

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000035/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/01/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001283/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.100882/2023-47  
DATA DO PROTOCOLO: 18/01/2023

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 DAS SECRETARIAS E DOS SECRETARIOS DO DF , CNPJ n. 00.580.613/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROSINEIDE DA SILVA FERNANDES DE LIMA;

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) **dos profissionais secretários que se ativam nas empresas de prestação de serviços terceirizáveis**, com abrangência territorial em DF.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores aqui representados estão sujeitos ao pagamento dos seguintes PISOS SALARIAIS:

<b>Técnico em Secretariado (CBO 3515-05)</b>	R\$ 2.689,56
<b>Secretário-Executivo (CBO 2523-05)</b>	R\$ 5.379,12
<b>Secretário-Executivo Bilíngue (CBO 2523-10)</b>	R\$ 6.093,92

**Parágrafo Primeiro** – As funções acima, de acordo com a descrição contida no respectivo CBO fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, são as seguintes:

## **TÉCNICO EM SECRETARIADO – CBO 3515-05**

**Resumo das funções:** Os trabalhadores deste grupo de base exercem tarefas secretariais. Suas funções consistem em: providenciar as entrevistas de seus chefes e atender às chamadas telefônicas; reproduzir à máquina textos orais ou escritos; redigir a correspondência, documentos, relatórios e outros textos similares.

**Detalhes das funções:** Executa tarefas relativas à anotação, redação, datilografia e organização de documentos e a outros serviços de escritório, como recepção, registro de compromissos e informações, principalmente junto aos cargos diretivos de uma organização, procedendo segundo normas específicas rotineiras ou de acordo com seu próprio critério, para assegurar e agilizar o fluxo de trabalhos administrativos da empresa: anota ditados de cartas, de relatórios e de outros tipos de documentos, taquigrafando-os ou tomando-os em linguagem corrente, para datilografá-los e providenciar a expedição e/ou arquivamento dos mesmos; datilografa as anotações, tarefas, gráficos e outros documentos, apresentando-os na forma padronizada ou segundo seu próprio critério, para providenciar a reprodução e despacho dos mesmos; redige a correspondência e documentos de rotina, observando os padrões estabelecidos de forma e estilo para assegurar o funcionamento do sistema de comunicação interna e externa; organiza os compromissos de seu chefe, dispondo horários de reuniões, entrevistas e solenidades, especificando os dados pertinentes e fazendo as necessárias anotações em agendas, para lembrar-lhe e facilitar-lhe o cumprimento das obrigações assumidas; recebe as pessoas que se dirigem ao seu setor, tomando ciência dos assuntos a serem tratados, para encaminhá-las ao local conveniente ou prestar-lhes as informações desejadas; organiza e mantém um arquivo privado de documentos referentes ao setor, procedendo à classificação, etiquetagem e guarda dos mesmos, para conservá-los e facilitar a consulta; faz a coleta e o registro de dados de interesses referentes ao setor, comunicando-se com as fontes de informações e efetuando as anotações necessárias, para possibilitar a preparação de relatório ou estudo da chefia; faz chamadas telefônicas, requisições de material de escritório, registro e distribuição de expedientes e outras tarefas correlatas, seguindo os processos de rotina e seu próprio critério, para cumprir e agilizar os serviços de seu setor em colaboração com a chefia. Podem manipular máquina de estenotipia, máquinas de calcular, copiadoras e outras máquinas simples. Pode acompanhar a direção em reuniões. Pode especializar-se em secretariar uma determinada unidade de trabalho ou pessoa, ou ainda no emprego de um ou vários idiomas e ser designado de acordo com a especialização.

## **SECRETÁRIO EXECUTIVO – CBO 2523-05**

**Resumo das Funções:** Executa tarefas relativas à anotação, redação, organização de documentos e a outros serviços, junto aos cargos diretivos de uma empresa, desempenhando estas atividades segundo especificações ou usando seu próprio critério, para assegurar e ativar o desenvolvimento dos trabalhos administrativos da mesma.

**Detalhes das Funções:** desempenha tarefas similares às que realiza o secretário, em geral (3-21.05), porém é especializado em controlar agendas, marcar entrevistas, cuidar dos compromissos externos e até mesmo particulares, domínio perfeito do português. É responsável pela coordenação e chefia das atividades e pessoal a ela subordinada.

## **SECRETÁRIO BILÍNGUE – CBO 2523-10**

**Resumo das Funções:** Executa tarefas relativas à anotação, redação, datilografia e organização de documentos e a outros serviços de escritório, junto aos cargos diretivos de uma empresa, desempenhando estas atividades segundo especificações ou usando seu próprio critério, para assegurar e ativar o desenvolvimento dos trabalhos administrativos da mesma:

**Detalhes das Funções:** desempenha tarefas similares às que realiza o secretário, em geral (3-21.05), porém é especializado em fazer versões e traduções em idiomas diversos, para atender às necessidades de comunicação da empresa.

**Parágrafo Segundo** – Nenhum secretário abrangido pela presente Convenção Coletiva poderá perceber salário inferior ao piso salarial, fixado no **caput** desta Cláusula, salvo em situações específicas negociadas através de Acordo Coletivo fixado entre o SISDF, o empregador interessado e a anuência do SEAC/DF.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A todos os componentes da categoria profissional que recebam acima do piso salarial fica garantido um reajuste salarial linear de **5,80% (cinco vírgula oitenta por cento)** a partir de **1º de janeiro de 2023**.

**Parágrafo Único** – Os reajustes dos salários e auxílios, que compõe este instrumento de trabalho, deverão ser repassados aos trabalhadores até 07 de fevereiro de 2023.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

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

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

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

#### CLÁUSULA SEXTA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

Fica assegurada a multa de **1/30** (um trinta avos) para os **associados** ao SISDF e **1/60** para os **não associados**, do respectivo salário do profissional secretário, por dia de atraso, limitada a metade do teto da remuneração mensal, a ser revertida em favor da secretária/secretário, caso a empresa, por sua culpa exclusiva, não efetue o pagamento do salário conforme estabelecido na **CLÁUSULA QUINTA**.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo eventual erro na folha de pagamento, as empresas pagarão aos empregados as diferenças no prazo de até 10 (dez) dias consecutivos, a contar da comunicação, por escrito, feita pelo trabalhador ao empregador, sob pena da empresa pagar a multa citada no **caput** desta cláusula.

### Isonomia Salarial

## CLÁUSULA SÉTIMA - IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

Fica garantida a igualdade de remuneração da mão-de-obra feminina e masculina, pelo exercício de trabalho de igual valor, efetuado na mesma empresa, em serviço equivalente.

### Descontos Salariais

## CLÁUSULA OITAVA - SOBRE OS DIAS PARADOS

Os Sindicatos convenientes se comprometem a envidar esforços junto aos tomadores dos serviços para evitar qualquer desconto nos salários dos Profissionais Secretários, 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.

**Parágrafo Terceiro** – Nos dias de paralização, os benefícios (VT e VA), serão descontados, independentemente de o movimento grevista ser considerado ilegal ou não, obedecendo as regras prescritas nos **parágrafos terceiro** da clausula Décima Quarta (**auxílio alimentação**) e **segundo** da clausula Décima Quinta (**vale transporte**).

### Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

## CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas se obrigam a não efetuarem 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 implementado, salvo se houver manifestação dos dois sindicatos em sentido contrário, após justificativa da empresa.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

## CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas **associadas ao SEAC/DF** poderão efetuar os pagamentos do 13º (décimo terceiro) salários, para todos os seus **secretários**, em uma única parcela até o dia 20 de dezembro de 2023.

**Parágrafo Primeiro** – Para as demais empresas, **NÃO** associadas ao SEAC/DF, o pagamento deverá ser em duas parcelas; o primeiro vencimento deverá ser pago até o dia 30 de novembro de 2023 e o segundo até o dia 20 de dezembro de 2023, na proporção a que fizer jus o empregado.

**Parágrafo Segundo** – O não pagamento no prazo estabelecido, acarretará multa diária de 1% (um por cento) do valor do salário do secretário, revertido para o mesmo, desde que o atraso não tenha sido motivado pelo tomador dos serviços.

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Os **secretários admitidos** não poderão receber salário inferior ao do **secretário demitido**, desde que desenvolvam atividade da mesma natureza, com igual produtividade e com mesma perfeição técnica. Caso o empregado demitido tenha executado mais de dois anos de contrato de emprego, o benefício estipulado nesta Cláusula não será exigível ou aplicável.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

Em caso de substituição eventual e não se tratando de trabalho intermitente, o substituto receberá, desde o primeiro dia e somente enquanto perdurar a situação, o correspondente à diferença de seu salário e do substituído, desde que desenvolva atividade da mesma natureza, com igual produtividade e com mesma perfeição técnica.

**Parágrafo Único** – Para fins do disposto nesta cláusula, considere-se de caráter não eventual a que perdurar por período igual ou superior a 30 (trinta) dias contínuos e não intermitentes.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será pago com o adicional de 20% (vinte por cento), a incidir sobre o salário hora, calculado sobre o salário fixo, às horas trabalhadas entre 22h e 5h.

### **Auxílio Alimentação**

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

As empresas ficam obrigadas a conceder a seus profissionais secretários, **nos dias efetivamente trabalhados, desde que supere as 6 (seis) horas trabalhadas**, o auxílio-alimentação no valor de **R\$ 40,55 (quarenta reais e cinquenta e cinco centavos)**, a partir de **1º de janeiro de 2023, sendo que apresente 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 poderá ocorrer 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** – A concessão do Auxílio Alimentação somente poderá ser concedida ao trabalhador através de Cartão Alimentação.

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

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

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

**Parágrafo Sexto** – Em cumprimento à legislação que regulamenta o benefício do PAT, fica estabelecido que as empresas procederão ao desconto no valor facial do vale alimentação, limitado ao valor de até R\$ 0,70 (setenta centavos), **aos trabalhadores não associados ao SISDF**, que deverá ser multiplicado pelo número total de vales alimentação fornecidos ao trabalhador, **descontado no contracheque.**

**Parágrafo Sétimo** – Ficam dispensadas do fornecimento do benefício previsto no **caput** nesta cláusula as empresas que fornecem refeição em restaurante próprio ou do contratante (tomador do serviço), sendo, também, vedado o fornecimento de marmita ou similar

**Parágrafo Oitavo** – Desde que solicitado por escrito pelo secretário, as empresas deverão dar ciência ao(s) mesmo(s), por meio de recibo, o período para o qual estão recebendo o benefício em questão.

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

**Parágrafo Décimo** – Os Sindicatos convencionam que em 2024 regressarão o pagamento do benefício em parcela única.

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

Fica assegurado a todos os profissionais secretários, o fornecimento do Vale-Transportes no valor equivalente à passagem, em número suficiente para o deslocamento casa-trabalho e vice-versa, que deverá ser entregue mensalmente, mediante requerimento do empregado, correspondente aos dias efetivamente trabalhados. O fornecimento de tal benefício será feito em obediência 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 profissionais secretários beneficiados com Vale-Transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), concedido para o período, na forma da lei. Ocorrendo falta do profissional secretário 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 profissional secretário 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** – Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

**Parágrafo Quarto** – No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de Vale-Transporte, o profissional secretário será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

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

**Parágrafo Sexto** – No caso de desligamento profissional secretário, o mesmo obriga-se a devolver os vales transporte proporcional aos dias de trabalho ao período, sob pena de desconto na rescisão do contrato.

**Parágrafo Sétimo** – A declaração falsa ou uso indevido do Vale-Transportes constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

**Parágrafo Oitavo** – A ausência profissional secretário ao serviço, em razão do não fornecimento do Vale-Transporte, não deverá ser considerado falta.

**Parágrafo Nono** – A pedido do profissional secretário, condicionado à anuência do empregador, será possível o fornecimento do “vale combustível” mediante acordo individual.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO AMBULATORIAL**

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório, por parte das empresas, a cotação em suas planilhas de custo, o plano ambulatorial no valor de **R\$ 170,00 (cento e setenta reais)**, 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 SISDF, visando à manutenção de um fundo administrado pelo sindicato profissional, com o objetivo de prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato,

mediante assinatura de convênio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

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

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

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

**Parágrafo Quarto** – A participação do empregado e de seus dependentes será de acordo com o que for preconizado no convênio citado no **capute** 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 SISDF, terão acesso a toda a documentação referente ao plano ambulatorial contratado pelo SISDF e oferecido aos empregados, bem como à destinação dos valores por ele recebidos a tal título. Este acesso se dará a qualquer tempo, exclusivamente mediante solicitação escrita firmada ao SISDF. Após o recebimento do requerimento, o SISDF 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 SISDF, a manutenção e pagamento do Plano Ambulatorial do trabalhador (a) afastado em benefício Previdenciário e Auxílio Maternidade, pelo prazo de 150 (cento e cinquenta) dias, desde que o profissional esteja ativado junto ao plano administrado pelo SISDF. Findo este prazo o trabalhador custeará o próprio benefício respeitando o valor fixado na Convenção Coletiva.

**Parágrafo Décimo** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e 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 SISDF, conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – A empresa, ao repassar o valor a que se refere o **caput** da cláusula, encaminhará ao SISDF 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 SISDF, inclusive com a inclusão de seus dependentes,



desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

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

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

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

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

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

**Parágrafo Décimo Oitavo** – Pelo não cumprimento dos termos pactuados nesta Cláusula, as empresas que deixarem de aderir ao plano ambulatorial gerido pelo Sindicato Laboral, salvo a hipótese prevista no **parágrafo décimo quarto**, além de assumirem por conta e risco o tratamento ambulatorial do trabalhador, incorrerão na penalidade de **R\$ 170,00 (cento e setenta reais)**, por empregado, por mês, revertida ao Sindicato Laboral.

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

#### **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA E ASSISTÊNCIA FUNERAL**

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

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora no valor mensal de **R\$ 2,75 (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 e em meio físico, devidamente

assinada. 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** – À 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 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 SISDF promover a mesma divulgação.

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

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

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHE**

Comprovada a inscrição dos filhos de empregados em creche particular, as empresas deverão solicitar o reembolso de valores, limitados a **R\$ 224,30** (duzentos e vinte e quatro reais e trinta centavos) por filho, ao tomador de serviço o reembolso dos valores despendidos pelos empregados, mediante a apresentação da nota fiscal correspondente ao pagamento pelo trabalhador. Na hipótese do tomador não repassar o valor, fica a empresa desobrigada de qualquer obrigação junto ao empregado.

**Parágrafo Único** – Os valores referidos no *caput* não integram as verbas trabalhistas, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESPESAS DE VIAGEM

Desde que previsto em Edital de Licitação, a empresa fica obrigada a reembolsar todas as despesas de viagem a serviço, compreendendo refeições, hospedagem e transporte, prevalecendo o custo médio de despesas da região.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 SISDF 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 SISDF 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 SISDF 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO PROFISSIONAL**

As empresas ficam terminantemente proibidas de contratar para as funções de Técnico em Secretariado e/ou Secretário Executivo, trabalhadores sem o Registro Profissional, obtido na SRTb/ME, exigido no **Art. 6º da Lei 7377/85 (modificada pela Lei 9621/96) de Regulamentação da Profissão.**

**Parágrafo Primeiro** – Ainda em cumprimento a lei de regulamentação, as Empresas deverão exigir, no ato da admissão, a certificação específica de TÉCNICO EM SECRETARIADO para exercício do cargo de Técnico em Secretariado e a de SECRETÁRIO EXECUTIVO para o exercício do cargo de Secretário Executivo, não sendo permitida a contratação de outra forma.

**Parágrafo Segundo** – As empresas que mantêm em seus quadros secretários com certificação diferente do cargo exercido, deverão corrigir o equívoco, sob pena de responderem por desvio de função.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas deverão encaminhar ao SISDF, sempre que solicitadas, a listagem dos secretários com cópia dos respectivos diplomas e/ou certificados.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES**

As rescisões dos contratos de trabalho dos profissionais secretários **associados ao SISDF**, a partir de 12 (doze) meses de empresa, deverão ser assistidas pelo **Sindicato Laboral**.

**Parágrafo Primeiro** – Para as empresas 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 SISDF, 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 SISDF 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 SISDF 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 SISDF 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 ressalvar 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 SISDF, devendo o SISDF 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 25 (vinte e cinco) dias corridos, contados a partir da data de afastamento constante no TRCT, sob pena de multa constante do parágrafo 8º, do art. 477 da CLT.

**Parágrafo Nono** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor, fica o SISDF 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 QUARTA - VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias do contrato de trabalho na forma e no prazo prescritos em lei vigente.

**Parágrafo Único** – Para fins informativos, o artigo 477, parágrafo sexto, da CLT estabelece que a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO TRINTÍDIO**

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

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO 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** – O profissional secretário que pedir demissão, ou for demitido sem justa causa, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio no momento em que comprovar a obtenção de novo emprego, mediante contrato de trabalho, registro na CTPS e/ou Edital de Convocação de Concurso Público e/ou Edital/Portaria de nomeação, desonerando as partes do pagamento do aviso prévio não trabalhado.

**Parágrafo Terceiro** – No caso do aviso prévio trabalhado dado pelo empregador ao empregado, o cumprimento do aviso se dará com a prestação de serviços pelo trabalhador no período previsto no art. 487,

acrescidos dos 3 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, na forma da Lei nº 12.506/2011.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 ser sancionado em caso de recusa ou de não comparecimento.

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

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

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

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

**Parágrafo Sétimo** – 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.

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

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

Nos casos de readmissão na mesma empresa, dentro do prazo de 01 (um) ano, e desde que o empregado tenha trabalhado anteriormente por um período também não inferior a 1 (um) ano, para o exercício da mesma função, o profissional não estará sujeito ao contrato de experiência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

O empregador se obriga a anotar na CTPS e registros internos de seus profissionais o cargo efetivamente exercido de acordo com suas atividades funcionais, a remuneração, quando contratados no início ou durante vigência do contrato de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – É obrigação das empresas fornecerem cópia do contrato de trabalho no ato da admissão e alterações posteriores, sob recibo, exceto dos profissionais secretários contratados conforme a cláusula de continuidade.

**Parágrafo Segundo** – É vedado ao empregador efetuar qualquer alteração da anotação na CTPS, e registros internos de seus profissionais que descaracterize o cargo de secretária(o).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUITAÇÃO ANUAL**

É facultado às empresas associadas ao SEAC/DF promoverem, junto ao Sindicato Laboral, a quitação anual de obrigações trabalhistas, na forma prevista em lei vigente.

**Parágrafo Primeiro** – Pelo serviço prestado, a empresa pagará ao sindicato laboral os seguintes valores:

- a) R\$ 15,00 (quinze reais) por cada uma das primeiras 500 (quinhentas) quitações;
- b) R\$ 10,00 (dez reais) por cada quitação; entre as 501 (quinhentas e uma) e as 2000 (duas mil) quitações; e
- c) R\$ 5,00 (cinco reais) por cada quitação, acima das 2001 (duas mil e uma) quitações.

**Parágrafo Segundo** – A quitação anual do trabalhador associado é gratuita.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO MENSAL**

As empresas são obrigadas a fornecer ao Sindicato da categoria profissional uma relação mensal, contendo o nome completo dos(as) secretários(as) admitidos e demitidos no referido período.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO REMOTO**

O regime de teletrabalho (home office) poderá ser instituído de acordo com o previsto nos arts. 75-A a 75-E da CLT.



## Qualificação/Formação Profissional

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TREINAMENTO / ATUALIZAÇÃO

Os cursos de atualização, treinamentos obrigatórios, atividades ou eventos, visando o aperfeiçoamento profissional do seu pessoal, que constituir exigência da empresa, terão todas as despesas decorrentes à sua realização arcadas pelo empregador.

**Parágrafo Primeiro** – Se o pagamento tiver sido feito antecipadamente pelo empregado, com expressa autorização do empregador, o mesmo terá direito ao reembolso do valor pago.

**Parágrafo Segundo** – O(A) secretário(a) que fizer curso de aprimoramento custeado pela empresa assume o compromisso de permanecer na mesma pelo período mínimo de 06 (seis) meses, após a conclusão do mesmo curso.

## Normas Disciplinares

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO

As empresas fornecerão cópias das penalidades aplicadas aos empregados para sua ciência, e também, encaminharão mensalmente cópia ao SISDF, que deverá ser efetivada até ao 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

## Políticas de Manutenção do Emprego

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 possua qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

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

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

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

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

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

**II)** A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período, desde que o funcionário possua a habilitação para o exercício da profissão de acordo com as Leis nº 7.377/85 e 9.261/96 e a ele concederá a estabilidade em curso.

**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.

**VI)** Havendo a necessidade de redução dos postos de serviço em uma nova contratação, a empresa que está assumindo os serviços deverá privilegiar o empregado mais antigo no posto de trabalho, de modo que o tempo do empregado na execução do serviço será o critério para a contratação. O funcionário deverá estar habilitado nos termos das Leis 7.377/85 e 9.261/96 para gozar deste benefício.

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

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

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

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

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE GESTANTE**

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

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

### **Estabilidade Serviço Militar**

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

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

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO**

Ao empregado acidentado no trabalho, ressalvada a hipótese de justa causa, é garantida estabilidade por 12 (doze) meses, nos termos da Legislação da Previdência.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 os serviços para a mesma.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE RAIS**

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

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo haver a compensação das 4 (quatro) horas de trabalho aos sábados ou durante a semana, a critério do empregador.

**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 120 (cento e vinte) 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, desde que com anuência do contratante.

**Parágrafo Terceiro** – Na hipótese de trabalho extra em domingos e/ou feriados, a remuneração adicional correspondente será de 100% (cem por cento) do salário/hora, sendo garantido ao(à) secretário(a) o custeio das despesas com transporte e alimentação.

**Parágrafo Quarto** – Para efeito de cálculo de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio e FGTS, a média de horas extras dos últimos 12 (doze) meses integrará o salário.

**Parágrafo Quinto** – Fica garantido aos empregados que trabalham com carga horária de 6 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de salários.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA ÀS REUNIÕES**

As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que convocados os(as) secretários(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.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMEMORAÇÕES CARNAVALESCAS**

No período da festa carnavalesca, as empresas deverão dispensar do trabalho seus/suas secretários(as) na segunda-feira e terça-feira em todo o expediente, e na quarta-feira, até às 12 (doze) horas, de acordo com as necessidades dos serviços e de conformidade com o expediente do tomador dos serviços.

**Parágrafo Único** – Na segunda-feira de carnaval, será comemorado o Dia do Profissional Secretário, ficando assegurada a remuneração normal e sendo expressamente proibido o trabalho nesse dia.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

A jornada de trabalho do empregado estudante, durante o período letivo não será prorrogada pelas empresas, exceto nos casos de extrema necessidade de serviço, desde que esses casos não caracterizem habitualidades.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DE FERIADO**

As empresas anteciparão o feriado local do dia 30 (trinta) de novembro (dia do evangélico – Lei Distrital no 893/1995) para o dia em que for comemorado o dia do servidor público (28 de outubro). Caso não haja antecipação do dia 30 (trinta) de novembro as empresas poderão compensar o referido dia em outra data.

**Parágrafo Único** – O ajuste de que trata o *caput*, está condicionado à concordância do tomador do serviço.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇOS**

Todos os empregados que exercem atividades exigentes de movimentos repetitivos ou esforço dos membros superiores e coluna vertebral, nos termos da Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho e Emprego, gozarão de 10 (dez) minutos de intervalo a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, que deverão ser gozados fora do ambiente de trabalho, garantindo-se que não ocorra aumento do ritmo ou carga de trabalho em razão deste intervalo.

**Parágrafo Primeiro** – Os intervalos referidos no *caput* não serão deduzidos da duração normal de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – As empresas deverão manter convênio para o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, conforme PCMSO/NR nº 7.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias, fica garantido um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, ficando a critério de o empregado permanecer, ou não, no local de serviço.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

Fica assegurada à secretária, a garantia dos intervalos para amamentação previstos no art. 396 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – Os intervalos poderão ser acumulados em um único intervalo da jornada, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Uma vez fixado o horário, a sua alteração somente poderá ocorrer mediante acordo entre empregada e empregador.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - BANCO DE HORAS – COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Nos termos, ora disciplinados, fica instituído o sistema de bancos de horas com fundamento no art 59 da CLT, desde que mediante autorização do contratante.

**Parágrafo Primeiro** – Será formado um banco, proveniente das horas trabalhadas, além da jornada normal diária, as quais serão compensadas nos termos do presente Acordo.

**Parágrafo Segundo** – A composição do banco de horas se dará mediante o acúmulo, apurado por meio de cartão de ponto, de horas credoras ou devedoras.

**Parágrafo Terceiro** – As horas excedentes, a que se refere o parágrafo 2º, estarão limitadas a 02 (duas) horas diárias e 10 (dez) horas semanais, as quais serão acumuladas para futura compensação.

**Parágrafo Quarto** – Será permitido um saldo negativo de, no máximo, 20 horas a serem compensadas, conforme estabelecido nos parágrafos 6º a 11º.

**Parágrafo Quinto** – As horas que ultrapassarem o limite estabelecido no parágrafo 3º desta cláusula serão remuneradas como horas extras, em conformidade com o regulado em cláusula própria da Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Sexto** – A compensação não poderá ocorrer nas férias, feriados e dias de descanso semanal remunerado, devendo ser feita sempre no mês subsequente à apuração.

**Parágrafo Sétimo** – Sempre que houver interesse das partes para que haja a compensação, tal solicitação se dará com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Oitavo** – A cada 30 (dias) dias serão realizados balanços para apuração do saldo de horas e planejamento da compensação, devendo tal saldo ser informado ao empregado, mediante documento específico. Havendo interesse entre as partes, o saldo existente poderá ser transferido, todo ou em parte, para o próximo balanço. Poderá, ainda, o saldo apurado ser remunerado como hora extra.

**Parágrafo Nono** – A apuração e compensação de saldo negativo obedecerá ao mesmo critério do parágrafo anterior.

**Parágrafo Décimo** – Os atrasos, saídas e faltas por motivo justificado e não previsto na legislação ou na CCT, poderão ser compensados no Banco de Horas, limitando-se em a uma ocorrência por semana.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Nos casos de desligamento de empregados durante a vigência deste Acordo, a empresa estará obrigada a pagar o adicional de horas extras sobre as horas não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Na existência de horas a compensar (saldo negativo), conforme previsto nos parágrafos 6º e 9º deste Acordo, tais horas não poderão ser descontadas das verbas rescisórias, considerando-se zerado o eventual saldo devedor.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

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

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

**Parágrafo Primeiro** – As interrupções no trabalho, de responsabilidade do empregador ou tomador dos serviços, por força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas.

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

## Faltas

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS DOS ESTUDANTES

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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LEI MARIA DA PENHA

À secretária vítima de violência doméstica será assegurado o afastamento do trabalho pelo período determinado pelo Poder Judiciário, com as garantias sociais e trabalhistas, a partir da decisão judicial.

**Parágrafo Primeiro** – O afastamento a que alude o *caput* será limitado ao prazo de até 14 (quatorze) dias corridos, quando então as empresas ficam desobrigadas do seu cumprimento.

**Parágrafo Segundo** – O afastamento de que trata a presente cláusula se dará nos estritos termos da Lei nº 11.340, de 07/08/2006 (Lei Maria da Penha).

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DECLARAÇÃO DE ACOMPANHAMENTO

As empresas aceitarão as declarações de acompanhamento (pai e mãe acima de 70 anos) a consultas/exames pelo período expresso no atestado (considerando hora de entrada, saída e percurso), sem prejuízo a remuneração. Este benefício, como justificativa de ausência da secretária/secretário, associados ao SISDF, é limitado a 3 (três) vezes por ano.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADO E/OU DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO

Visando a manutenção da qualidade de vida e das condições saudáveis de trabalho para o seu profissional secretário, associados ao SISDF, as empresas aceitarão os atestados médicos ou declarações de profissionais de saúde que demonstrem o comparecimento a consultas e/ou exames para justificativa da ausência do profissional no período (considerando hora de entrada, saída e percurso) em que esteve sob



atendimento, que poderá ser compensado sem prejuízo da remuneração, devendo o mesmo ser remetido à empresa empregadora.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

As férias poderão ser concedidas integralmente ou em até 2 (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 2 (dois) dias antes do início das mesmas.

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

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

**Parágrafo Quinto** – Nas escalas 5x2 (segunda à sexta-feira) o gozo das férias poderá iniciar no 1º (primeiro) dia útil subsequente ao labor, excluindo-se às sextas-feiras

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS DA GESTANTE**

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

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

## **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA REMUNERADA**

As empresas considerarão ausências legais do(a) profissional secretário(a), associados ao SISDF, ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a) 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes e descendentes, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência; a contar do primeiro dia após o evento;
- b) 5 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos, licença paternidade, em caso do nascimento e/ou adoção de filho recém-nascido; com início no 1º dia útil subsequente a data do nascimento;
- d) 5 (cinco) dias consecutivos para internação de filhos menores de 14 anos, por ano.
- e) 1 (um) dia para acompanhamento de saúde de filho menor de 14 (quatorze) anos ou se com necessidades especiais de qualquer idade, limitado a 5 (cinco) dias por ano, desde que haja comprovação, por meio de atestado de saúde competente, a ser apresentado no 1º (primeiro) dia do retorno ao trabalho, que contenha o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante;
- f) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- g) as ausências comprovadas e justificadas por meio de atestado, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante;
- h) 1 (uma) vez por semestre para participação de reunião na escola dos filhos, sem desconto no salário. O empregado deve comprovar o período da ausência ao trabalho por meio de declaração emitida pela instituição escolar.
- i) fica concedido, para os trabalhadores com mais de 40 (quarenta) anos, o abono do período (horas) descrito no atestado médico, para a realização de exames preventivos. O atestado deve ser entregue para a empresa no máximo até o primeiro dia útil após o exame.

**Parágrafo Primeiro** – As ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente, não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas por meio de atestado médico.

**Parágrafo Segundo** – As ausências remuneradas para os profissionais secretários não associados ao SISDF, deverão obedecer ao prescrito na CLT.

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

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL / MORAL**

Os empregadores adotarão política de prevenção e orientação sobre o tema assédio sexual/assédio moral para toda a empresa, criando um canal competente para denúncias, com garantia de emprego e evitando constrangimento aos envolvidos.

**Parágrafo único** – Serão desenvolvidos mecanismos de investigação, adequação e punição para os casos de culpa comprovada.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Para o cumprimento dos artigos 20 e 21 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, serão considerados acidentes de trabalho, além dos ali elencados, os que tenham causa ocupacional, de acordo com a OMS e OIT, bem como os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso de acidentes, os empregadores comunicarão imediatamente à família do acidentado, quando o mesmo for levado do local do acidente para o hospital, fornecendo o nome e o endereço do hospital onde se encontra o profissional secretário.

**Parágrafo Segundo** – Caso o acidentado não fique hospitalizado, os empregadores fornecer-lhe-ão condução até a sua residência.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Quando de uso obrigatório, as empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, 02 (dois) uniformes completos, adequados à numeração previamente informada, a cada 6 (seis) meses.

**Parágrafo Primeiro** – Após a efetiva entrega dos uniformes, por meio de recibo próprio, os ajustes ficarão a cargo do empregado(a).

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

**Parágrafo Terceiro** – O empregado indenizará a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos, ressalvado o direito de submeter o profissional secretário a novo exame, por médico por elas indicado.

**Parágrafo Primeiro** – O(A) secretário(a), no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas contados do recebimento do atestado médico, fica obrigado a providenciar os meios necessários para comunicar ao empregador a impossibilidade de comparecimento ao trabalho e o número de dias de repouso concedidos

pelo médico. A empresa fica obrigada a emitir comprovante de recebimento com cópia para o(a) secretário(a). Caso a empresa tenha em seu regulamento interno estabelecido o prazo para apresentação do atestado deverá ser obedecido este prazo.

**Parágrafo Segundo** – No caso das empresas de terceirização os atestados médicos, de até dois dias, emitidos pelo serviço médico do tomador de serviço a favor do empregado, deverão ser acatados pela empresa, desde que esta não tenha serviço médico próprio.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE CAT**

As empresas quando solicitado pelo **SISDF** fornecerão em até 15 (quinze) dias cópias das CAT's.

### **Relações Sindicais**

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes eleitos e no exercício do seu mandato, para participação em reunião, conferências, congressos e simpósios, devendo ser solicitada pela Entidade Sindical, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, observando-se o máximo de 15 (quinze) dias de licença ao ano e 1 (um) dirigente por empresa.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DO AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Aos 5 (cinco) dirigentes sindicais eleitos, integrantes da Diretoria do Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Distrito Federal – SISDF será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários, sem a respectiva prestação dos serviços, limitado a 01 (um) dirigente por empresa.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO LABORAL**

As empresas procederão ao desconto, em folha de pagamento, dos profissionais secretários, a importância correspondente a **6% (seis por cento) da remuneração dos(as) secretários(as)**, a título de taxa assistencial, em favor do SISDF, para custeio administrativo, assistencial e jurídico. **Sendo, 3% (três por**

**cento) no mês de fevereiro de 2023 e 3% (três por cento) no mês de agosto de 2023**, conforme aprovação expressa em assembleia geral, convocada para discussão da Pauta de Reivindicação, **realizada dia 06/10/2022**.

**Parágrafo Primeiro** – O desconto, a título de taxa assistencial, para os(as) secretários(as) associados(as) ao SISDF **que não fizerem oposição à taxa assistencial**, deverá ser de **3% (três por cento) no mês de fevereiro de 2023**, sob pena da empresa pagar multa conforme cláusula **septuagésima oitava** deste instrumento coletivo.

**Parágrafo Segundo** – O valor descontado, previsto no **caput** desta cláusula, deverá ser recolhido ao SISDF, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, por meio de guias fornecidas pelo sindicato, mediante envio da relação nominal dos secretários com os devidos valores individuais, para sua sede, situada no SCS, Quadra-01, Ed. Ceará, Salas 406 a 409, Telefone (61) 3081-0524, ou enviada para o e-mail: [sisdf@terra.com.br](mailto:sisdf@terra.com.br).

**Parágrafo Terceiro** – O desconto previsto nesta cláusula também será devido pelos secretários admitidos após a assinatura da presente Convenção, contando-se o prazo de 10 (dez) dias para manifestação da oposição a data da sua admissão.

**Parágrafo Quarto** – Após terem sido recolhidos os valores descontados, as empresas providenciarão o encaminhamento ao Sindicato Profissional, em até 10 (dez) dias após o pagamento, o comprovante da contribuição assistencial correspondente, acompanhadas da relação nominal dos empregados com os devidos valores.

**Parágrafo Quinto** – Conforme entendimento uníssono do Supremo Tribunal Federal, “a contribuição assistencial visa a custear as atividades assistenciais dos sindicatos, principalmente no curso de negociações coletivas” (RE 224885, de 08.06.2004 - Ministra Ellen Gracie).

**Parágrafo Sexto** – Subordina-se ao desconto assistencial a não oposição do trabalhador manifestada no prazo de 10 (dez) dias após o registro e arquivo na Superintendência Regional do Trabalho – SRTE/DF, por declaração assinada (em duas vias), constando número do RG e CPF do secretário, nome e CNPJ da empresa e o nome do órgão, entregue pessoalmente e individualmente com documento de identificação, na sede do SISDF.

**Parágrafo Sétimo – INTERVENÇÃO** - Com base nas disposições contidas na Convenção nº 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ficam as empresas advertidas sobre a proibição de exercer qualquer tipo de intervenção, influência, facilitação ou incentivo ao trabalhador para se opor ao desconto da contribuição fixada pelo Sindicato Profissional, sob pena de pagamento de multa no valor do maior piso salarial da categoria, por secretário que agir sob motivação da empresa, multa esta a ser revertida em favor do Sindicato Profissional, sem prejuízo da empresa responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

**Parágrafo Oitavo** – O atraso no repasse da Contribuição Assistencial prevista nesta Convenção implica em apropriação indébita sujeita a denúncia e incidirá em multa de 2% (dois por cento), acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração do valor da contribuição.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 de uma só vez até o dia 15 de julho 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 31 de janeiro 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](http://www.seac-df.com.br)).

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

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

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PROCESSO LICITATÓRIO**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 - REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, individualmente, 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 das contribuições sindicais (profissional e econômica) e taxas convencionais;
- b) Cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- d) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

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

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

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ENTREGA DA GFIP**

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SISDF suas GFIP's até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês.

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

**Parágrafo Segundo** – Fica o Sindicato Laboral expressamente proibido de dar publicidade a quaisquer informações comerciais, contidas na GFIP, sob pena de pagamento de multa equivalente ao menor piso salarial da categoria, em favor da empresa prejudicada.

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - EDITAIS DE LICITAÇÕES**

O Sindicato Laboral se compromete a sempre impugnar editais de licitações lançados pela Administração Pública, seja de forma administrativa, seja judicial, quando incorrer a hipótese de redução salarial em relação aos praticados pelo próprio tomador do serviço.

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

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

### **Disposições Gerais**

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

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

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Considerando as disposições da Lei 13.467/2017, art. 611–A, as partes acordam entre si criar a Comissão de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, com base nas condições abaixo enunciadas:

**Parágrafo Primeiro** – Com base na Lei 9.958/2000 fica criada a Comissões de Conciliação Prévia - CCP entre os Sindicatos signatários para que empregadores e trabalhadores possam celebrar acordo acerca de parcelas e direitos de natureza trabalhista, sendo que com base no parágrafo único do artigo 625-E da referida lei, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

**Parágrafo Segundo** – Constitui objetivo geral da Comissão de Conciliação Prévia, a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos Sindicatos dos Empregados e dos Empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer outro órgão público.

**Parágrafo Terceiro** – Com a finalidade de evitar a precarização das relações trabalhistas, todos os acordos coletivos serão firmados perante a presente comissão, com a mediação dos Sindicatos signatários, com assinatura do Sindicato Laboral e anuência do Sindicato Patronal.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**



## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PUBLICIDADE DA CONVENÇÃO**

As partes acordantes obrigam-se a promover ampla publicidade do teor ora acordado, principalmente **por meio** de fixação de cópias desta convenção, em locais de trabalho e bem visíveis.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ADOÇÃO DE OUTRA CCT**

Toda e qualquer licitação na no segmento de terceirização que adotar CCT diversa da formalizada pelo SEAC/DF e SISDF é nula de pleno direito.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CCT**

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

**a)** multa no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do menor piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada (**secretário ou sindicato**), para a empresa que dentro do prazo de 60 (sessenta) dias não tenha incidido nesta penalidade;

**b)** multa no valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do menor piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada (**secretário ou sindicato**), para a empresa que dentro do prazo de 60 (sessenta) dias não tenha reincidido nesta penalidade.

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

**Parágrafo Segundo** – Será concedido um desconto de 40% (quarenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF.

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

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

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

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPETÊNCIA**

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas e/ou divergências de aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO À CONVENÇÃO COLETIVA**

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - DAS EMPRESAS OPTANTES DO SIMPLES NACIONAL**

As microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) que fornecem serviços terceirizados objeto da presente convenção coletiva 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 Único** – A inobservância à vedação legal ensejará a intervenção da Delegacia Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

## CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS

As empresas se comprometem a envidar esforços, no processo seletivo de contratação de seus postos de trabalho, para secretários não brancos.

## CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB

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

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

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

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

## CLÁUSULA OCTAGÉSIMA 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

ROSINEIDE DA SILVA FERNANDES DE LIMA

Presidente

SINDICATO DAS SECRETARIAS E DOS SECRETARIOS DO DF

#### ANEXOS

#### 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 à modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT**.

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

#### **TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS**

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

-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Módulo 3 - Provisão para Rescisão**

<b>3</b>	<b>Provisão para Rescisão</b>	<b>%</b>
A	Aviso prévio indenizado ( $33 \div 365 \times 0,20 \times 100 = 1,81\%$ )	1,81%
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado ( $8\% \times 1,81\% = 0,14\%$ )	0,14%
C	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	4,25%

D	Aviso prévio trabalhado ( $07 \div 30 \div 12 \times 0,15 \times 100 = 0,29\%$ )	0,29%
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o aviso prévio trabalhado ( $36,80\% \times 0,29\% = 0,11\%$ )	0,11%
F	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio trabalhado (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	0,75%
<b>Total</b>		<b>7,35%</b>

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

4.1	Ausências Legais	%
A	Terço constitucional de férias e 13º salário do ferista ( $(3,03\% + 8,33\%) \div 12 = 0,95\%$ )	0,95%
B	Ausências legais e ausências por doença ( $((07 \div 30 \div 12) + (07 \div 30 \div 12)) \times 100 = 3,88\%$ )	3,88%
C	Licença paternidade ( $(5 \div 30) \div 12 \times 0,075 \times 100 = 0,10\%$ )	0,10%
D	Ausência por acidente de trabalho ( $15 \div 30 \div 12 \times 0,10 \times 100 = 0,42\%$ )	0,42%
E	Afastamento maternidade ( $((1 \div 12 \times 4) + (1,33 \div 12 \times 4)) \div 12 \times 0,0025 \times 100 = 0,02\%$ )	0,02%
F	Incidência do submódulo 2.2 sobre o submódulo 2.1 e sobre as alíneas A, B, C, D e E do submódulo 4.1	9,49%
<b>Total</b>		<b>14,86%</b>

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

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

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>79,44%</b>
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe 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>.