Administração Pública deverá realizar concurso público, conforme o inciso II do Art. 37, da Constituição Federal de 1988, motivo pelo que se optou por incluir um dispositivo na Instrução Normativa MPDG nº 5, de 26 de maio de 2017 (Art. 3º) vedando a caracterização exclusiva do objeto como fornecimento de mão de obra.

Há muitos pontos positivos decorrentes da terceirização, podendo ser citados o aumento da eficiência pela possibilidade de focar na atividade-fim, o envolvimento de pessoal próprio em atividades especializadas e a ampliação da qualidade na prestação dos serviços com menor dispêndio de recursos. Entretanto, ao terceirizar as atividades instrumentais, cumpre à Administração fiscalizar e acompanhar não apenas a execução material do serviço, mas também o cumprimento pela empresa contratada dos direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados envolvidos no referido contrato.

A contratação faz-se necessário para manter a continuidade das atividades de serviço de apoio Administrativo, tendo em vista que, a empresa atual não está conseguindo cumprir as obrigações do contrato.

A principal missão das atividades meio e apoio operacional é garantir a operacionalização integral das atividades finalísticas (atividades atreladas às funções de Estado) de forma contínua, eficiente, flexível, fácil, segura e confiável. Para atingir esse objetivo a Administração Pública busca, de forma racional e persistente, obter melhor emprego de seus recursos humanos, visando atingir a eficácia e eficiência de suas ações.

Essa difícil missão, muitas vezes, torna-se impossível de ser cumprida a contento, em razão da falta de uma estrutura específica para execução de tarefas que, embora sejam consideradas auxiliares, são imprescindíveis para o desenvolvimento das atividades, como é o caso dos serviços terceirizados a serem contratados.

O IPHAN carece de infraestrutura nas áreas de apoio administrativo. A insuficiência deste apoio pode comprometer a eficácia da ação do Instituto, pois seus técnicos perderão muito tempo desenvolvendo atividades meramente instrumentais e operacionais.

Esta contratação é essencial para auxiliar o Instituto no cumprimento de sua missão institucional de "Promover a preservação do patrimônio cultural brasileiro de forma sustentável, contribuindo para a cidadania plena e para o reconhecimento, valorização e difusão da diversidade cultural", conforme estabelecido no Planejamento apresentado na Portaria nº 23, de Estratégico Institucional - PEI 2021-2024 do Iphan 17 de maio de 2021 (Processo 01450.001223/2021-91); em especial, os recursos disponibilizados por esta contratação são instrumentais para o pleno cumprimento dos seguintes Objetivos Estratégicos:

03. Fortalecer a gestão e a infraestrutura de tecnologia da informação e comunicação;
05. Otimizar e simplificar a gestão de processos;
06. Promover a integração e a sinergia entre as unidades;
07. Aprimorar os canais e os conteúdos de comunicação;
09. Ampliar o diálogo com os beneficiários;
10. Ampliar o acesso aos benefícios da política de patrimônio;
12. Democratizar o acesso ao patrimônio cultural.

A referida contratação também encontra-se relacionada à área de gestão de recursos logísticos do Iphan e vai assegurar a eficiência na execução da política setorial de Preservação do Patrimônio Cultural Brasileiro, que se vincula à Lei nº 12.343, de 02 de dezembro de 2010, que institui o Plano Nacional da Cultura/PNC.

O PNC é um conjunto de princípios, objetivos, diretrizes, estratégias, ações e metas que orientam o poder público na formulação de políticas culturais, tal como previsto no artigo nº 215 da Constituição Federal; assim, seu objetivo é orientar o

desenvolvimento de programas, projetos e ações culturais que garantam a valorização, o reconhecimento, a promoção e a preservação da diversidade cultural existente no Brasil.

Dessa forma, com o escopo de melhor executar sua missão institucional, é necessário que se delegue aos servidores do quadro a realização de atividades voltadas precipuamente à área fim do órgão, de modo que as atividades necessárias para garantir a funcionalidade da área meio do Iphan sejam realizadas por execução indireta.

Assim, em observância a proibição contida no art. 3º, incisos I a IV e §1º do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018:

Art. 3º Não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, os serviços:

I - que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle;

II - que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias;

III - que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e

IV - que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

§ 1º Os serviços auxiliares, instrumentais ou acessórios de que tratam os incisos do poderão caput ser executados de forma indireta, vedada a transferência de responsabilidade para a realização de atos administrativos ou a tomada de decisão para o contratado.

Portanto, não está presente no plano de cargos as atividades objetos do presente estudo.

Ainda, em atenção às orientações contidas na Instrução Normativa MPDG N° 05, de 26 de maio de 2017, notadamente nos artigos 8º e 9º, in verbis:

Art. 8º Poderá ser admitida a contratação de serviço de apoio administrativo, considerando o disposto no inciso IV do art. 9º desta Instrução Normativa, com a descrição no contrato de prestação de serviços para cada função específica das tarefas principais e essenciais a serem executadas, admitindo-se pela Administração, em relação à pessoa encarregada da função, a notificação direta para a execução das tarefas.

Art. 9º Não serão objeto de execução indireta na Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional:

IV - As atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

Verifica-se, pois, que serviços objeto de contratação não se enquadram nas "atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos" do Iphan. Nesse contexto, a falta de apoio resulta a morosidade, o eventual comprometimento da qualidade do que é feito e o indesejável acúmulo de processos, atividades e tarefas.

O Governo e a sociedade, de um modo geral, exigem das instituições públicas o cumprimento de suas atribuições de modo a satisfazer os interesses públicos. Desse modo, as exigências para o bom desempenho das atividades fim, ante a escassez de mão-de-obra de apoio, fazem com que os técnicos desta Autarquia sejam forçados a executar, ao mesmo tempo, aquilo que lhes compete por força de lei e o respectivo apoio. Com o objetivo de evitar tal acúmulo e melhorar a qualidade da atividade-fim do Iphan, terceiriza-se o mencionado apoio, que não envolverá atividades especializadas do Iphan, a contratação, ora postulada, não abrange atividades típicas de servidores públicos.

O que se pretende contratar são atividades típicas de apoio administrativo, imprescindíveis para que o Iphan possa desempenhar, de forma qualificada, sua missão, assegurando a continuidade da prestação dos serviços, agilizando o fluxo dos trabalhos de competência desta Autarquia.

5. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Coordenação de Recursos Logísticos - COREL	Mário Alves Júnior

6. Descrição dos Requisitos da Contratação

A contratação do serviço será no Regime de Dedicação Exclusiva de Mão de Obra. Justifica-se esse regime haja vista que os empregados da contratada ficarão à disposição nas dependências da Sede do Iphan para a prestação dos serviços.

Para o Gerenciamento dos Riscos e para o cumprimento efetivo das obrigações trabalhistas, previdenciárias e com FGTS dos colaboradores que prestarão os serviços, o Iphan adotará a Conta-Depósito Vinculada - bloqueada para movimentação, conforme disposto em Caderno de Logística, elaborado pela Secretaria de Gestão do Ministério da Economia (Art 18, §1º, I, da Instrução Normativa MPDG nº 05, de 26 de maio de 2017).

A empresa contratada para a prestação do serviço deverá comprovar experiência. Essa experiência será comprovada através de documento emitido por empresa privada ou órgão público, no qual ateste que a empresa presta ou prestou o serviço de apoio administrativo de forma satisfatória.

Trata-se de serviço de natureza continuada, com dedicação exclusiva de mão de obra, pois visa o atendimento das necessidades da Autarquia, de forma contínua e por mais de um exercício financeiro, no que se refere ao apoio técnico aos servidores e dirigentes no cumprimento eficiente das suas atribuições e competências. A realização contínua dos serviços representa um suporte ao funcionamento das atividades finalísticas do Iphan, cuja interrupção poderia comprometer a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

A presente contratação adotará como regime de execução a Empreitada por Preço Global, nos termos do Art. 34, §2º, da Lei nº 14.133, de 01 de abril de 2021.

Para o atendimento da necessidade a empresa a ser contratada deverá observar todos os aspectos necessários para o dimensionamento da solução, sobretudo quanto à necessidade de profissionais adequados para a prestação do serviço, a dedicação exclusiva da mão de obra, o serviço continuado, a unidade de medida adotada para mensurar o serviço, os locais de execução e a periodicidade exigida.

O enquadramento das categorias profissionais que serão empregadas no serviço, dentro da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), com disponibilização de mão de obra em regime de dedicação exclusiva, é o seguinte:

Assistente Técnico Administrativo - Nível I, CBO 4110-10, que deverá atender às seguintes atividades e requisitos:

Assessoramento aos gerentes de setor no planejamento, organização, e execução dos serviços das atividades de maior complexidade;

Auxiliar as chefias da unidade administrativa nas atividades acessórias à prática de atos administrativos e de funções para assegurar a correta aplicação, produtividade e eficácia dos recursos disponíveis;

Subsidiar as chefias da unidade administrativa na elaboração de correspondências preparação de Notas, Pareceres, Relatórios e demais documentos relevantes, conforme a sua área de atuação;

Prestar assessoramento aos trabalhos de elaboração e preparação de material técnico destinado à realização e/ou participação em eventos diversos, em atividades de gestão e execução do serviço em atividades de administrativas;

Elaboração de tabelas, textos, relatórios, formulários e planilhas eletrônicas contendo dados que subsidiem os técnicos e corpo gerencial do MTPA na consecução de planejamentos, propostas, projetos e sua execução;

Realizar estudos e pesquisas com vistas ao fornecimento de subsídios aos servidores nos assuntos relacionados à área de atuação; Acompanhar os trabalhos dos indicadores de desempenho;

Manter base de dados e conhecimento;

Executar em ambiente operacional Windows, processador de dados (Word); Planilha eletrônica (Excel), internet (sites oficiais);

Conhecer a legislação que rege a administração pública, especialmente nas áreas de:

- gestão de pessoal;
- gestão da despesa pública;
- gestão financeira;
- gestão de recursos logísticos;
- gestão em tecnologia de informação.

E outras atividades correlatas ao cargo;

Escolaridade: diploma ou certificado, devidamente registrado, de conclusão de curso de ou equivalente, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação.

Experiência: Será exigida experiência na execução de serviços afetos a sua área de trabalho. Justificativa para a experiência exigida: A experiência que está sendo solicitada justifica-se nas atividades a serem desenvolvidas no auxílio de servidores nas áreas fim e meio. Elas exigem elevada expertise dos postos de trabalho, bem como elevada experiência nas atividades gerencial e/ou assessoramento direto aos gestores, em especial, nas áreas administrativas de execução orçamentária e financeira, licitações, contratos e convênios, cálculos de juros, correção monetária, logística, gestão e tecnologia da informação e gestão de pessoas.

Assistente Técnico Administrativo - Nível II, CBO 4110-10, que deverá atender às seguintes atividades e requisitos:

Apoiar as áreas na execução de atividades de planejamento, orçamento, finanças, convênio, contrato, licitação, protocolo, material, patrimônio, tecnologia da informação, pessoal, logística, preparativos de reuniões e demais atividades de serviços gerais;

Auxiliar na elaboração, transcrição, conferência e/ou formatação de relatórios, planilhas, memorandos, ofícios e demais correspondências das rotinas administrativas;

Revisão de textos em documentos oficiais;

Organizar e manter arquivos de documentos (físicos e/ou digitais); Acompanhar e divulgar a publicação de atos normativos, publicações e matérias de interesse da unidade de atuação;

Operar e manter atualizados os sistemas e banco de dados de interesse da unidade de atuação;

Executar em ambiente operacional Windows, processador de dados (Word), planilha eletrônica (Excel), internet (sites oficiais);

Conhecer a legislação que rege a administração pública, especialmente nas áreas de:

- a) gestão de pessoal;
- b) gestão da despesa pública;
- c) gestão financeira;
- d) gestão de recursos logísticos;
- e) gestão em tecnologia de informação.

Executar outros serviços correlatos, em atividades administrativas.

Escolaridade: diploma ou certificado, devidamente registrado, da conclusão de curso de nível médio, reconhecida pelo Ministério da Educação;

Experiência: Será exigida experiência na execução de serviços afetos a sua área de trabalho. Justificativa para a experiência exigida: A experiência que está sendo solicitada justifica-se nas atividades a serem desenvolvidas no auxílio de servidores nas áreas fim e meio. Elas exigem expertise dos postos de trabalho, bem como experiência nas atividades específicas a serem exercidas no exercício das funções do posto, em especial, nas áreas administrativas, de execução orçamentária e financeira, licitações, contratos

Em relação a qualificação técnico-operacional consiste em qualidade pertinente às empresas que participam da licitação em comprovarem de que a empresa, como unidade jurídica e econômica, demonstre aptidão para o desempenho de atividade pertinente e compatível em características, quantidades e prazos com o objeto da licitação, indicação das instalações, do aparelhamento e do pessoal técnico adequados e disponíveis para a realização do objeto da licitação.

7. Valor de Referência dos Salários

Para fins de estimativa do salário-base dos profissionais, foi levado em consideração o entendimento assente no âmbito do Tribunal de Contas da União – TCU (Acórdãos TCU nº 256/2005; 290/2006; 1.327/2006; 614/2008; 1.125/2009; 332/2010; 1.584 //2010; 3.006/2010 e 189/2011, todos do Plenário), assim como a disposição inserta no Item 2.1, alínea “b”, do Anexo III-B, da Instrução Normativa nº 05/2017, que determina que a Administração adote, como mínimo obrigatório, os benefícios e valores previstos em Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho.

Imperioso também registrar que os salários definidos nas Convenções Coletivas de Trabalho-CCTs, firmadas pelos sindicatos da categoria, se referem em geral a “piso salarial” atribuído aos profissionais em início de carreira, diferentemente dos profissionais necessários à prestação dos serviços objeto do presente Termo de Referência, que requer experiência anterior no desenvolvimento de atividades administrativas, principalmente no âmbito da Administração Pública.

Desse modo, o salário-base diferenciado em relação aos definidos na Convenção Coletiva de Trabalho-CCT tem por fim preservar a dignidade do trabalho, criar condições propícias à eficiente realização do serviço, proporcionar uma remuneração compatível com o perfil exigido, de forma a influir na motivação, produtividade e na qualidade dos serviços prestados, evitando-se, assim, o êxodo de profissionais ambientados aos serviços, cabendo salientar que esta postura não implica em benefícios à licitante vencedora, nem obstáculos à competição, já que essa definição não tem a capacidade de determinar o preço final da contratação.

Para o estabelecimento dos salários, onde este estudo toma por base, em respeito às condições avença das na CCT da categoria, vale frisar a justificativa com o voto do Ministro Marcos Vilaça ao tratar do assunto no voto do acórdão nº 256/2005 – TCU Plenário, que assim se manifestou, in verbis:

“5. Ao contrário, poderia-se até afirmar que o estabelecimento prévio de uma referência para os salários a serem pagos aos empregados diminui o grau de incerteza das empresas na composição de seus custos e na segurança da disponibilidade de mão de obra qualificada disposta a trabalhar por aquela remuneração, o que pode funcionar como um atrativo ao comparecimento de mais interessadas ao certame”.

“15. Como toda empresa capitalista visa à maximização de seus lucros, com certeza as empresas fornecedoras de mão de obra se sentiriam tentadas a aumentar seus ganhos através da diminuição dos salários pagos aos seus empregados, que, como não podemos esquecer, constituem o mais importante custo desse tipo de contrato. O pagamento de salários mais baixos tende, naturalmente, à seleção das pessoas menos capacitadas ou, no mínimo, contribui para o descontentamento dos contratados, afetando a sua eficiência e produtividade. Em qualquer dessas hipóteses a administração restará como a maior prejudicada, apesar de, a princípio, ter se beneficiado de custos mais baixos.”

Esse entendimento foi corroborado pelo Ministro Guilherme Palmeira, no voto eu orientou o Acórdão nº 1.327/2006 – TCU Plenário, in verbis:

“Ao reverso, penso que, na esteira do entendimento esposado pelo eminente Ministro Marcos Vilaça no voto condutor do Acórdão 256/2005 - TCU - Plenário, a fixação prévia de uma referência para a remuneração a ser paga aos empregados reduz a incerteza das empresas no estabelecimento de seus custos e a insegurança quanto à disponibilidade de mão de obra qualificada disposta a trabalhar por aquela remuneração. Isso, de certo modo, pode funcionar como um atrativo ao comparecimento de mais interessadas ao certame”.

Da mesma forma, O Ministro Augusto Nardes, manifestou-se sobre a possibilidade da fixação salarial no Acórdão nº 332/2010 – TCU Plenário, in verbis:

“[...] dispositivo que, de resto, vem sendo expressamente referido nas discussões efetuadas sobre esse tema. Por exemplo, em seu voto revisor que levou ao Acórdão Plenário 614/2008, o ilustre Ministro Marcos Bem querer Costa pontuou que “tanto o inciso X do art. 40 quanto o § 3º do art. 44 buscam o alcance da proposta mais vantajosa para a Administração

Pública: o primeiro foca-se na questão da economicidade, o segundo enfatiza a necessidade de que o órgão contratante adote como referência valores de insumos e de mão de obra compatíveis com o padrão médio adotado pelo mercado, de tal forma a garantir o nível de qualidade do serviço orçado".

Com base no atual contrato de Apoio Administrativo que a Sede do Iphan possui, o salário considerado para os cargos de Assistente Técnico Administrativo - Nível I e Assistente Técnico Administrativo - Nível II deverá ser o da tabela abaixo, visto que através da pesquisa de preço realizada em outros órgãos públicos e da Convenção Coletiva de Trabalho verificou-se que estes salários encontram-se dentro da média praticado pelo mercado.

Descrição	CBO	Salário (R\$)
Assistente Técnico Administrativo - Nível I	4110-10	5.971,89
Assistente Técnico Administrativo - Nível II	4110-10	4.127,26

Vale salientar, que para elaboração da Planilha de Custos e Formação de Preços, deverá a licitante considerar o valor do salário-base da tabela acima, sob pena de desclassificação da proposta.

8. Levantamento de Mercado

O levantamento de mercado foi feito abrangendo a pesquisa no sítio de compras governamentais, na plataforma Painel de Preços e demais entes da Administração Pública, a partir dos quais foi feito o estudo de editais, atas de pregões de contratações similares e de contratos vigentes.

Com base nesse levantamento, a solução de contratação que mais se encaixa à atual necessidade do Iphan é a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de Apoio Administrativo, em caráter subsidiário e temporário, com a adoção do regime de dedicação exclusiva de mão de obra.

A Administração procedeu à pesquisa de mercado junto a outros órgãos da Administração Pública Federal, com a finalidade de verificar os valores dos salários praticados em contratos das categorias iguais ou similares ao do objeto deste estudo, destacando que ao valor médio mensal de salário praticado não estão acrescidos os benefícios tais como vale transporte, vale alimentação, benefícios indiretos e outros que deverão incidir sobre o vencimento básico, conforme as respectivas Convenções Coletivas de Trabalho ou dissídios da categoria.

Sendo assim, considerando a complexidade das atividades a serem desenvolvidas e o perfil profissional desejado esta Administração, decidiu fixar o salário a ser pago aos profissionais, nos patamares médios praticados, buscando, dessa forma proporcionar condições para a realização dos serviços com eficiência, bem como a motivação da força de trabalho que será alocada, o que certamente influirá na produtividade e na qualidade dos serviços prestados.

Foi realizada uma pesquisa de preço dos salários de Assistente Técnico de Nível Superior e de Assistente Técnico Administrativo, conforme planilha abaixo, uma vez que as atividades descritas equivalem com as atividades elencadas neste Estudo.

APOIO ADMINISTRATIVO - NÍVEL SUPERIOR			
ÓRGÃO	UASG	PREGÃO	SALÁRIO (R\$)
CGU	37003	01/2023	R\$ 4.938,11
IPEA	113601	05/2023	R\$ 5.380,20
ANTT	393001	02/2023	R\$ 7.559,78

APOIO ADMINISTRATIVO - NÍVEL MÉDIO			
ÓRGÃO	UASG	PREGÃO	SALÁRIO (R\$)
IPEA	113601	05/2023	R\$ 3.793,59
ICMBio	443033	041/2022	R\$ 3.920,66
ANTT	393001	02/2023	R\$ 4.278,63

Em suma, analisando as contratações similares feitas por outros órgãos e entidades, com objetivo de identificar a existência de novas metodologias, tecnologias ou inovações que melhor atendam às necessidades da Administração, observou-se a contratação de empresa especializada na prestação de serviço de apoio administrativo.

9. Descrição da solução como um todo

A contratação do Serviço de Apoio Administrativo e Serviço de Recepção - Terceirização de Mão de Obra - visa suprir a lacuna deixada pela Lei n.º 9.632, de 07 de maio de 1998, que dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional. Assim, o objetivo da manutenção desse serviço se insere na filosofia que norteou o Governo Federal ao implementar o recurso à terceirização dos serviços considerados auxiliares no serviço público, com a finalidade de desobrigar o Estado de executar atividades não finalísticas, retomando seu papel de legislar, regular, julgar, policiar, fiscalizar, definir políticas e fomentar, tornando-o mais ágil em suas ações e definindo que as atividades consideradas auxiliares devem ser preferencialmente executadas pelo setor privado que detém melhores condições para investir em recursos materiais e humanos, visando oferecer prestação de serviços de qualidade.

A pretensa contratação de atividades auxiliares, instrumentais e acessórias às atividades administrativas para a Sede do Iphan visa permitir que os poucos servidores existentes possam dedicar maior parte do tempo disponível na realização de suas atribuições meio e finalísticas.

Além dos requisitos no apresentados nos tópicos anteriores, "Descrição dos Requisitos da Contratação" e Levantamento de Mercado", a Licitante vencedora deve:

- Assinar o contrato no prazo especificado no edital;
- Iniciar e concluir os serviços nos prazos especificados no edital correspondente;
- A contratada deverá cumprir todas as exigências de execução e garantia dos serviços.

A presente contratação adotará como regime de execução a empreitada por preço global.

10. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

A quantidade de postos a serem contratados justifica-se como fundamento a atual demanda de serviços de apoio necessários à realização de atividades administrativas e complementares às ações inerentes à área de competência legal do Iphan.

Os posto de apoio de atividades administrativas e serviço de recepção deverão ser divididos da seguinte forma:

DESCRIÇÃO	CBO	QTD
Assistente Técnico Administrativo - Nível I	4110-10	16
Assistente Técnico Administrativo - Nível II	4110-10	83

Ressalta-se que para o levantamento das quantidades foram apurados o déficit de servidores técnico administrativos, de modo a suprir as atividades acessórias para atenuar a sobrecarga de trabalho dos serviços que demanda alta complexidade e responsabilidade.

11. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 69.641.971,80

Conforme disciplina o subitem 2.9, Anexo V, da IN SEGES/MPDG nº 05/2017, abaixo transcrito:

- b) No caso de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, o custo estimado da contratação deve contemplar o valor máximo global e mensal estabelecido em decorrência da identificação dos elementos que compõem o preço dos serviços, definidos da seguinte forma:
- b.1. por meio do preenchimento da planilha de custos e formação de preços, observados os custos dos itens referentes ao serviço, podendo ser motivadamente dispensada naquelas contratações em que a natureza do seu objeto torne inviável ou desnecessário o detalhamento dos custos para aferição da exequibilidade dos preços praticados; (Anexo V, item 2.8, IN SEGES /MPDG nº 05/2017)
- Grifou-se

A estimativa de preços da presente contratação foi realizada mediante o preenchimento das Planilhas de Custos e Formação de Preços, tomando como base:

- a) Os custos da mão de obra estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2023 SINDISERVIÇOS.
- b) O percentual dos encargos sociais e trabalhistas, em conformidade com a legislação, incidentes sobre o valor da remuneração;
- c) O valor dos tributos, em conformidade com a legislação, incidentes sobre os serviços, insumos e demais componentes;
- d) O custo do auxílio-transporte de acordo com a legislação vigente, no valor correspondente ao itinerário de cada trabalhador (Lei nº 7.418/1985, Decreto nº 95.247/1987 e suas alterações posteriores);
- e) Os valores referentes a benefícios de alimentação do trabalhador (ex.: vale-refeição, vale-alimentação, cesta básica,) ou outros itens de salário indireto concedidos, deverão ser, no mínimo, iguais aos estabelecidos em acordo, convenção ou dissídio coletivo de cada categoria no domicílio do empregado, devendo constar das planilhas de custos das propostas apresentadas;
- f) Caso o benefício de alimentação seja em cartão, o mesmo deverá ter aceitabilidade em vários estabelecimentos (restaurantes, lanchonetes, supermercados, etc.) ou fornecer o benefício em dinheiro.
- d) Não deverão ser incluídos na composição das planilhas de custos os valores referentes ao plano de saúde do empregado, uma vez que não há lei ou ato administrativo equivalente que imponha tal obrigação à Administração Pública Federal.
- e) No preço proposto deverá estar incluída toda despesa com salários, leis sociais, leis trabalhistas, seguros, impostos e taxas, transporte, alimentação, despesas com capacitação dos empregados (reciclagem) despesas administrativas e lucros, e demais insumos necessários à composição do preço proposto;

12. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

Em regra, conforme artigo 40, inciso V, alínea "b" da Lei nº 14.133/2021, estabelece como princípio, entre outros, o do parcelamento, "quando for tecnicamente viável e economicamente vantajoso", procedendo-se à licitação com vistas ao melhor aproveitamento dos recursos disponíveis no mercado e à ampliação da competitividade sem perda de economia de escala.

"Art. 40. O planejamento de compras deverá considerar a expectativa de consumo anual e observar o seguinte:

(...)

V - atendimento aos princípios:

- a) da padronização, considerada a compatibilidade de especificações estéticas, técnicas ou de desempenho;

- b) do parcelamento, quando for tecnicamente viável e economicamente vantajoso;
- c) da responsabilidade fiscal, mediante a comparação da despesa estimada com a prevista no orçamento.

(...)

§ 2º Na aplicação do princípio do parcelamento, referente às compras, deverão ser considerados:

- I - a viabilidade da divisão do objeto em lotes;
- II - o aproveitamento das peculiaridades do mercado local, com vistas à economicidade, sempre que possível, desde que atendidos os parâmetros de qualidade; e
- III - o dever de buscar a ampliação da competição e de evitar a concentração de mercado

§ 3º O parcelamento não será adotado quando:

- I - a economia de escala, a redução de custos de gestão de contratos ou a maior vantagem na contratação recomendar a compra do item do mesmo fornecedor;
- II - o objeto a ser contratado configurar sistema único e integrado e houver a possibilidade de risco ao conjunto do objeto pretendido;
- III - o processo de padronização ou de escolha de marca levar a fornecedor exclusivo.

§ 4º Em relação à informação de que trata o inciso III do § 1º deste artigo, desde que fundamentada em estudo técnico preliminar, a Administração poderá exigir que os serviços de manutenção e assistência técnica sejam prestados mediante deslocamento de técnico ou disponibilizados em unidade de prestação de serviços localizada em distância compatível com suas necessidades."

Como leciona Marçal Justen Filho, em sua obra Comentários a Lei de Licitações e Contratos Administrativos, 13ª edição, o objetivo maior da obrigatoriedade do parcelamento do objeto é a ampliação das vantagens econômicas para a Administração, na medida em que se reduzem as despesas administrativas. No entendimento do ilustre autor "a possibilidade de participação de maior número de interessados não é objetivo imediato e primordial, mas via instrumento de se obter melhores ofertas (em virtude do aumento da competitividade). Logo, a Administração não pode justificar um fracionamento que acarretar em elevação de custos através do argumento de benefício a um número maior de particulares".

Isso significa em poucas palavras que, não obstante a legislação tenha adotado como regra o parcelamento do objeto, o mesmo somente se justifica e encontra fundamento, quando houver viabilidade técnica e, principalmente, ganho econômico para a Administração Pública. Nesse sentido a Decisão 348/1999, Plenário do TCU:

"Na forma do art. 23, §1º da Lei 8666/93, deve a Administração buscar o parcelamento do objeto, com vista a melhor aproveitar os recursos do mercado e, sobretudo, ampliar a competitividade do certame. Todavia, essa orientação exige que o parcelamento somente seja efetuado quando não resultar em perda de economia de escala. Não se pode esquecer, e nisso andou bem o legislador, que a licitação é procedimento administrativo que visa, entre outros aspectos, a que a Administração contrate de forma mais vantajosa possível. Logo, não seria razoável, além de ser ilegal, que o parcelamento venha ocasionar economia de escala e, por via de consequência, maiores custos para a Administração Pública."

No mesmo sentido, o Professor Jorge Ulisses Jacoby Fernandes, que no Parecer nº 2086/00, elaborado no Processo nº 194/2000 do TCDF, manifestou da seguinte forma:

"Desse modo a regra do parcelamento deve ser coordenada com o requisito que a própria lei definiu: só se pode falar em parcelamento quando há viabilidade técnica para sua adoção. Não se imagina, quando o objeto é fisicamente único, como um automóvel, que o administrador esteja vinculado a parcelar o objeto. Nesse sentido, um exame atento dos tipos de objeto licitados pela Administração Pública evidencia que embora sejam divisíveis, há interesse técnico na manutenção da unicidade, da licitação ou do item da mesma. Não é pois a simples divisibilidade, mas a viabilidade técnica que dirige o processo decisório. Observa-se que, na aplicação dessa norma, até pela disposição dos requisitos, fisicamente dispostos no seu conteúdo, a avaliação sob o aspecto técnico precede a avaliação sob o aspecto econômico. É a visão jurídica que se harmoniza com a lógica. Se um objeto, divisível, sob o aspecto econômico for mais vantajoso, mas houver inviabilidade técnica em que seja licitado em separado, de nada valerá a avaliação econômica. Imagine-se ainda esse elementar exemplo do automóvel: se por exemplo as peças isoladamente custassem mais barato, mesmo assim, seria recomendável o não parcelamento, pois sob o aspecto técnico é a visão do conjunto que iria definir a garantia do fabricante, o ajuste das partes compondo todo único, orgânico e harmônico. Por esse motivo, deve o bom administrador, primeiramente, avaliar se o objeto é divisível. Em caso afirmativo, o próximo passo será avaliar a conveniência técnica de que seja licitado inteiro ou dividido".

A ausência de prejuízo econômico também é requisito estabelecido na Súmula 247 da Corte de Contas para o parcelamento do objeto:

“É obrigatória a admissão da adjudicação por item e não por preço global, nos editais das licitações para a contratação de obras, serviços, compras e alienações, cujo objeto seja divisível, desde que não haja prejuízo para o conjunto ou complexo ou perda de economia de escala, tendo em vista o objetivo de propiciar a ampla participação de licitantes que, embora não dispondo de capacidade para a execução, fornecimento ou aquisição da totalidade do objeto, possam fazê-lo com relação a itens ou unidades autônomas, devendo as exigências de habilitação adequar-se a essa divisibilidade.”

Dessa Súmula extrai-se a necessidade de a Administração adotar a licitação por itens quando não houver perda de economia de escala e prejuízo ao conjunto ou complexo ou perda de economia de escala.

O disposto, no entanto, não deve ser aplicado à presente demanda, pois a divisão do objeto geraria perda de economia de escala, e elevação de custos, sendo recomendado a contratação do serviço pelo mesmo fornecedor.

13. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

Não se faz necessária a realização de contratações correlatas e/ou interdependentes para a viabilidade e contratação desta demanda.

14. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

Nos termos do inciso IX do art. 9º da Instrução Normativa nº 58/2022 e em de acordo com o demonstrado nos itens descritos acima, a referida contratação se faz necessária para atender de forma abrangente e necessária as necessidades da Sede do Iphan. A contratação dará suporte ao Instituto no cumprimento de sua missão institucional de "Promover a preservação do patrimônio cultural brasileiro de forma sustentável, contribuindo para a cidadania plena e para o reconhecimento, valorização e difusão da diversidade cultural", conforme estabelecido no apresentado Planejamento Estratégico Institucional - PEI 2021-2024 do Iphan na Portaria nº 23, de 17 de maio de 2021 (Processo 01450.001223/2021-91) ao buscar assegurar a preservação da integridade física dos servidores e colaboradores.

Será necessário, porém, a inclusão da referida contratação no Plano Anual de Contratações deste Instituto como despesa continuada, em atendimento à Instrução Normativa nº 01/2019, da Secretaria de Gestão do Ministério da Economia.

15. Benefícios a serem alcançados com a contratação

O apoio administrativo favorece a concentração das atividades específicas e inerentes ao servidor público uma vez que será realizada atividades que demandam tempo e deslocamento, e que consomem dedicação do servidor público. O apoio facilita o processo, a demanda, viabiliza atividades corriqueiras (entrega de materiais, processos, documentos, cópia de documentos, recolhimento de assinatura, entre outros), dando suporte às tarefas do sistema público enquanto administração e execução simples.

Utilizando a força de trabalho terceirizada para execução das atividades complementares obtém-se melhoria e eficiência na atividade do servidor público em concentração, foco e atenção para tarefas peculiares ao cargo/função (condução de licitações, gestão financeira, gestão de contratos, gestão de bens e patrimônio, gestão documental, entre outros), eliminando possíveis erros.

A terceirização das atividades de apoio administrativo e do serviço de recepção visa promover a manutenção e melhoria da qualidade das atividades desenvolvidas pelos técnicos da Instituição, contribuindo para o aumento da produtividade e alcance de respostas adequadas e estruturadas em sintonia com a missão, valores e diretrizes estratégicas do Iphan.

Nesse sentido, como é dever da Instituição promover a preservação e salvaguarda dos Bens Tombados Nacionais, o benefício direto para Administração, resultante da presente contratação, constitui no desafogar dos técnicos de atividades acessórias, meramente instrumentais e operacionais, de modo que o desempenho de suas atribuições tenha por foco às ações voltadas para o cumprimento da missão e da visão estratégica do Iphan.

O benefício indireto, por sua vez, representa justamente o fortalecimento institucional no cumprimento de sua Missão

16. Providências a serem Adotadas

Não será necessário adequação ao ambiente, pois a Sede do Iphan já possui infraestrutura para suportar o ingresso dos novos colaboradores, infraestrutura física e estações de trabalho, para a futura contratação, garantido.

Por esse motivo, não será necessário fazer ajustes no ambiente do órgão para que a contratada atenda à necessidade do negócio.

Em relação a aplicação do art. 8º do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018, que prevê que nas licitações para contratações de prestação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra, os órgãos e as entidades da Administração Pública federal deverão fazer constar, nos instrumentos convocatório e contratual, entre outras disposições, o seguinte:

Art. 8º Os contratos de que trata este decreto conterão cláusulas que:

[...]

V – prevejam, com vistas à garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra:

- a) que os valores destinados ao pagamento de férias, décimo terceiro salário, ausências legais e verbas rescisórias dos empregados da contratada que participarem da execução dos serviços contratados serão efetuados pela contratante à contratada somente na ocorrência do fato gerador; ou
- b) que os valores destinados ao pagamento das férias, décimo terceiro salário e verbas rescisórias dos empregados da contratada que participarem da execução dos serviços contratados serão depositados pela contratante em conta vinculada específica, aberta em nome da contratada, e com movimentação autorizada pela contratante;

A aplicação do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018 é regulada pela Instrução Normativa MPDG nº 05, de 26 de maio de 2017, que, em seu Anexo I, define cada um desses institutos:

III – CONTA-DEPÓSITO VINCULADA – BLOQUEADA PARA MOVIMENTAÇÃO: conta aberta pela Administração em nome da empresa contratada, destinada exclusivamente ao pagamento de férias, 13º (décimo terceiro) salário e verbas rescisórias aos trabalhadores da contratada, não se constituindo em um fundo de reserva, utilizada na contratação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra.

[...]

XIV – PAGAMENTO PELO FATO GERADOR: situação de fato ou conjunto de fatos, prevista na lei ou contrato, necessária e suficiente a sua materialização, que gera obrigação de pagamento do contratante à contratada.

Sendo assim, optou-se pela modalidade de Conta-Depósito Vinculada - Bloqueada Para Movimentação, visando maior segurança na garantia do pagamento das obrigações trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, incentivar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada e minimizar o impacto social decorrente de eventual falência empresarial.

Além disso, a modalidade "Pagamento pelo Fato Gerador" ainda é pouco difundida na Administração Pública, o que geraria custos de capacitação de servidores e dispêndio de força de trabalho ao praticamente transformar os fiscais administrativos dos contratos de terceirização em funcionários do departamento de recursos humanos das empresas contratadas.

17. Possíveis Impactos Ambientais

A execução desse serviço não acarretará impactos ambientais. Todavia, a CONTRATADA garantirá que os serviços prestados respeitarão os princípios de responsabilidade ambiental, de modo a mitigar os possíveis impactos ambientais gerados pelo desenvolvimento dos serviços, a futura contratada deverá observar o seguinte:

- A contratada deverá reduzir o uso de copos descartáveis quando da prestação dos serviços nas dependências do órgão.
- A contratada deverá destinar de forma ambientalmente adequada todos os materiais e equipamentos que forem utilizados na prestação de serviços.

Além disso, a contratada deverá adotar boas práticas de otimização de recursos, redução de desperdícios e redução da poluição, tais como:

- Racionalização/economia no consumo de energia elétrica e água

A contratada também deverá:

- Treinar e capacitar periodicamente os empregados em boas práticas de redução de desperdício e poluição;
- Fornecer aos empregados os equipamentos de segurança que se fizerem necessários para a execução dos serviços;

Reciclagem/destinação adequada dos resíduos gerados nas atividades.

18. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

18.1. Justificativa da Viabilidade

Diante de toda a análise desenvolvida no estudo preliminar em harmonia com a Instrução Normativa nº 58/2022, salvo melhor juízo, a contratação mostra-se viável em termos de disponibilidade de mercado, forma de prestação dos serviços, competitividade do mercado, não sendo possível observar óbices ao prosseguimento da presente contratação.

19. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

Despacho: Portaria nº 106 DPA - Designação Equipe de Planejamento

MARIO ALVES JUNIOR

Membro da Equipe de Planejamento



Assinou eletronicamente em 26/06/2023 às 16:02:44.

Lista de Anexos

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - PORTARIA_DPA_106.pdf (126.63 KB)
- Anexo II - cct_2023.pdf (1.12 MB)

Anexo I - PORTARIA_DPA_106.pdf

INSTITUTO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO NACIONAL

PORTARIA DPA/IPHAN Nº 106, DE 27 DE JULHO DE 2022

O DIRETOR SUBSTITUTO DE PLANEJAMENTO E ADMINISTRAÇÃO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 19 do Anexo I do Decreto nº 9.238, de 15 de dezembro de 2017, a Portaria de Pessoal IPHAN nº 231, de 21 de julho de 2022, publicada no DOU de 22 de julho de 2022, e o Processo SEI nº 01450.002506/2018-55 resolve:

Art. 1º Designar os servidores, Giannini Veras Magalhães, matrícula SIAPE nº 3126950, Mário Alves Júnior, matrícula SIAPE nº 1150503, Lorena Teles Franca Souza Lima, matrícula SIAPE nº 1902929, e Juliana Cândido Tonidandel, matrícula SIAPE nº 2089517, para atuarem como integrantes da Equipe Permanente de Planejamento para as contratações de serviços e aquisição de bens no âmbito da Coordenação de Recursos Logísticos - COREL, da Coordenação-Geral de Logística, Convênios e Contratos – CGLOG, do Departamento de Planejamento e Administração - DPA, nos termos da Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de 2017.

Art. 2º Fica revogada a Portaria DPA nº 148, de 16 de dezembro de 2020, publicada no Boletim Administrativo Eletrônico do IPHAN nº 1.557 – Edição Semanal de 18 de dezembro de 2020.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO DOUGLAS DE FIGUEIREDO TORRES
Diretor substituto de Planejamento e Administração



Documento assinado eletronicamente por **Marcelo Douglas de Figueiredo Torres, Diretor do Departamento de Planejamento e Administração**, em 27/07/2022, às 17:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://sei.iphan.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **3705587** e o código CRC **36B51CD3**.

Anexo II - cct_2023.pdf

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000037/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/01/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR068125/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.101026/2023-17
DATA DO PROTOCOLO: 19/01/2023

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 Vice-Presidente, Sr(a). ANDRE GUSTAVO PEDROSA DE CARVALHO;

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 Presidente, Sr(a). MARIA ISABEL CAETANO DOS REIS;

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 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA DA JARDINAGEM

Observada a deliberação no Inquérito Civil nº 000624.2022.10.000/5, perante o Ministério Público do Trabalho da 10ª Região, ficou acordado que os trabalhadores que prestam os serviços de jardinagem, poda de árvores e arbustos, em vias públicas, no âmbito dos contratos celebrados com a NOVACAP, serão abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho, celebrada com o SEAC/DF e SINDILURB/DF.

Parágrafo Único – Os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) deverão ser negociados com a participação do SEAC/DF.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva não poderão utilizar salário inferior ao piso mínimo de **R\$ 1.515,92 (mil quinhentos e quinze reais e noventa e dois centavos)**. Os salários normativos da categoria por atividades específicas, já reajustados, vigentes a partir de 01 de janeiro de 2023 são:

Adestrador	R\$ 2.812,54
Agente de Portaria/Fiscal de Piso/Operador de Sistemas Fechado de Câmeras	R\$ 1.651,99
Ajudante	R\$ 1.515,92
Ajudante de Caminhão	R\$ 1.515,92
Ajudante de Cozinha	R\$ 1.515,92
Ajudante Geral de Manutenção e Reparos	R\$ 1.515,92
Alinhador/Balanceador de Autos	R\$ 1.961,97
Almoxarife	R\$ 2.238,10
Arquivista	R\$ 4.164,34
Arrumadeira	R\$ 1.515,92
Assistente Administrativo	R\$ 2.238,10
Atendente	R\$ 1.566,75
Auxiliar Administrativo	R\$ 1.566,75
Auxiliar Creche	R\$ 2.604,51
Auxiliar de Encarregado	R\$ 2.238,10
Auxiliar de Jardinagem	R\$ 1.515,92
Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 1.515,92
Bombeiro Hidráulico	R\$ 2.238,10
Borracheiro	R\$ 2.014,46
Cabineiro	R\$ 1.515,92
Camareiro	R\$ 1.515,92
Carpinteiro	R\$ 2.238,10
Carregador de Móveis	R\$ 1.515,92
Carregador/Estiva	R\$ 1.515,92
Chaveiro	R\$ 1.624,09
Chefe de Cozinha	R\$ 3.190,09
Copeira	R\$ 1.515,92
Costureira de livros	R\$ 1.515,92
Coumim	R\$ 1.566,75
Cozinheiro	R\$ 2.536,66
Eletricista	R\$ 2.238,10
Eletricista de Auto	R\$ 2.238,10
Encarregado de Jardinagem	R\$ 2.997,56
Encarregado de Limpeza	R\$ 2.997,56
Encarregado de Turma de Manutenção e Reparos	R\$ 2.997,56

Encarregado Geral	R\$ 3.827,96
Enrolador de Motores	R\$ 1.961,97
Estofador	R\$ 1.549,08
Fiscal Predial	R\$ 2.737,87
Frentista	R\$ 1.515,92
Funileiro	R\$ 2.238,10
Garagista	R\$ 1.651,99
Garçom	R\$ 2.238,10
Jardineiro	R\$ 2.238,10
Jauzeiro	R\$ 1.797,31
Lanterneiro de Auto	R\$ 2.238,08
Lavador de Auto	R\$ 1.515,92
Lavanderia	R\$ 1.515,92
Lustrador de Móveis	R\$ 2.238,10
Maitre	R\$ 2.778,86
Manobrista	R\$ 1.939,73
Marceneiro	R\$ 2.238,10
Mecânico de Auto	R\$ 2.238,10
Mecânico de Veículo Pesado	R\$ 2.707,75
Mestre de Obras	R\$ 2.863,31
Montador de Divisórias	R\$ 1.753,46
Office Boy / Contínuo	R\$ 1.515,92
Operador de Balancim	R\$ 1.939,74
Operador de Bilheteria	R\$ 2.569,08
Operador de Fotocopiadora	R\$ 1.515,92
Operador de Microtrator	R\$ 1.715,91
Operador de Roçadeira Costal	R\$ 1.566,75
Operador de Trator	R\$ 1.939,74
Operador de Trator de Esteira	R\$ 2.312,66
Pedreiro	R\$ 2.238,10
Persianista	R\$ 2.238,10
Pintor	R\$ 2.238,10
Pintor de Auto	R\$ 2.312,66
Piscineiro	R\$ 1.515,92
Recepcionista	R\$ 2.238,10
Salgadeira	R\$ 1.624,09
Serralheiro	R\$ 2.238,10
Servente	R\$ 1.515,92
Supervisor	R\$ 2.997,58
Torneiro Mecânico	R\$ 2.436,04
Tratador de Animais	R\$ 2.812,57
Tratador de Equinos	R\$ 2.283,36
Vaqueiro	R\$ 2.137,85
Vidraceiro	R\$ 1.961,97

Zelador

R\$ 1.651,99

Parágrafo Único – 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 QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

A todos os trabalhadores da categoria profissional ficam garantidos **os seguintes reajustes sobre os salários vigentes em dezembro de 2022: de 7,00%** (sete por cento) **até R\$ 2.380,00** (dois mil, trezentos e oitenta reais); **de 5,79%** (cinco virgula setenta e nove por cento) sobre os salários **entre R\$ 2.380,01 até R\$ 4.000,00** (quatro mil reais); e **de 4,00% (quatro por cento)** sobre os salários iguais ou superiores a **R\$ 4.000,01** (quatro mil reais e um centavo).

Parágrafo Único – Os reajustes dos salários e auxílios que compõe este instrumento de trabalho deverão ser repassados aos trabalhadores até 06 de março de 2023.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - 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 – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, o pagamento do salário devido aos trabalhadores no ano de 2023, poderá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil bancário.

Parágrafo Terceiro – Denunciado o descumprimento da CCT, os sindicatos atuarão conjuntamente, notificando o contratante sobre os ônus do descumprimento, sem prejuízo do ajuizamento da ação cabível e do registro de denúncias perante os órgãos de fiscalização.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 2023.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 art. 84 do Decreto MPAS no 3.048/99.

Parágrafo Único – As empresas efetuarão o pagamento de salário família na folha do mês subsequente à formalização do pedido, cuja validade está condicionada à apresentação pelo trabalhador da documentação exigida no e-social

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a pagar o Auxílio Alimentação no valor de **R\$ 40,50 (quarenta reais e cinquenta centavos)** sem nenhum ônus para o trabalhador. O valor diário deverá ser pago pelos dias efetivamente trabalhados, independentemente da carga horária diária. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

Parágrafo Primeiro – Até 30/04/2023, o pagamento continuará em parcela única. A partir de 01/05/2023, o pagamento deste benefício se dará em duas parcelas, sendo a primeira no dia 1º (primeiro) de cada mês e a segunda parcela no 15º (décimo quinto) dia de cada mês.

Parágrafo Segundo – O pagamento do auxílio-alimentação será efetuado exclusivamente por cartão alimentação. Sendo vedado o fornecimento de marmitex, ou similar, ou cesta básica.

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. O desconto não se aplica para as folgas compensadas que tenham sido concedidas por liberalidade do tomador.

Parágrafo Quarto – 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 Quinto – 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 Sexto – Os Sindicatos convencionam que em 2024 regressarão o pagamento do benefício em parcela única.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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, para 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 – No caso de decretação de nova crise sanitária, as empresas poderão conceder o benefício do vale transporte em espécie e diretamente ao trabalhador, sem que descaracterize a natureza do benefício, em consonância com os precedentes do STF (RE 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 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 não faltar 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 SÉTIMA - 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\$ 175,76 (cento e setenta e cinco reais e setenta e seis 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, visando prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convenio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

Parágrafo Primeiro – O Sindicato Laboral firmará contrato com empresa de saúde de boa reputação no mercado. O benefício do plano ambulatorial previsto no **caput** não obriga o trabalhador a sua associação ao SINDISERVIÇOS/DF. Optando o empregado por participar do plano hospitalar administrado pelo SINDISERVIÇOS/DF, deverá ele contribuir com sua cota-parte, devendo habilitar-se junto ao SINDISERVIÇOS/DF para providências e ajustes.

Parágrafo Segundo – Para implantação do benefício, deverá a empresa encaminhar, em arquivo eletrônico até o dia 7 (sete) de cada mês, a relação dos empregados, acompanhada da documentação requerida pelo SINDISERVIÇOS/DF, devendo a implantação e ativação, ocorrer até o dia 1º (primeiro) do mês subsequente, devendo o pagamento ocorrer até o dia 20 (vinte) do mês da implantação.

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 à implantação e manutenção da presente cláusula.

Parágrafo Quarto – A participação do empregado e de seus dependentes será conforme 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 a 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. A responsabilidade de custeio pelo Laboral, será considerada a partir da data de comunicação do fato gerador do seu afastamento, não retroagindo os períodos. Findo este prazo, o trabalhador custeará o próprio benefício respeitando o valor fixado na Convenção Coletiva. Para o efetivo cumprimento deste dispositivo, deverá a empresa encaminhar de imediato para o Sindicato Laboral, cópia do atestado médico, requerimento previdenciário ou atestado relativo à licença maternidade.

Parágrafo Décimo – 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 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 – A condição estabelecida no **parágrafo décimo segundo** não se estenderá automaticamente aos sócios das empresas, devendo qualquer pedido de inclusão, ser submetido à análise e aprovação pelo SINDISERVIÇOS/DF.

Parágrafo Décimo Quarto – Fica a critério do SINDISERVIÇOS/DF a destinação de parte dos recursos arrecadados com vistas à universalização do benefício, com o compromisso de prestação de contas mensal.

Parágrafo Décimo Quinto – Se ocorrer a retirada ou a não adesão, por qualquer motivo, da parcela relativa ao plano ambulatorial por ato unilateral do Tomador dos Serviços, a empresa comunicará o fato aos seus empregados do contrato e ao SINDISERVIÇOS/DF, 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 Sexto – Todo e qualquer valor destinado ao plano ambulatorial, deve ser repassado ao Sindicato Laboral, 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 Sétimo – Pelo não cumprimento dos termos pactuados nesta cláusula, as empresas que deixarem de aderir ao plano ambulatorial, contratando plano diferente do gerido pelo Sindicato Laboral, salvo a hipótese prevista no **parágrafo décimo quarto**, além de assumirem por conta e risco o tratamento ambulatorial do trabalhador, incorrerão na penalidade de **R\$ 175,76** (cento e setenta e cinco reais e setenta e seis centavos), por empregado, por mês, revertida ao Sindicato Laboral.

Parágrafo Décimo Oitavo – 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 OITAVA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Fica convencionado que, as empresas pagarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 11,92** (onze reais e noventa e dois 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.

Parágrafo Oitavo – Pelo não cumprimento dos termos pactuados nesta cláusula, as empresas que deixarem de aderir ao plano odontológico gerido pelo Sindicato Laboral, além de assumirem por conta e risco o tratamento dentário do trabalhador, incorrerão na penalidade da seguinte forma:

- a) multa no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor de R\$ 11,92 (onze reais e noventa e dois centavos), até 60 (sessenta) dias de descumprimento;

b) multa no percentual de 100% (cem por cento) após 61 (sessenta e um) dias de descumprimento.

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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\$ 2,75 (dois reais e setenta e cinco 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CONTRATO INTERMITENTE

Os sindicatos autorizam que as empresas contratem trabalhadores intermitentes, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas proporcionais, 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 convocado, com brevidade inferior a 72 (setenta e duas), horas não poderá sofrer qualquer tipo de penalidade, 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 Novo – Os contratos intermitentes deverão ser homologados pelo SINDISERVIÇOS/DF.

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

Parágrafo Sétimo – 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 – Para as associadas ao SEAC/DF que rescindirem o contrato de trabalhador com menos de 30 (trinta) meses de empresa, será dispensada a homologação presencial, desde que enviem ao SINDISERVIÇOS/DF, por meio digital, o TRCT, extrato do FGTS, GFIP e comprovantes de pagamento. Em caso de ressalva específica e discriminada, a empresa e o funcionário serão convocados para homologação presencial.

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

Parágrafo Terceiro – 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), com indicação obrigatória da finalidade do comparecimento (homologação) em referência ao trabalhador ou rol de trabalhadores, desde que devidamente demonstrada a ciência do empregado no aviso prévio, ou por qualquer meio eletrônico, ou escrito. No caso de notificação impressa, exigir-se-á a assinatura do colaborador.

Parágrafo Quarto – 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 Quinto – 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 Sexto – 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 Sétimo - 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 Oitavo – 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 mesmo artigo.

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

Parágrafo Décimo Primeiro – A comunicação, pelo empregador ao empregado, sobre a data do agendamento da homologação poderá ser por e-mail, WhatsApp, Telegram ou outro meio de comunicação equivalente, desde que comprovado o envio.

Parágrafo Décimo Segundo – Em caso de falta do trabalhador, apresentados os documentos pela empresa ao Sindicato Laboral, inclusive por meio eletrônico, a homologação deixa de ser obrigatória.

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

Em caráter pedagógico, as multas por atraso no pagamento das verbas rescisórias obedecerão a gradação de acordo com a hígidez 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.

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 5 (cinco) anos de efetivo vínculo empregatício, concedendo estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias e condições dignas de trabalho, mediante comunicado ao trabalhador por escrito, vedada a aplicação aos contratos do setor público. Para a realocação do trabalhador com mais de 12 (doze) meses de associação ao SINDISERVIÇOS/DF, o trabalhador poderá manifestar oposição à realocação.

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 o rol de 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 Trigésima 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 Trigésima 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.

Parágrafo Único – Em atenção à NR 24, mediante comunicação prévia pelos trabalhadores, ou pelo Sindicato Laboral, as empresas se comprometem a requerer do tomador a construção, ou reforma, de ambientes aptos à refeição e armazenamento, com qualidade sanitária digna da pessoa humana.

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 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, 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 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 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 02 (dois) 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, em caso de decretação do estado de emergência de Saúde Pública no Distrito Federal, 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.

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.

Parágrafo Único – Ocorrendo acidente de trabalho, com o afastamento do trabalhador por período superior a 15 (quinze) dias, a empresa emitirá a CAT e encaminhará o trabalhador ao INSS.

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 - PROTEÇÃO DE DADOS

As empresas se comprometem a fornecer, quando solicitado pelo Sindicato Laboral, a documentação trabalhista estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, relativa aos trabalhadores terceirizados, ficando o Sindicato, nos termos da Lei 13.709/2018, responsável pela adoção de todas as medidas de segurança aptas a proteger os dados repassados, visando à proteção dos direitos fundamentais, a liberdade e a privacidade do indivíduo.

Parágrafo Primeiro – Nos termos do artigo 5º, inciso X, da Lei 13.709/2018, sempre que o Sindicato Laboral tiver a necessidade de acessos aos dados sensíveis dos trabalhadores terceirizados, é primordial que haja o consentimento do titular, por escrito, indicando precisamente a finalidade de sua utilização.

Parágrafo Segundo – Após a entrega dos dados, autorizada pelo seu titular, ao Sindicato Laboral, este passará a ser o sujeito controlador e detentor das informações, ficando sujeito a aplicação do artigo 52 da Lei 13.709/2018, em substituição à empresa que forneceu os dados.

Parágrafo Terceiro – Todas as informações e documentações fornecidas, estão e estarão sob sigilo e, em hipótese alguma, serão usadas para outros interesses, ficando restritas ao âmbito administrativo do Sindicato Laboral.

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 março de 2023, 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 outubro de 2022. O valor descontado deverá ser repassado ao Sindicato Laboral até o dia 15 de abril de 2023, 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 2023, a ser recolhida em 4 (quatro) parcelas iguais e sucessivas, até o dia 15 (quinze) dos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2023, 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 28 de fevereiro de 2023. 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).

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 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 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 Cernelutti – 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

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS COLETIVOS

Condiciona-se a validade de Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs), à participação do Sindicato Patronal.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - COOPERAÇÃO MÚTUA

Os Sindicatos, por seus representantes, se reunirão mensalmente com vistas a conhecerem e solucionarem problemas comuns, em prestígio ao trabalhador e ao setor econômico.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 – 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 Delegacia Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

}

ANDRE GUSTAVO PEDROSA DE CARVALHO
Vice-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

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%
Total		20,43%

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%
Total		36,80%

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

3	Provisão para Rescisão	%
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%
Total		6,71%

Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.1	Ausências Legais	%
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%
Total		15,55%

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.

TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS	79,49%
-----------------------------------	---------------

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>.