

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000031/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/01/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR077662/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46206.000099/2019-52
DATA DO PROTOCOLO: 16/01/2019

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF, CNPJ n. 00.721.209/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). BRIGIDO ROLAND RAMOS e por seu Diretor, Sr(a). LEANDRO DA FONSECA SILVA;

E

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;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM CENTROS DE ATENDIMENTOS, CALL CENTERS, RADIO CHAMADA, TELEMARKETING, E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS**, com abrangência territorial em DF.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA DE TRAB. EM CALL CENTER E OUTROS SALÁRIOS

O salário mínimo da categoria, vigente a partir de 1º de janeiro de 2019 será de R\$ 1.267,12 (um mil, duzentos e sessenta e sete reais e doze centavos).

I – Atendente de Central Telefônica - Tele Operador - Operador de Telemarketing (ativo/receptivo/hibrido) - Telefonista - Operador de Rádio Chamada - Teleatendente	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.267,12
II – Operador de Telemarketing Técnico	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.520,24

III - TARM - Radio-Telefonista do SAMU-DF	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.520,24
IV - Operador Bilíngue	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.520,24
V - BackOffice - Retaguarda	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.520,24
VI - Monitor de Qualidade - Monitor de telemarketing	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.520,24
VII - Monitor de Qualidade Bilingue - Monitor Técnico	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.824,29
VIII - Supervisor de Central Telefônica/ Supervisor de Telemarketing e Atendimento/ Supervisor Bilingue	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ - 2.050,38
IX -Analista de Atendimento/ Analista de tráfego	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ - 2.050,38

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas reajustarão os salários vigentes em 31 de dezembro de 2018, em 3,7% (três vírgula sete por cento) para todos seus empregados

CLÁUSULA QUINTA - JOVEM APRENDIZ

Destacada a prevalência desta Convenção Coletiva de Trabalho sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, e diante da incompatibilidade das atividades desenvolvidas pelas funções abarcadas nesta convenção coletiva e ao desenvolvimento saudável do aprendiz (art. 403, parágrafo único, da CLT) e a exigência de formação curricular incompatível com o contrato de aprendizagem, fica convencionado que as empresas darão cumprimento às quotas legais de JOVEM APRENDIZ, em atendimento ao disposto no artigo 429 da CLT e no Decreto 5.598/05, tomando como parâmetro o percentual de aprendizagem mínimo de 5% (cinco por cento) a incidir sobre base de cálculo limitada ao quantitativo/dimensionamento de seus funcionários, excluindo-se da base de cálculo as funções de **Atendente de Central Telefônica, Tele Operador, Operador de Telemarketing (ativo/receptivo/hibrido), Telefonista, Operador de Rádio Chamada, Operador de Telemarketing Técnico, TARM - Radio-Telefonista do SAMU-DF e Teleatendente.**

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

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

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

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

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

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

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As EMPRESAS efetuarão o pagamento mensal, até o 5º (quinto) dia útil bancário do mês subsequente.

Parágrafo Primeiro- As EMPRESAS fornecerão mensalmente a seus empregados, demonstrativo de pagamento, caracterizando o empregador, no qual conste, obrigatoriamente, o salário e demais verbas recebidas e descontadas por mês.

Parágrafo Segundo - Quando o pagamento for efetuado mediante cheque, depósito bancário ou cartão magnético, a EMPRESA estabelecerá condições para que os empregados possam descontar o cheque ou ir ao banco no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de trabalho.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - HORA EXTRA

As horas extras semanais serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e as horas extras realizadas aos domingos e feriados com adicional de 100% (cem por cento), as quais deverão ser pagas na folha de pagamento do mês seguinte ao do fato gerador.

Adicional Noturno

CLÁUSULA OITAVA - 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.

Comissões

CLÁUSULA NONA - COMISSÕES

Nos casos de pagamento de comissão, esta deverá ser paga integralmente no salário mensal subsequente ao mês de apuração das vendas/recuperação de ativos.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder aos empregados aqui representados, nos dias efetivamente trabalhados, o auxílio-alimentação no valor de **R\$ 33,00 (trinta e três reais)** a partir de **1º de janeiro de 2019, sendo que este deverá ser fornecido de uma única vez, a cada trinta dias.** Em cumprimento ao PAT, o desconto relativo a este auxílio será de até 15%(quinze por cento) do valor do benefício.

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

Parágrafo Segundo – Ficam dispensadas do fornecimento do benefício previsto no **caput** nesta cláusula as empresas que fornecem refeição em restaurante próprio, desde que o mesmo funcione nas instalações da empresa e atenda as exigências estabelecidas pela ANVISA (normas e auditorias), sendo vedado o fornecimento de marmita ou similar. A empresa que optar por fornecer refeição em restaurante próprio não poderá precificar este benefício no momento da licitação e/ou repactuação.

Parágrafo Terceiro – O pagamento do auxílio-alimentação será efetuado através de tíquete / cartão alimentação / refeição.

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

Parágrafo sexto - 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 sétimo – 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.

Parágrafo oitavo – Os empregados efetivamente associados ao Sinttel-DF, terão o desconto máximo de R\$ 0,50 (cinquenta centavos) do valor do referido benefício.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE

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

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

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

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO AMBULATORIAL

Fica assegurada a todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, plano ambulatorial através de convênio ou do Departamento Médico da Empresa, sem ônus para o empregado.

Parágrafo Primeiro – É facultado ao trabalhador às suas expensas optar por plano médico de categoria superior (exemplo: plano com enfermaria), devendo então autorizar o desconto da diferença do valor em folha de pagamento.

Parágrafo Segundo – A critério do empregado, o Plano Ambulatorial Corporativo poderá ser extensivo aos seus dependentes, conforme hipóteses previstas em lei, arcando estes com o valor integral do benefício.

Parágrafo Terceiro – O plano oferecido deverá atender os procedimentos distribuídos em todas as especialidades, conforme normativa da Agência Nacional de Saúde (ANS).

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 SINTTEL/DF contratará, operadora especializada em Plano Odontológico com capacidade e eficiência de atendimento a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, dentro do Distrito Federal.

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

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 SINTTEL/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 odontológico, 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 SINTTEL/DF isento de qualquer responsabilidade, presente ou futura.

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

Parágrafo oitavo – É facultado ao trabalhador às suas expensas optar pela colocação de dependentes no plano Odontológico, desde que efetivamente associados ao Sinttel-DF, e arcando com a totalidade do valor do referido plano.

Parágrafo nono – Caso o empregado opte pela colocação de dependentes e/ou agregados no plano, desde que previamente autorizado, as empresas descontarão em folha de pagamento e repassarão mensalmente ao SINTTEL/DF, os valores relativos a estes descontos .

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

As EMPRESAS que não mantêm creches em suas dependências ou convênios reembolsarão, mediante apresentação de recibo, as despesas efetuadas por suas empregadas, e/ou empregado que tem a guarda judicial individual ou compartilhada dos filhos, devidamente comprovada ou declarado no imposto de renda a partir do término do licenciamento compulsório até 01 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, Art. 07º XXV), o valor mensal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) para cada criança matriculada, a partir de 01/01/2019, desde que o cônjuge ou companheiro(a) não receba, de outra fonte, auxílio- semelhante para os mesmos filhos.

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

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

Parágrafo Terceiro – As empresas que apresentem no seu quadro de empregados, casais de funcionários

que tenham filhos que se enquadrem na hipótese tratada no caput, o benefício será concedido a apenas um

dos pais, não sendo devido de forma cumulativa.

Parágrafo Quarto – Caso o Tomador, que não mantenha creche em suas dependências, não repasse o valor do auxílio estipulado no **caput** desta Cláusula para as empresas, os Sindicatos convenientes se comprometem a realizar gestão conjunta junto ao Tomador, para possibilitar o fiel cumprimento do convencionado.

Parágrafo quinto – O recibo/nota fiscal deverá ser entregue no Departamento de Administração de Pessoal da empresa impreterivelmente até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do pagamento da mensalidade da creche/babá.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIOS

As EMPRESAS se comprometem a descontar em folha de pagamentos dos empregados, os convênios assinados pelo Sindicato Laboral (que existam ou venham a existir), desde que expressamente autorizado pelo empregado, de forma escrita e/ou eletrônica, e repassados para o Sindicato Laboral até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

Parágrafo Primeiro – A presente disposição se aplica a todos os benefícios administrados, contratados, operados ou interpostos pelo sindicato laboral, inclusive plano de saúde, seguro de vida, colônia de férias, pacotes de viagem, entre outros.

Parágrafo Segundo - A empresa que não recolher ou repassar o valor referente ao convênio, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação Judicial pertinente, observado o disposto na cláusula que trata da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios do assistencial **funeral** no valor de **R\$ 3.300,00** (três mil e trezentos reais) e **seguro de vida** no valor correspondente a **26 (vinte e seis) vezes o valor do salário normativo** recebido, 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\$ 10,00 (dez 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, **mensalmente**, a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência

e guarda dos documentos será da Seguradora, devendo o relatório detalhado ser enviado ao SEAC/DF para efetiva fiscalização da concessão do benefício estipulado na apólice.

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo décimo segundo – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO CULTURA

As empresas poderão incentivar seus empregados à práticas culturais, em especial mediante estabelecimento do benefício do Vale Cultural e/ou através de convênios/descontos em instituições que promovam o acesso a meios culturais (livrarias, cinema, museu, outros).

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

As EMPRESAS são obrigadas a submeter ao SINDICATO LABORAL as rescisões de Contrato de Trabalho igual ou superior a 01 (um) ano. 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 – As empresas fornecerão aos empregados, no ato da homologação, cópia do atestado de afastamento e salário - AAS.

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

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

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

Parágrafo Sexto – No caso da não apresentação das guias do § 3º desta cláusula devidamente quitadas, o SINTTEL/DF não poderá recusar-se a realizar as homologações, porém concederá prazo de 5 (cinco dias) para comprovação do pagamento, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior até à sua efetiva comprovação.

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

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

Parágrafo Nono – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor, fica o SINTTEL/DF obrigado a informar oficialmente e de imediato

ao SEAC/DF, os dados cadastrais relativos às empresas que não apresentarem as guias de pagamento especificadas no parágrafo terceiro.

Parágrafo Décimo – As empresas deverão agendar as homologações, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias para o vencimento do prazo aludido no parágrafo oitavo, sob pena de não serem atendidas.

Parágrafo Décimo Primeiro– 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 DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na legislação vigente.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA DO TRINTÍDIO

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pelas Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços.

Parágrafo Único - Aplicam-se as mesmas disposições do **caput** à hipótese de rescisão contratual por distrato ocorrido dentro do trintídio.

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

Assédio Moral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONSTRANGIMENTO MORAL

As Empresas manterão em sua política interna, orientações de conduta comportamental a seus supervisores, gerentes e dirigentes, para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou antiético contra seus subordinados.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GREVE RODOVIÁRIA E METROVIÁRIA

Sempre que a falta do trabalhador ao serviço for relacionada a greve de ônibus na localidade de sua residência, esta falta poderá ser abonada, desde que o tomador do serviço concorde que o trabalhador compense a referida falta posteriormente, não sofrendo o trabalhador qualquer penalização.

Parágrafo único – Caso o tomador do serviço autorize a compensação da falta decorrente de greve de ônibus, não será devido ao trabalhador o pagamento de vale-transporte para o dia destinado a compensação do dia faltoso.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos empregados operadores em tele-atendimento (call-centers) e telemarketing será de 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo de 06 (seis) horas diárias.

Parágrafo Primeiro – O intervalo de 20 minutos será computado na jornada de trabalho, sendo que as pausas, serão gozadas nos termos da NR-17, Anexo-II, Item 5.4.2.

Parágrafo Segundo – As partes dão-se por cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do Parágrafo único do artigo 67 e artigo 386, ambos da CLT, observada a escala de trabalho previamente estabelecida

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento à Justiça, seja como testemunha ou reclamante, desde que apresente à empresa notificação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências:

- a)** 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;
- b)** 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c)** 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;
- d)** 03 (três) dias por semestre em caso de acompanhamento de filho menor de 12 anos, em consultas médicas e acompanhamento escolar.
- e)** Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, quando estes forem submetidos a provas periódicas, no horário de trabalho, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, cabendo ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SOBRE OS DIAS PARADOS

Os Sindicatos convenientes se comprometem a envidar esforços junto aos tomadores dos serviços para evitar qualquer desconto nos salários dos trabalhadores, tendo em vista os dias parados com a deflagração de eventual movimento grevista.

Parágrafo Primeiro – As empresas não descontarão os dias parados, caso seja possível a compensação da jornada. A compensação dependerá obrigatoriamente da concordância dos tomadores de serviço.

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

As EMPRESAS somente poderão cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e desde que não gere prejuízo financeiro ao empregado. A comunicação de férias ao empregado deverá ser feita no prazo mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência, devendo iniciar-se em dia útil.

Parágrafo Único – As EMPRESAS elaborarão planejamento e divulgará previamente a concessão de férias anuais individuais, as quais, por solicitação do empregado e quando conciliável com as necessidades do serviço e a critério exclusivo da EMPRESA, poderão ser fracionadas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias. O fracionamento das férias poderá ocorrer apenas em favor dos maiores de 18 (dezoito) anos e menores de 50 (cinquenta) anos.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS

Consoante disposto no Art. 143 da CLT, a faculdade de converter 1/3 (um terço) do período de férias em abono pecuniário será do empregado, devendo ser concedido quando solicitado formalmente.

Parágrafo único – O empregado que optar pelo abono pecuniário de férias deverá requerê-lo a EMPRESA, por escrito, até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CUMPRIMENTO DA NR-17 E NR-05

As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir o anexo II da Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) e da Norma Regulamentadora nº 05 (CIPA) do M.T.E, em sua totalidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

As EMPRESAS evidenciarão esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de segurança e Medicina do Trabalho ao SINTTEL/DF, desde que por ele solicitadas, envolvendo:

a) Comunicações de acidentes de trabalhos;

b) Ergonomia dos Postos de Trabalho;

c) CIPA;

d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais, inclusive com programas de conservação vocal.

Parágrafo Primeiro - Visando prevenir doenças ocupacionais, as empresas ficam obrigadas a fornecer e incentivar a prática de exercício laboral, sendo este, realizado por profissional especializado em DORT/LER e disponibilizado a todos os empregados, inclusive no turno da noite.

Parágrafo Segundo – A Ginastica Laboral poderá ser realizada no intervalo de descanso do trabalhador, desde que seja com consentimento formal do mesmo. Caso contrário a Ginastica Laboral deverá ser realizada mediante pausa específica para o determinado fim.

Parágrafo terceiro - Comprometem-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a DORT/LER e os casos de depressão/Stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.

Parágrafo Quarto - As EMPRESAS realizarão exames médicos periódicos conforme definido em seu PCMSO, sem ônus, para todos os empregados, os exames médicos admissionais, periódicos e inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados aos empregados.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas ficam obrigadas a descontar dos empregados sindicalizados, e mediante anuência expressa do trabalhador, em folha de pagamento, a mensalidade devida ao SINTTEL/DF no percentual de 1% (um por cento) do salário nominal recebido, inclusive sobre o 13º salário, mediante autorização do empregado por escrito e/ou eletrônica.

Parágrafo Primeiro – Para efeito de controle do desconto da mensalidade sindical, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao SINTTEL/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 SINTTEL/DF deverá ser feito, obrigatoriamente, até o dia 15 (quinze) após o desconto, devendo recolhê-las à conta corrente nº 221.073-8, agência 3599-8, Banco do Brasil, 214 Norte.

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

Parágrafo quarto – Caso o recolhimento não seja feito ou seja feito em desacordo com o previsto no **caput** da presente cláusula, será imputada uma multa de 2% (dois por cento) de juros, por dia de atraso, sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Laboral até à regularização da situação econômica.

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 SINTTEL/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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, no valor total de R\$ 12,00 (doze reais), por empregado, comprovado por meio do CAGED referente ao mês de junho de 2019, a ser recolhida de uma só vez até o dia 15 de julho de 2019, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 30 de janeiro de 2019. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). O pagamento deverá ser efetuado através de emissão de boleto bancário emitido pelo site do SEAC/DF (www.seac-df.com.br).

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

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

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a

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

Parágrafo Primeiro – É facultado às empresas sucedidas realocar seus funcionários para outros postos de trabalho, com as mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo e com posto efetivo (não se admite reservas e feristas), garantindo ainda a estabilidade ao trabalhador por 90 (noventa) dias, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa sucessora que não poderá exigí-los. Em havendo essa faculdade, a Empresa sucedida terá que no prazo estabelecido no **caput**.

Parágrafo Segundo – Caso o empregado, que possua mais de 5 anos de efetivo vínculo empregatício, em face da ocorrência de sucessão de empresas na prestação de serviços, em razão dos motivos elencados no **caput**, resolva, oriunda de vontade própria, ser admitido pela empresa sucessora e, neste caso, abrindo mão de retornar à empresa sucedida, para realocação em outro posto de serviço, a rescisão do contrato de trabalho se dará como “Pedido de Demissão”, conforme Art. 487 da CLT.

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

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

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

III) No período da estabilidade (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) Havendo real impossibilidade de contratação do trabalhador na empresa que está assumindo os serviços, mediante formalização do tomador dos serviços, o trabalhador da empresa sucedida retornará a empresa que adotará as medidas administrativas de realocação ou desligamento, na forma da lei.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORO

Será competente ao Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região para dirimir judicialmente quaisquer divergências na aplicação do presente acordo.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA

O descumprimento, pelas partes, das obrigações ajustadas neste instrumento, implicará no pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do salário base da categoria, por infração e por empregado afetado, a qual reverterá em favor do(s) empregado(s) prejudicados(s) ou do SINTTEL/DF e do SEAC/DF, conforme a natureza da cláusula desrespeitada, desde que tal descumprimento seja por culpa da empresa ou do empregado.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

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

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

Parágrafo Segundo – Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal;
- b) Recolhimento da Taxa Assistencial Patronal e Laboral;

- c) Cumprimento integral desta Convenção e as obrigações desta;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES

As condições estabelecidas na presente convenção não prevalecerão na hipótese de outras mais favoráveis, já concedidas espontaneamente pelos empregadores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO À CONVENÇÃO COLETIVA

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

BRIGIDO ROLAND RAMOS
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

LEANDRO DA FONSECA SILVA
Diretor
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

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

ANEXOS
ANEXO I - DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

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

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

TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS

(ANEXO VII-D DA IN 05/2017 DO MPDG)

MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS

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

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.

* MP 664/2014 - Art. 60...

§ 3º Durante os primeiros trinta dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença ou de acidente de trabalho ou de qualquer natureza, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

Foram considerados os seguintes feriados:

01 Janeiro Fraternidade Universal - Lei Federal nº. 662. de 06 de abril de 1949);

04 e 05 de março carnaval;

19 de abril Paixão de Cristo;

21 de abril Tiradentes;

01 de maio Dia do Trabalho Lei Federal 662, de 06/04/1949;

20 de junho Corpus Christi;

07 de setembro Independência do Brasil Lei Federal 662, de 06/04/1949;

12 de outubro Nossa Senhora Aparecida Lei Federal 6.802, 30/06/1980;

02 de novembro finados;

15 de novembro Proclamação da República Lei Federal 662, de 06/04/1949;

30 de novembro dia do Evangélico;

25 de dezembro Natal Lei Federal 662, de 06/04/1949;

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 ASSEMBLEIA

[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>.