

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000279/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/06/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024386/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46206.006532/2018-82
DATA DO PROTOCOLO: 11/06/2018

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 2018 a 30 de abril de 2019 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 Eletrônica e Eletroeletrônica, Técnico em Eletrotécnica e Eletromecânica, Técnico em Máquinas, Técnico em Mecânica, Técnico em Refrigeração e Ar Condicionado, Técnico em Telecomunicações**, com abrangência territorial em DF.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO POR FUNÇÃO**

Fica definido um Salário Normativo Mínimo, no valor de R\$ 1.838,43 (mil oitocentos e trinta e oito reais e quarenta e três centavos), que servirá para normatizar as cláusulas da presente Convenção Coletiva. Dessa forma, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores aqui representados estão sujeitos ao pagamento dos seguintes PISOS NORMATIVOS:

Técnico em Edificações	R\$ 2.403,29
Técnico em Eletrônica e Eletroeletrônica	R\$ 1.838,43
Técnico em Eletrotécnica e Eletromecânica	R\$ 1.838,43
Técnico em Máquinas	R\$ 1.838,43
Técnico em Mecânica	R\$ 1.838,43
Técnico em Refrigeração e Ar Condicionado	R\$ 1.838,43
Técnico em Telecomunicações	R\$ 1.838,43

Encarregado Geral

R\$ 2.952,71

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.

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 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.

TÉCNICO EM MÁQUINAS e 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.

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 TELECOMUNICAÇÕES - CBO 3133

Resumo das funções: Participam na elaboração de projetos de telecomunicação; instalam, testam e realizam manutenções preventiva e corretiva de sistemas de telecomunicações. Supervisionam tecnicamente processos e serviços de telecomunicações. Repararam equipamentos e prestam assistência técnica aos clientes; ministram treinamentos, treinam equipes de trabalho e elaboram documentação técnica.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Fica estabelecido um reajuste salarial, em conformidade com a Cláusula que define o Piso por Função, a partir de 1º de maio de 2018, para todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro – A diferença retroativa do salário relativo ao mês de maio/2018, deverão ser pagos nos contracheques de julho/2018.

Parágrafo Segundo – As empresas que, ao início da vigência desta Convenção Coletiva, já tiverem concedido o reajuste em 2018, equivalente ou superior ao ora estabelecido, estarão dispensadas da presente majoração, sob pena de repetição de mesmo ato com mesmo fim.

Parágrafo Terceiro – Nenhum empregado abrangido pela presente Convenção Coletiva poderá receber salário inferior ao piso normativo, fixado no **caput** desta Cláusula, salvo em situações específicas negociadas através de Acordo Coletivo fixado entre este Sindicato e o empregador interessado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

Os salários deverão ser pagos até o 5º (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.

CLÁUSULA SEXTA - 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 5º (quinto) dia útil bancário 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 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 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

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

CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS

As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados demonstrativos de pagamento contendo a identificação da empresa, a discriminação das importâncias e o número de horas extras trabalhadas no respectivo mês.

Parágrafo primeiro – Fica assegurada ao empregado a faculdade de conferência dos cartões de ponto ou folhas de ponto, sempre que este julgar necessário.

Parágrafo segundo – O sistema de marcação de cartões de ponto ou folhas de ponto, inclusive de horas extras, será exercido pelo empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

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

Parágrafo Primeiro – Para o pagamento em duas parcelas, o primeiro vencimento deverá ser pago até o dia 30 de novembro de 2018 e o segundo até o dia 20 de dezembro de 2018, na proporção a que fizer jus o empregado.

Parágrafo Segundo – Para o pagamento em um só tempo, o vencimento deverá ser pago até o dia 20 de dezembro de 2018, na proporção a que fizer jus o empregado

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

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

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

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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\$ 31,50 (trinta e um reais e cinquenta centavos)** sem ônus para o trabalhador, retroativo a maio de 2018, **sendo que este deverá ser fornecido de uma única vez, a cada 30 (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 QUINTA - VALE TRANSPORTE

Desde que, solicitado por escrito pelo interessado e satisfeitas as exigências prevista no art.7º do Decreto nº 95.247/87, que regulamenta a Lei nº 7.619/87 e as previstas na Lei nº 7.418/85, as empresas fornecerão vale-transporte a todos os seus empregados, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência – trabalho e vice-versa.

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

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

Parágrafo Terceiro – 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 empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

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

Parágrafo Sexto – A declaração falsa ou uso indevido do vale - transportes constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

Parágrafo Sétimo – A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do Vale-Transporte, não deverá ser considerado falta.

Parágrafo Oitavo – Ao empregado que comprovar residir fora do Distrito Federal, o vale transporte do entorno será complementado em papel-moeda (que não se confunde com dinheiro).

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO AMBULATORIAL

As empresas pagarão, mensalmente, o valor de R\$ 139,00 (cento e trinta e nove reais), unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, a título de auxílio manutenção de plano ambulatorial aos empregados.

Parágrafo primeiro – O Plano ambulatorial deverá compreender consultas, exames e internações emergenciais conforme estabelecido pela ANS.

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

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

Parágrafo quarto – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas representadas 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 ambulatorial, nas próximas licitações e contratações públicas, como também nas contratações privadas.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Fica convencionado que, as empresas pagarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de R\$ 9,90 (nove reais e noventa centavos) por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, públicos ou privados, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços. Valor esse a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente, sem ônus para o empregado, para fins de custeio de auxílio odontológico para todos os trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA E ASSISTÊNCIA FUNERAL

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios da assistência funeral no valor de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) e seguro de vida no valor de R\$ 5.000,00 (cinco 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\$ 2,00 (dois reais) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no caput, 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 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.

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Décimo – Fica estabelecido que os efeitos práticos e financeiros desta cláusula terão sua vigência à partir de sua homologação, pelo MTE.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO INTERMITENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

As EMPRESAS são obrigadas a submeter ao SINDICATO LABORAL as rescisões de Contrato de Trabalho igual ou superior a 12 (doze) meses. As homologações somente serão realizadas mediante apresentação do extrato atualizado do FGTS, comprovante de pagamento da GRCUS e lista dos contribuintes, carta de preposto, CTPS devidamente atualizada, 5 vias do TRCT, impressa em verso e anverso (conforme modelo do anexo I da Portaria nº 1.621/2010 MTE, corretamente preenchida); aviso prévio, Atestado Médico Ocupacional (ASO) Demissional e exames complementares, comprovante bancário de pagamento das verbas rescisórias, chave de identificação, extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado ou extrato analítico de FGTS e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada, guia de recolhimento rescisório de FGTS e da contribuição Social – GRRF e comprovante de pagamento, comunicado de dispensa – CD e requerimento do seguro desemprego, demonstrativo de remuneração variável com o cálculo das médias constantes no TRCT, relação de salário e contribuição INSS, devendo a EMPRESA cumprir os prazos legais.

Parágrafo Primeiro – AS EMPRESAS comunicarão, por escrito, ao empregado, o dia, hora e local para efetuar a homologação da rescisão. Cumprida essa formalidade, o empregador ficará isento de penalidades previstas na Lei nº 7.855/89. Caso o empregado não compareça no horário determinado, fica o SINDICATO com a incumbência de fornecer declaração comprobatória de sua ausência.

Parágrafo Segundo – O prazo para submeter às rescisões contratuais à homologação, será no máximo de 40 dias contados do final do aviso prévio, sob pena de multa prevista no § 8º do Art. 477 da CLT.

Parágrafo Terceiro – As ressalvas dispostas no termo de homologação não poderão ser genéricas, devendo estar acompanhada da devida justificativa.

Parágrafo Quarto – Excetua-se o dever de homologação perante o sindicato laboral, previsto nesta cláusula, às hipóteses de dispensa por comum acordo (distrato), que deverão observar o disposto no artigo 484-A da CLT.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na Legislação vigente.

Parágrafo Único – O aviso prévio será fornecido por escrito em 03 (três) vias, com contra recibo, devendo constar expressamente como o trabalhador irá trabalhar no período de aviso ou se o mesmo será indenizado.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO JOVEM APRENDIZ

Diante da incompatibilidade das atividades desenvolvidas pelas funções desenvolvidas pelas classes de trabalhadores abarcadas nos serviços de asseio e conservação ao desenvolvimento salutar do aprendiz (art. 403, parágrafo único, da CLT), agravada pela ausência de conhecimentos técnicos exigidos para o exercício das funções em apreço (artigo 429 da CLT) como é exemplificado pelas funções de técnico em edificações, fica convencionado que as empresas, em cumprimento às quotas legais de JOVEM

APRENDIZ, em atendimento ao disposto no artigo 429 da CLT e no Decreto 5.598/05, tomarão como parâmetro a incidência do percentual de aprendizagem mínimo (5%) a incidir sobre base de cálculo limitada ao quantitativo/dimensionamento de funcionários de suas áreas administrativa, destacando-se que a presente Convenção Coletiva de Trabalho tem prevalência sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017.

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

Parágrafo Segundo – De forma a contribuir com a satisfação do objetivo da APRENDIZAGEM (a inserção do jovem no mercado de trabalho), as empresas envidarão esforços para contratação de jovens de 18 a 24 anos para as funções que não exigirem capacitação técnica e que não são elegíveis para incidência da cota estabelecida no artigo 429 da CLT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMITIDO

Nos casos de readmissão na mesma empresa, dentro do prazo de 12 (doze) meses, e desde que o empregado tenha trabalhado anteriormente por um período, também não inferior a 12 (doze) meses, para o exercício da mesma função, o profissional não estará sujeito ao contrato de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TREINAMENTO / ATUALIZAÇÃO

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

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGULAMENTO DAS EMPRESAS

Todos os empregados, independentemente da data de sua admissão, estarão obrigados ao cumprimento irrestrito dos regulamentos internos vigentes ou que vierem a vigor nas empresas, desde que os mesmos lhes sejam entregues por cópia ou sejam afixados em local de fácil visualização e desde que os mesmos não contrariem a presente Convenção e a Consolidação das Leis do Trabalho.

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INCENTIVO À CONTINUIDADE

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidades legais, inclusive as gestantes; diretores sindicais; 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 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 180 (cento e oitenta) dias, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa sucessora que não poderá exigí-los sem a expressa concordância do Trabalhador.

Parágrafo Segundo – 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, a expressa referência à cláusula.

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

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

IV) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços 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. Aplicam-se as mesmas condições em casos de redução contratual ou devolução de funcionário, ambas por exigência do tomador.

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

VI) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas na forma da lei.

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

VIII) 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.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE

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

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CÓPIA DA RAIS

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

Parágrafo Terceiro - Excetuadas as espécies de trabalho intermitente, tempo parcial ou por revezamento "12x36", é vedada a redução habitual da jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO "12X36"

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

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

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

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

cento), incidindo sobre a hora trabalhada, com a finalidade de compensar a fixação da hora em 60 (sessenta) minutos.

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

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

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

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - AUSÊNCIA REMUNERADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos seguintes termos:

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE - EXAMES.

Será permitida a compensação quando o empregado estudante for submetido a provas periódicas em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos pelo MEC, desde que a empresa seja comunicada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Primeiro – Cabe ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova.

Parágrafo Segundo – Caso, justificadamente por escrito e em cumprimento aos ritos protocolares do **caput**, não haja meio de compensar a jornada de trabalho, o empregado estudante terá suas faltas abonadas.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GOZO DE FÉRIAS

As férias serão concedidas integralmente em um único período, na forma da lei vigente.

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

Parágrafo Segundo – Em conformidade com o início das férias concedidas, o pagamento destas dar-se-á 2 (dois) dias antes do início das mesmas.

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

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

Parágrafo Quinto – Nas escalas 5x2 (segunda à sexta-feira) o gozo das férias poderá iniciar na segunda-feira, mesmo se o feriado recair em dia de quarta-feira.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS DA GESTANTE

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

A duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII, do art. 7º da Constituição Federal poderá ser prorrogada por sessenta dias, desde que haja adesão expressa da empresa ao “**Programa Empresa Cidadã**”, instituído pela Lei nº 11.770, de 09/09/2008 e, também, solicitação por escrito da profissional até ao final do 1º (primeiro) mês após o parto.

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

Parágrafo Segundo – O profissional que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, fará jus à prorrogação no **caput**, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

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

Parágrafo Quarto – As profissionais que na data da assinatura desta convenção estejam em gozo de licença maternidade, terão até 30 (trinta) dias contados a partir desta data para manifestar a opção referida no **caput**.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÕES E ARMÁRIO

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

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

As empresas se obrigam a adotar todas as medidas para eliminação da insalubridade e da periculosidade, fornecendo, de forma gratuita, os equipamentos de proteção individual cabíveis, tais como: óculos, luvas, roupas especiais e etc., levando-se em conta a natureza do respectivo trabalho.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - UNIFORME

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

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

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

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

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ELEIÇÕES PARA A CIPA

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

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão à disposição do sindicato Profissional, locais apropriados e de fácil visualização para a fixação de quadro de avisos e notícias de interesses dos trabalhadores, medindo no mínimo, meio metro quadrado, desde que, ao empregador seja facultado definir o local, bem como que as divulgações não contrariem os princípios e as finalidades das empresas, ficando ajustado, ainda que, toda e qualquer divulgação deverá ser autorizada pelo proprietário ou seu preposto na empresa, ficando vedada toda e qualquer propaganda de caráter político – partidário.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS

Os dirigentes sindicais, regularmente eleitos, terão acesso às dependências das empresas para a

colocação de avisos, comunicações em locais visíveis e apropriados, desde que não sejam contrários à legislação vigente e com o assentimento prévio pela empresa no momento da colocação.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

A 05 (cinco) dirigentes sindicais regularmente eleitos, com a limitação de 1 (um) dirigente por empresa, integrantes da Diretoria do Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Distrito Federal – SINTEC/DF será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários, sem a respectiva prestação dos serviços.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL MENSAL

As empresas ficam obrigadas a descontar dos empregados associados e mediante anuência expressa do trabalhador, por escrito, em folha de pagamento, a mensalidade devida ao SINTEC/DF no percentual de 1,5% (hum vírgula cinco por cento) do salário nominal recebido.

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

Parágrafo Segundo – O repasse do desconto para o SINTEC/DF deverá ser feito, obrigatoriamente, até o dia 03 (três) dias úteis após o desconto.

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 2018**, a ser recolhida de uma só vez até o dia 15 (quinze) de **julho de 2018**, 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).

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS PROFISSIONAIS

As empresas descontarão em favor do Sindicato Laboral, na folha de pagamento do mês de julho/2018 sobre os salários dos empregados, sindicalizados conforme a listagem encaminhada pelo SINTEC/DF, (exceto daqueles que, conforme o parágrafo segundo desta cláusula, manifestarem expressamente o direito de oposição), a importância correspondente a 2% (dois por cento), devendo a mesma ser recolhida ao Sindicato Laboral até o dia 15 de julho de 2018, fornecendo, ainda, ao Sindicato, relação evidenciando os dados pertinentes ao desconto, ou seja, o nome do empregado e o valor do desconto.

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

Parágrafo Segundo – Ao empregado é facultado o direito de oposição ao desconto, desde que se manifeste por escrito, individual e pessoalmente ao SINTEC/DF, do dia 18/06/2018 ao dia 29/06/2018, devendo o Sindicato Laboral comunicar o fato ao departamento de pessoal das empresas, até o dia 06/07/2018.

Parágrafo Terceiro – No caso de algum empregado vir a ajuizar ação para reaver o desconto a que se refere o **caput** desta cláusula, o Sindicato Laboral compromete-se a assumir o polo passivo da relação processual, arcando com todas as consequências decorrentes, nos termos da sentença prolatada, incluindo honorários profissionais. O Sindicato deverá ser notificado no prazo de até 3 (três) dias úteis após o recebimento da notificação pela empresa.

Parágrafo Quarto – O Sindicato Laboral, desde já, isenta as empresas de qualquer responsabilidade sobre os descontos realizados por força do Artigo 8º, IV, da Constituição Federal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para celebrarem contratos administrativos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONCILIAÇÃO DAS 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 (quinze) dias antes de serem submetidas à justiça do trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PROCESSO LICITATÓRIO

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER

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

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

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

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - TERMOS ADITIVOS

É facultado aos Sindicatos convenientes complementar as disposições desta Convenção Coletiva por meio de termo aditivo, devidamente registrado do MTE, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições deste instrumento normativo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - REGRAS ABSTRATAS E IMPESSOAIS DO SEGMENTO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma Legal e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito. Neste sentido pode-se afirmar, com "*severus in iudicando*" que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI)

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

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

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

ANEXOS

ANEXO I - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

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

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

TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS

(ANEXO VII-D DA IN 05/2017 DO MPDG)**MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSIS E DIÁRIOS****Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias**

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

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

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

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

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

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

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

Módulo 3 - Provisão para Rescisão

3	Provisão para Rescisão	%
A	Aviso prévio indenizado ($33 \div 365 \times 0,20 \times 100 = 1,81\%$)	1,81%
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado ($8\% \times 1,81\% = 0,14\%$)	0,14%
C	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 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%
Total		7,35%

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%
Total		14,86%

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

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

TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS	79,44%
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe R. Andrade.

ANEXO II - ATA DE APROVAÇÃO DOS TRABALHADORES

[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>.