

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000158/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/05/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR024640/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46206.004892/2016-88  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/05/2016

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 Presidente, Sr(a). ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA;

E

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO DF, CNPJ n. 01.006.908/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUZIMAR PEREIRA DA SILVA;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Técnico em Edificações, Técnico em Refrigeração e Ar Condicionado, Técnico em Eletrotécnica e Eletromecânica, Técnico em Máquinas, Técnico em Mecânica, Técnico em Eletrônica e Eletroeletrônica**, 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 Edificações</b>	<b>R\$ 1.922,63</b>
<b>Técnico em Refrigeração e Ar Condicionado</b>	<b>R\$ 1.361,80</b>
<b>Técnico em Eletrotécnica e Eletromecânica</b>	<b>R\$ 1.361,80</b>
<b>Técnico em Máquinas</b>	<b>R\$ 1.361,80</b>
<b>Técnico em Mecânica</b>	<b>R\$ 1.361,80</b>
<b>Técnico em Eletrônica e Eletroeletrônica</b>	<b>R\$ 1.361,80</b>

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

**TÉCNICOS EM EDIFICAÇÕES – CBO 3121**

**Resumo das Funções:** Realizam levantamentos topográficos e planialtimétricos. Desenvolvem e legalizam projetos de edificações sob supervisão de um engenheiro civil; planejam a execução, orçam e providenciam suprimentos e supervisionam a execução de obras e serviços. Treinam mão-de-obra e realizam o controle tecnológico de materiais e do solo.

#### **TÉCNICO EM REFRIGERAÇÃO E AR-CONDICIONADO – CBO 3183**

**Resumo das funções:** Analisam solicitações para desenhos em eletroeletrônica; elaboram o desenho preliminar e desenho executivo de projetos de fabricação e instalação de máquinas e equipamentos de refrigeração, de instalação de sistemas de ventilação e calefação; desenham esquemas eletrônicos, leiautes de circuitos impressos, leiautes de quadros e componentes elétricos e projetos elétricos; submetem desenhos à aprovação; efetuam revisões e finalizam desenhos, preparando cópias, arquivando e registrando apontamentos. Prestam assistência à fabricação, montagem e instalação, referente ao desenho técnico. Verificam iluminação, ventilação, temperatura, ruídos e conformidade ergonômica do local de trabalho de desenho.

#### **TÉCNICO EM ELETROTÉCNICA e TÉCNICO EM ELETROMECAÂNICA – CBO 3131**

**Resumo das Funções:** Planejam atividades do trabalho, elaboram estudos e projetos, participam no desenvolvimento de processos, realizam projetos, operam sistemas elétricos e executam manutenção. Atuam na área comercial, gerenciam e treinam pessoas, asseguram a qualidade de produtos e serviços e aplicam normas e procedimentos de segurança no trabalho.

#### **TÉCNICOS EM ELETRÔNICA e TÉCNICO EM ELETROELETRÔNICA – CBO 3132**

**Resumo das Funções:** Consertam e instalam aparelhos eletrônicos, desenvolvem dispositivos de circuitos eletrônicos, fazem manutenções corretivas, preventivas e preditivas, sugerem mudanças no processo de produção, criam e implementam dispositivos de automação. Treinam, orientam e avaliam o desempenho de operadores. Estabelecem comunicação oral e escrita para agilizar o trabalho, redigem documentação técnica e organizam o local de trabalho. Podem ser supervisionados por engenheiros eletrônicos. Consertam e instalam aparelhos eletrônicos, desenvolvem dispositivos de circuitos eletrônicos, fazem manutenções corretivas, preventivas e preditivas, sugerem mudanças no processo de produção, criam e implementam dispositivos de automação. Treinam, orientam e avaliam o desempenho de operadores. Estabelecem comunicação oral e escrita para agilizar o trabalho, redigem documentação técnica e organizam o local de trabalho. Podem ser supervisionados por engenheiros eletrônicos.

#### **TÉCNICO EM MECÂNICA – CBO 3141**

**Resumo das funções:** Elaboram projetos de sistemas eletromecânicos; montam e instalam máquinas e equipamentos; planejam e realizam manutenção; desenvolvem processos de fabricação e montagem; elaboram documentação; realizam compras e vendas técnicas e cumprem normas e procedimentos de segurança no trabalho e preservação ambiental.

**Parágrafo Segundo** – Nenhum empregado 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 este Sindicato e o empregador interessado.

**Parágrafo Terceiro** - Diante da realização do registro desta Convenção Coletiva após a data-base da categoria, as partes acordam que os efeitos financeiros retroativos desta Convenção, serão pagos na folha de pagamento referente a junho/2016.

**Parágrafo Quarto** – As empresas que ao início da vigência desta Convenção Coletiva já tiverem concedido o reajuste em 2016, equivalente ou superior ao ora estabelecido, estarão dispensadas da presente majoração, sob pena de repetição de mesmo ato com mesmo fim.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A todos os componentes da categoria profissional que recebem acima do piso salarial de R\$ 1.361,80 (hum mil trezentos e sessenta e um reais e oitenta centavos), ressalvadas as funções com salários

estabelecidos na Cláusula Terceira, fica garantido um reajuste salarial de 10,5% (dez vírgula cinco por centos), a partir de 1º de maio de 2016. Ressalta-se que os efeitos financeiros desta Convenção serão pagos apenas na folha de pagamento de junho de 2016.

**Parágrafo Único** – O piso da categoria passa a ser de R\$ 1.361,80 (hum mil trezentos e sessenta e um reais e oitenta centavos), a partir de 1º de maio de 2016.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os salários deverão ser pagos até o quinto dia útil do mês subsequente. As empresas que não efetuarem depósito em conta corrente ou pagamento em moeda deverão proporcionar tempo hábil aos seus empregados dentro da jornada laboral, para que o recebimento seja feito no horário normal de funcionamento da rede bancária.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO**

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

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

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Único** – As empresas ficam obrigadas a discriminar as nomenclaturas corretas referente 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.

### **CLÁUSULA NONA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Fica assegurada uma multa de 1/30 (um trinta avos) do respectivo salário do profissional, por dia de atraso, limitada ao teto da remuneração mensal, a ser revertida em favor do profissional, caso a empresa não efetue o pagamento de salário até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, desde que não tenha sido motivada pelo tomador de serviços.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas se obrigam a não efetuarem descontos nos salários e 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, inclusive no momento da homologação do TRCT.

**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 houve manifestação dos dois sindicatos em sentido contrário, após justificativa da empresa.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma da legislação vigente, em uma única parcela, até o dia 19 de dezembro de 2016.

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

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

Em caso de substituição eventual, o substituto receberá desde o primeiro dia e somente enquanto perdurar a situação, a 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.

### **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.

### **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Os profissionais que exercerem atividades em ambientes de exposição, assim qualificados aqueles previstos na legislação específica, terão acrescido aos seus salários percentual de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder aos empregados aqui representados, nos dias efetivamente trabalhados, desde que supere as 6 (seis) horas trabalhadas (conforme estabelecido no artigo 71 da CLT), o auxílio-alimentação no valor de **R\$ 24,00 (vinte e quatro reais)** sem ônus para o trabalhador, a partir de **1º de maio de 2016, sendo que este deverá ser fornecido de uma única vez, a cada trinta dias**. A presente parcela não integra os salários por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** - 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 Segundo** – Desde que solicitado por escrito pelo empregado, 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 Terceiro – DESCONTO** - O valor do auxílio alimentação nas faltas injustificadas / justificadas não deverá ser descontado no salário do funcionário, e sim no próprio benefício do mês subsequente, salvo em caso de rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo Quarto** – Nos períodos de afastamento ao serviço, por qualquer motivo, não será pago o auxílio alimentação correspondente aos dias de ausências, devendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte, vedado a possibilidade de acúmulo desses descontos.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

Fica assegurado a todos os empregados, 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, podendo ser descontado o percentual de 6% (seis por cento). O fornecimento de tal benefício será feito em obediência a Lei nº. 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº. 95.247/87.

**Parágrafo Primeiro - BASE DE CÁLCULO** – Entende-se que a base de cálculo para desconto do vale-transporte compreenderá o salário do empregado.

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

**Parágrafo Terceiro – DESCONTO** – O valor do vale transporte nas faltas injustificadas / justificadas não deverá ser descontado no salário do funcionário, e sim no próprio benefício do mês subsequente, salvo em caso de rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo Quarto** – A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale-transporte, não deverá ser considerado falta.

**Parágrafo Quinto** - O benefício desta Cláusula poderá ser concedido em cartão magnético, vale transporte ou em moeda corrente (em dinheiro), a critério da empresa ou do empregador, não sendo permitida a inclusão em folha de pagamento.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE

As empresas repassarão ao sindicato laboral, mensalmente, o valor de **R\$ 180,00 (cento e oitenta**

**reais**), a título de plano de saúde, unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, sendo responsabilidade exclusiva do SINTEC-DF contratar e administrar o referido plano. O benefício em questão será custeado exclusivamente com os valores repassados pelos órgãos da administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços.

**Parágrafo primeiro** – O Plano a que se refere o caput deverá compreender além de consultas e exames, atendimento cirúrgico, obstétrico e internações.

**Parágrafo segundo** - É de competência exclusiva do SINTEC/DF tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários, inclusive atuar nas ações judiciais e administrativas envolvendo o plano de saúde na defesa dos interesses de seus beneficiários, em especial, para garantir a continuidade da prestação dos serviços médicos na hipótese de interrupção ou suspensão dos serviços pelo plano de saúde.

**Parágrafo terceiro** - O valor será repassado ao sindicato laboral até o dia 15 do mês subsequente ao recebimento do órgão / cliente contratante.

**Parágrafo quarto** - Juntamente com os valores repassados, a empresa entregará a relação dos empregados efetivos e beneficiados, na forma disposta no caput, em arquivo eletrônico e em meio físico, devidamente assinada.

**Parágrafo quinto** - O benefício, plano de saúde, pelo seu caráter assistencial não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo sexto** – O plano de saúde ora instituído será devido apenas e tão somente em relação aos empregados efetivos alocados a serviço do contratante que concedeu o referido benefício, limitado ao contingente contratado.

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

**Parágrafo oitavo** – Na hipótese de os tomadores dos serviços atrasarem ou interromperem o pagamento a ser realizado às empresas dos valores referentes ao benefício previsto no *caput* desta cláusula, ficarão as mesmas momentaneamente desobrigadas de repassarem qualquer valor ao SINTEC/DF, até a completa normalização dos pagamentos.

**Parágrafo nono** - As empresas se obrigam a incluir o valor destinado ao plano de saúde em suas planilhas que instruírem os pedidos de repactuação de seus atuais contratos.

**Parágrafo décimo** – Os sindicatos convenientes, em ação conjunta, assumem entre si o compromisso de impugnam todos os Editais publicados a partir do mês de janeiro de 2016, que não contemplem os trabalhadores com plano de saúde.

**Parágrafo décimo primeiro** – Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de prestação de serviços abrangidas por esta CCT e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, bem como empregados não efetivados ou não diretamente ativos nos contratos de prestação de serviços, poderão aderir ao plano de saúde contratado pelo SINDICATO, 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 segundo** - É facultado às empresas promoverem o repasse do valor do plano ao sindicato laboral ou promoverem o repasse diretamente à operadora do plano, sem que isso signifique transferência das competências descritas no *caput* e no parágrafo segundo desta cláusula.

**Parágrafo décimo terceiro** – A empresa que não recolher ou repassar os valores recebidos a título de Plano de Saúde será submetida a ação judicial a ser promovida pelo SINTEC/DF.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

Fica instituído o benefício do auxílio funeral no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), o qual deverá ser pago pela empresa a quem que apresentar o comprovante de gastos relativos ao funeral do seu empregado.

**Parágrafo primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará, para as empresas, Apólice de Seguro de Vida e Auxílio Funeral com Seguradora/Corretora no valor mensal de R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento da quantia de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a título de Seguro de Vida mais R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a título de Auxílio Funeral 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 deverá manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora/Corretora, a empresa entregará 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/Corretora.

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

**Parágrafo quinto** – O benefício descrito no parágrafo primeiro será custeado 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 renovação dos contratos vigentes.

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

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

**Parágrafo nono** – As empresas, em caso de não adesão à apólice de seguro, por qualquer motivo, não estarão desobrigadas a cumprir com o pagamento do auxílio funeral, no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), conforme estabelecido no caput desta cláusula.

**Parágrafo décimo** – O benefício, Seguro de vida e Auxílio funeral, pelo seu caráter assistencial não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsto no artigo 458 da CLT.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Fica convencionado que as empresas pagarão o valor de R\$ 4,50 (quatro reais e cinquenta centavos), mensalmente, para o Sindicato Laboral, por empregado efetivo e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, valor esse a ser pago até o 20º dia do mês subsequente, sem ônus para o empregado, para fins de custeio de auxílio odontológico para todos os trabalhadores representados pelo SINTEC/DF.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa que não recolher ou repassar o auxílio odontológico estará sujeita à ação judicial a ser promovida pelo Sindicato Laboral.

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

**Parágrafo Terceiro** – Para dar plena efetividade no cumprimento integral no atendimento odontológico, inclusive para os familiares diretos dos Trabalhadores, o SINTEC/DF poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 um ano, para o exercício da mesma função, o profissional não estará sujeito ao contrato de experiência.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS EFETUADAS COM CHEQUE E DEPÓSITO**

As empresas poderão efetuar o pagamento relativo às verbas rescisórias de seus profissionais com cheque da empresa, desde que seja nominal ao profissional demissionário, no valor integral ao TRTC, cheque da Praça de Brasília, não cruzado e que conste o nome do banco e endereço, número e valor do cheque no TRTC e em tempo hábil para o saque no mesmo dia da homologação.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias de seus profissionais na forma do artigo 477, parágrafo 4º da CLT.

**Parágrafo Segundo** - Fica estipulado uma multa de 0,5 (zero vírgula cinco por cento) por dia de atraso, limitado a 2 (duas) vezes o valor da remuneração no pagamento de verbas rescisórias que não sejam apresentadas no prazo legal ao SINTEC/DF e caso verificado erro, será dado o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para corrigi-la, sem incidência de multa, que na hipótese de aplicação será revertida ao empregado.

**Parágrafo Terceiro** - Quando a empresa optar pelo pagamento das verbas rescisórias através de depósito bancário ficará obrigada a entregar um comprovante original para o SINTEC/DF.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DE CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na Legislação vigente, notadamente no que tange à Lei 12.506/2011.

**Parágrafo Primeiro** - O Aviso Prévio será comunicado por escrito e contra recibo, devendo constar a informação se, e como, os Profissionais s deverão trabalhar naquele período, ou se o aviso será indenizado pela empresa e informando dia, local e horário da homologação da rescisão.

**Parágrafo Segundo** – O profissional demitido mediante alegação de falta grave, advertência ou suspensão por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas fornecerão, por ocasião da homologação da rescisão do contrato de



trabalho, carta de apresentação a todos os empregados que não tenham sido demitidos por justa causa.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO**

Os Sindicatos convenientes não firmarão acordo ou convenção coletiva autorizando a realização do contrato por tempo determinado previsto na Lei nº 9.601/98 e no Decreto nº 2.490/98, sem prévia reunião conjunta com ata formalizada, na qual conste anuência de ambos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO MENSAL**

As empresas se obrigam a fornecer ao sindicato da categoria profissional uma relação mensal contendo o nome completo dos profissionais admitidos e demitidos no referido período.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROCESSO LICITATÓRIO**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

As rescisões dos contratos de trabalho dos funcionários **a partir de 12 (doze) meses** de empresa deverão ser assistidas pelo SINTEC/DF, devendo ser apresentado no ato da homologação os seguintes documentos, além dos exigidos pela CLT:

- Guias de Seguro Desemprego;
- Termo de rescisão de contrato em 5 (cinco) vias;
- GRFP (Guia do recolhimento do FGTS da rescisão e de multa de 50%) em duas vias e chave de identificação para saque do FGTS
- Extrato analítico do FGTS;
- Carta de Apresentação, que não tenham sido demitidos por justa causa;
- Atestado Médico Demissional (fornecido por Médico do Trabalho)
- Guias de Contribuição Sindical e Assistencial dos três últimos exercícios;
- Atestado de Afastamento e Salários (AAS) 36 últimos meses;

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

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

**Parágrafo Terceiro** - 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 1/60 para o empregador que não houver infringido a disposição dentro do período de 6 (seis) meses; e a 1/30 do valor do piso da categoria para o empregador reincidente na mesma prática dentro do período de 6 (seis) meses, 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 Quarto** - 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 Quinto** - Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor fica o SINTEC/DF obrigado a informar oficialmente e de imediato ao SEAC/DF, os dados cadastrais relativos às empresas que não apresentarem as guias de pagamento especificadas no parágrafo 2º desta cláusula.

**Parágrafo Sexto** – As empresas deverão agendar as homologações com antecedência, mediante agendamento por meio eletrônico, sob pena de não serem atendidas.

**Parágrafo Sétimo** – Em havendo pagamento direto na conta corrente do empregado ou não, o prazo para homologação das rescisões de contratos de trabalho é de até 15 (quinze) dias corridos, contados a partir da data dos prazos previstos no Artigo 477 da CLT Parágrafo 6º e alínea “c”, sob pena de pagamento da indenização limitada ao salário-base do trabalhador.

**Parágrafo Oitavo** - É vedada a inclusão de ressalva genérica ao pedido de rescisão ou de quitação homologado pelo Sindicato Laboral, devendo o Sindicato Laboral fazer constar expressamente quais direitos ainda não foram satisfeitos à data de sua intervenção.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TREINAMENTO/ATUALIZAÇÃO**

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

### **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE GESTANTE**

As empresas assegurarão o emprego da gestante desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO PARA PRESTAR SERVIÇO MILITAR**

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

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

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

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, por completo, para a

concessão de quaisquer benefícios, tais como: aposentadoria, acidente de trabalho, auxílio-doença, auxílio natalidade, abono de permanência, atestado de afastamento do trabalho (AAT), atestado de volta ao trabalho (AVT), etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA 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.

**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.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber: a) cartão de ponto manual; b) folha de frequência; c) biometria; d) controle de ponto por cartão magnético; e) sistema de ponto eletrônico alternativo; e outros permitidos por lei.

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

## **FALTAS**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

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 TRIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS REMUNERADAS

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

- a) 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b) 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;

**Parágrafo Único:** As ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (**Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho**), não se confundindo com ausências motivadas por doença e **comprovadas por meio de atestado médico**.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO E/OU DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO

Visando a manutenção da qualidade de vida e das condições saudáveis de trabalho para o seu profissional, as empresas aceitarão os atestados médicos ou declarações de profissionais de saúde que demonstrem o comparecimento a consultas e/ou exames para justificativa e abono 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 mesmo ser remetido à empresa empregadora.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL

As Empresas poderão adotar a Jornada Especial 12hX36h, 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria.

**Parágrafo Primeiro** Para os empregados que trabalham sob o regime da Jornada Especial é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que será de, no mínimo, 1 (uma) hora contínua.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de não concessão pelo empregador do intervalo acima referido, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** - Consideram-se normais os dias de domingo laborados nesta jornada especial, não incidindo a dobra de seu valor, assegurada, todavia, a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, nos termos da Súmula nº 444 do TST.

**Parágrafo Quarto** – Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um

dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, sendo a hora noturna computada como de 52 minutos e 30 segundos (artigo 73 da CLT).

**Parágrafo Quinto** – No regime acordado de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã, sendo que cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, nos termos da Súmula nº 60, II, do TST.

**Parágrafo Sexto** – Aos trabalhadores sujeitos à jornada diária, em período noturno, compreendido das 22 horas às 05 horas da manhã, é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã, sendo que cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, nos termos da Súmula nº 60, II, do TST.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DOS FERIADOS TRABALHADOS (SÚMULA 444 TST)

O trabalho realizado em feriados deverá ser remunerado em dobro, conforme Súmula 444 do TST, levando-se em conta a quantidade de horas efetivamente trabalhadas no feriado, ressalvada decisão judicial em sentido contrário.

**Parágrafo Primeiro** – Consideram-se feriados, para fins trabalhistas, as seguintes datas: 1º de janeiro (Confraternização Universal – art. 1º da Lei 662, de 06/04/1949); Sexta-feira da paixão (data móvel – art. 2º da Lei 9.093, de 12/09/1995); 21 de abril (Tiradentes – art. 1º da Lei 662, de 06/04/1949); 1º de maio (Dia do Trabalho – art. 1º da Lei 662, de 06/04/1949); 07 de setembro (Independência do Brasil – art. 1º da Lei 662, de 06/04/1949); 12 de outubro (Nossa Senhora Aparecida – art. 1º da Lei 6.802, de 30/06/1980); 02 de novembro (Dia de Finados – art. 1º da Lei 662, de 06/04/1949); 15 de novembro (Proclamação da República – art. 1º da Lei 662, de 06/04/1949); 30 de novembro (Dia do Evangélico – art. 1º da Lei Distrital 963, de 04/12/1995); 25 de dezembro (Natal – art. 1º da Lei 662, de 06/04/1949).

**Parágrafo Segundo** - O cálculo da hora extra a ser paga pelo feriado trabalhado será efetuado dividindo-se o salário por 220 (duzentos e vinte) horas, acrescidos do adicional de 100% (cem por cento) do valor da hora resultante. A título exemplificativo deve-se adotar o seguinte cálculo: salário ÷ 220 horas x 200% (100% da hora normal + 100% da hora extra) x quantidade de horas trabalhadas no feriado.

## FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS COLETIVAS / INDIVIDUAIS

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, ou dias compensados, ou ainda com os dias 24 e 31 de dezembro.

**Parágrafo Único** – Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas só concederão férias coletivas, mediante comunicação à Superintendência Regional do Trabalho no Distrito Federal e o Sindicato Dos Técnicos Industriais De Nível Médio Do Distrito Federal, com antecedência de quinze dias.

## LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

A duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII, do art. 7º da Constituição Federal poderá ser prorrogada por sessenta dias, desde que haja adesão expressa da empresa ao “**Programa Empresa Cidadã**”, instituído pela Lei nº 11.770, de 09/09/2008 e, também, solicitação por escrito da profissional até ao final do primeiro mês após o parto.

**Parágrafo Primeiro** – A prorrogação da licença maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da CF.

**Parágrafo Segundo** – O profissional que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, fará jus à prorrogação no caput, desde que a requeira no prazo de trinta dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

**Parágrafo Terceiro** – A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09/09/2008.

**Parágrafo Quarto** – As profissionais que na data da assinatura desta convenção estejam em gozo de licença maternidade, terão até trinta dias contados a partir desta data para manifestar a opção referida no caput.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

**Parágrafo Primeiro** – O profissional, 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 profissional. 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas fornecerão ao SINTEC-DF até o dia 15 de cada mês cópias das CAT's emitidas no mês anterior.

**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.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE CAT**

As empresas fornecerão ao SINTEC/DF, até o dia quinze de cada mês, cópia das CAT's emitidas no mês anterior

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

A 01 (um) dirigente sindical regularmente eleitos, integrantes da Diretoria do Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Distrito Federal - SINTEC-DF será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários, sem a respectiva prestação dos serviços.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS PROFISSIONAIS**

As empresas procederão ao desconto, em folha de pagamento, de todos os seus empregados a importância correspondente a **2% (dois por cento)**, da remuneração do seu empregado a favor do SINTEC/DF, **no mês de maio de 2016**.

**Parágrafo Único** - O valor descontado, previsto no caput desta cláusula, deverá ser recolhido ao SINTEC-DF, através de boleto bancário fornecido pelo mesmo, e o respectivo comprovante entregue na Secretaria daquela Entidade juntamente com a relação nominal, em ordem alfabética, de todos os Técnicos Industriais trabalhadores atingidos pelo desconto, contendo os respectivos valores, até o primeiro dia do mês de abril de 2016.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

As empresas ficam obrigadas a descontar dos profissionais sindicalizados, em folha de pagamento, a mensalidade devida ao SINTEC/DF no percentual de 1% (um por cento), mediante simples autorização do empregado por escrito.

**Parágrafo Primeiro** - Para efeito de controle do desconto da Contribuição Associativa, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao SINTEC/DF até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, uma relação de todos os empregados atingidos pelo desconto, na qual conste: nome completo, a função, o salário e o valor do desconto.

**Parágrafo Segundo** - O repasse do desconto para o SINTEC/DF deverá ser feito obrigatoriamente até 10 dias após o desconto.

**Parágrafo Terceiro** - O SINTEC encaminhará mensalmente para as empresas relação dos novos profissionais sindicalizados para fins do desconto da mensalidade.

**Parágrafo Quarto** - Em caso de atraso no depósito da Contribuição Associativa recolhida, a empresa

pagará uma multa diária correspondente a 0,2% (zero vírgula dois por cento) do valor a recolher, revertido para o SINTEC/DF, até a data da efetiva liquidação.

**Parágrafo Quinto** - No caso de sucessão de empresas, nos termos da cláusula da continuidade, serão mantidos os descontos das mensalidades dos profissionais sindicalizados, mediante a apresentação por parte do SINTEC/DF de uma relação dos filiados para a empresa que está sucedendo a outra, sem necessidade de apresentação de novas autorizações. A relação deverá ser apresentada até 15 (quinze) dias após a empresa assumir o contrato.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 10,00 (dez reais), por empregado, comprovado por meio do CAGED referente ao mês de junho de 2016, a ser recolhida de uma só vez até o dia 15 de julho de 2016, 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. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição Assistencial até à data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). A empresa que não recolher até o dia 15 de julho de 2016 ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês, não se beneficiando do desconto acima previsto. O pagamento deverá ser efetuado através de emissão de boleto bancário emitido pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

**Parágrafo Primeiro** - Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no caput da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) 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 Assistencial prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

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, nome e CNPJ da empresa e o nome do órgão, entregue pessoalmente e individualmente com documento de identificação, na sede deste sindicato.

**Parágrafo Único – 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 profissional 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.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 05 (cinco) dias de licença ao ano e um dirigente por empresa.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LIVRE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL**

Fica assegurado o livre acesso dos dirigentes sindicais nos intervalos relativos ao descanso e alimentação, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja, desde que autorizado pelo tomador de serviço.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para poderem celebrar contratos administrativos com os 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 da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** - A falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenentes, nos casos de concorrências, carta-convite, tomada de preços e Pregões, alvejarem o processo licitatório e/ou a empresa irregular por descumprimento das cláusulas convencionadas.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ENTREGA DA GFIP**

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SINTEC/DF suas GFIP's até o décimo quinto dia de cada mês. O não cumprimento desta cláusula acarretará em multa de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor das mesmas em benefício do SINTEC/DF para o empregador que não houver infringido a disposição dentro do período de 6 (seis) meses; e a 2% (dois por cento) para o empregador reincidente na mesma prática dentro do período de 6 (seis) meses.

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EDITAIS DE LICITAÇÃO**

O Sindicato laboral se compromete 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública, ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da anterior sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando-se que as empresas que perderem o contrato comunicarão o fato ao sindicato laboral até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro:** É facultado às empresas sucedidas realocar seus funcionários para outros postos de trabalho, no exercício da mesma função e com posto fixo, garantindo estabilidade ao trabalhador por 90 (noventa) dias, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa sucessora que não poderá exigi-los.

**Parágrafo Segundo:** Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa perdedora estará obrigada a dispensar os empregados sem justa causa, para permitir a contratação pela empresa vencedora, 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 56ª.

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

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

**IV)** A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis nº 7.238/84 e 6.708/79, 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 décimo dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base para cálculo das verbas rescisórias é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

**VI)** Havendo real impossibilidade de contratação do trabalhador na empresa que está assumindo os serviços, devidamente justificada perante os dois sindicatos convenentes, o trabalhador será desligado dos serviços com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas pela empresa perdedora, inclusive aviso prévio indenizado.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção deverão ser comunicadas por escrito aos sindicatos convenentes, para fins de conciliação, no prazo de 15 dias antes de serem

submetidas à justiça do trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Caso venha a ser necessário, será instituída uma comissão intersindical, formada por membros integrantes das categorias econômica e profissional, para fiscalização do cumprimento das cláusulas dessa avença, e adoção de medidas conciliatórias.

**Parágrafo Único** - Fica vedada a criação de Comissão Conciliação Prévia por empresa.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PUBLICIDADE DA CONVENÇÃO**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LEGALIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma Legal e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito. Neste sentido pode-se afirmar, com “severus in iudicando”, que se cuida de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas de Trabalho. Diante desse fundamento constitucional estas integram o nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas. É certo que a Convenção Coletiva de Trabalho tem uma extensão menor que a norma legal, por isso opera efeitos jurídicos apenas no seu âmbito de abrangência. Mas esta é uma diferença que não pode ser considerada para excluí-la no campo das Normas Jurídicas, já que – como acentua o Mestre Carnelutti – a Nação é o limite máximo e não o limite mínimo de extensão da norma e, portanto, podem existir normas, legais e consuetudinárias, que se refiram a uma coletividade menor, por exemplo, leis limitadas a uma região. A Convenção Coletiva de Trabalho delimita os limites da categoria porque, assim como a Nação é o limite máximo da extensão da norma legal, o segmento, como um todo, é o objeto máximo da aplicação da (norma) Convenção Coletiva de Trabalho. A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia institucional para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º 167 conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de Trabalho de cada categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, **obrigatoriamente**, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal. As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CCT**

Fica estipulada multa equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor **do piso salarial da categoria**, devida por cada infração verificada, a ser paga pela parte que descumprir obrigações de fazer decorrente de disposição desta Convenção Coletiva da Trabalho dentro do período de 6 (seis) meses, e de multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor **do piso salarial da categoria** à parte reincidente na

mesma prática dentro do período de 6 (seis) meses, revertendo em favor da parte prejudicada, sendo esse valor reajustado de acordo com os reajustes de salários.

**Parágrafo Único** – São exemplos de descumprimento das obrigações de fazer citadas no *caput* a ausência de anotação de baixa na CTPS, ausência de entrega das guias para saque do FGTS, ausência de entrega de guias para habilitação no seguro-desemprego etc., decorrente de disposição desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 SEXAGÉSIMA QUINTA - COMPETÊNCIA**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ATA**

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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - ENCARGOS 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 78,38% (setenta e oito vírgula trinta e oito por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Sexagésima Quarta desta 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**.

### Módulo 4: Encargos Sociais e Trabalhistas

#### Submódulo 4.1 – Encargos Previdenciários e FGTS:

4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%
A	INSS	20,00%
B	SESI ou SESC	1,50%
C	SENAI ou SENAC	1,00%
D	INCRA	0,20%
E	Salário Educação	2,50%
F	FGTS	8,00%
G	Risco Ambiental de Trabalho (SAT x FAP)	3,00%
H	SEBRAE	0,60%
	<b>Total (Submódulo 4.1)</b>	<b>36,80%</b>

- Ø O percentual do SAT poderá variar para cada empresa dependendo do grau de risco ser 1%, 2% ou 3%.
- Ø Da mesma forma, o FAP também poderá variar para cada empresa em função do fator calculado pela previdência social, podendo ser de 0,5000 a 2,0000.

#### Submódulo 4.2 – 13º Salário

4.2	13º Salário	%	Memória de Cálculo
A	13º Salário	8,33%	(1 ÷ 12) x 100 = 8,33% (Item 12 do anexo VII da IN MPOG 02/2008)
	Subtotal	8,33%	
B	Incidência do submódulo 4.1 sobre 13º Salário	3,07%	(36,80% x 8,33% = 3,07%)
	<b>Total (Submódulo 4.2)</b>	<b>11,40%</b>	

**Submódulo 4.3 – Afastamento Maternidade**

<b>4.3</b>	<b>Afastamento Maternidade</b>	<b>%</b>	<b>Memória de Cálculo</b>
A	Afastamento Maternidade	0,02%	$\{[(1 \div 12 \times 4) + (1 \div 12 \times 4) + (1 \div 3 \times 1 \div 12 \times 4)] \div 12 \times 0,0025\} \times 100 = 0,02\%$
B	Incidência do submódulo 4.1 sobre Afastamento Maternidade	0,01%	$(36,80\% \times 0,02\% = 0,01\%)$
	<b>Total (Submódulo 4.3)</b>	<b>0,03%</b>	

**Submódulo 4.4 – Provisão para Rescisão**

<b>4.4</b>	<b>Provisão para Rescisão</b>	<b>%</b>	<b>Memória de Cálculo</b>
A	Aviso Prévio Indenizado	1,50%	$(1 \div 12 \times 0,20) \times 100 = 1,50\%$
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado	0,12%	$(8\% \times 1,50\% = 0,12\%)$
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	5,00%	Item 12 do anexo VII da IN MPOG 02/2008
D	Aviso Prévio Trabalhado	0,29%	$(7 \div 30 \div 12 \times 0,15 \times 100) = 0,29\%$
E	Incidência do Submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	0,11%	$(36,80\% \times 0,29\%) = 0,11\%$
F	Multa do FGTS do Aviso Prévio Trabalhado	0,00%	
	<b>Total (Submódulo 4.4)</b>	<b>7,02%</b>	

**Submódulo 4.5 – Custos de Reposição do Profissional Ausente**

<b>4.5</b>	<b>Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente</b>	<b>%</b>	<b>Memória de Cálculo</b>
A	Férias	12,10%	Item 12 do anexo VII da IN MPOG 02/2008
B	Ausência por Doença	1,94%	$(7 \div 12 \div 30) \times 100 = 1,94\%$
C	Licença Paternidade	0,10%	$[(5 \div 30) \div 12] \times 100 = 0,10\%$
D	Ausências Legais	1,94%	$(7 \div 12 \div 30) \times 100 = 1,94\%$
E	Ausência por Acidente de Trabalho	0,83%	$\{[(30 \div 30) \div 12] \times 0,10\} \times 100 = 0,83\%$
F	Outros (especificar)	0,00%	
	Subtotal	16,91%	
G	Incidência do submódulo 4.1 sobre o Custo de Reposição	6,22%	$(36,80\% \times 16,91\%) = 6,22\%$
	<b>Total (Submódulo 4.5)</b>	<b>23,13%</b>	$(16,91\% + 6,22\%) = 23,13\%$

**Quadro - Resumo - Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas**

<b>Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas</b>		
<b>4</b>		
4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	36,80%
4.2	13º Salário e Adicional de Férias	11,40%
4.3	Afastamento Maternidade	0,03%
4.4	Custo de Rescisão	7,02%
4.5	Custo de Reposição do Profissional Ausente	23,13%
4.6	Outros	0,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>78,38%</b>

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

**LUZIMAR PEREIRA DA SILVA**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO DF

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SINTEC 28-04-2016**

[Anexo \(PDF\)](#)

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