

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000083/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/02/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR007132/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.101942/2022-68  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/02/2022

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 ;

E

SIND DOS TRAB NAS ASSOC COMUNIT DE CARR E DEMAIS PREST DE SERV TERCEIRIZ EM PARCERIA E/OU CONV NA LIMP PUBLICA DO DF, CNPJ n. 02.281.748/0001-35, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS TRABALHADORES NAS ASSOCIAÇÕES COMUNITÁRIAS, DE CARROCEIROS E DEMAIS PRESTADORES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS, EM PARCERIA E/OU CONVENIADOS DA LIMPEZA PÚBLICA, DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE LIMPEZA, OPERAÇÃO DE USINA DE COMPOSTAGEM, CONSERVAÇÃO AMBIENTAL, MANUTENÇÃO PREDIAL, TRABALHO TEMPORÁRIO E SERVIÇOS TERCEIRIZAVEIS**, com abrangência territorial em DF.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA**

Todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho reajustarão os salários vigentes em dezembro de 2021, **a partir de 1º de janeiro de 2022**, nas seguintes proporções: **10,16%** (dez vírgula dezesseis por cento) para salários vigente em dezembro de 2021 de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais); 5,08% (cinco vírgula zero oito por cento) para salários vigente em dezembro de 2021 entre R\$ 5.000,01 (cinco mil e um centavo) até R\$ 10.000,00 (dez mil reais); e de livre negociação entre trabalhadores e empregadores sobre os salários superiores a R\$ 10.000,01 (dez mil e um centavo) vigentes em dezembro de 2021 e; **1º de janeiro de 2023, reajustarão os salários** vigentes em dezembro de 2022 no percentual **de 7%** (sete por cento), conforme discriminação do quadro de funções abaixo:

Função	Salário 2022	Salário 2023
Coletor	R\$ 1.367,28	R\$ 1.462,99
Eletricista Industrial/Usina	R\$ 2.759,74	R\$ 2.952,92
Encarregado de Obras Usina	R\$ 2.757,51	R\$ 2.950,54
Encarregado de Campo/Lider de Aterro	R\$ 2.978,12	R\$ 3.186,59
Encarregado de Manutenção Usina	R\$ 2.907,09	R\$ 3.110,59

Encarregado Local/Fiscal de Varrição	R\$ 1.489,04	R\$ 1.593,28
Mecânico de Usina	R\$ 2.520,28	R\$ 2.696,70
Motorista	R\$ 2.215,27	R\$ 2.370,34
Motorista de Carreta	R\$ 3.326,89	R\$ 3.559,77
Operador de Máquinas Pesadas	R\$ 1.896,07	R\$ 2.028,80
Servente de Apoio	R\$ 1.367,28	R\$ 1.462,99
Servente de Usina	R\$ 1.367,28	R\$ 1.462,99
Supervisor/Fiscal de Coleta	R\$ 3.315,64	R\$ 3.547,73
Varredor	R\$ 1.367,28	R\$ 1.462,99

**Parágrafo Único** - É vedada a percepção de **salário inferior ao piso de R\$ 1.367,28 (um mil trezentos e sessenta e sete reais e vinte e oito centavos)** para o ano de **2022** e de **R\$ 1.462,99 (um mil quatrocentos e quatrocentos e sessenta e dois reais e noventa e nove centavos)** para o ano de **2023**.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DO REAJUSTE SALARIAL

As empresas efetuarão o pagamento das diferenças retroativas do salário de uma única vez até o 30º (trigésimo) dia do mês subsequente a homologação do instrumento coletivo.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA QUINTA - DA INSALUBRIDADE

Fica assegurado aos empregados o pagamento de adicional de insalubridade, incidente sobre o salário mínimo nacional vigente.

#### Parágrafo Primeiro – Adicional de insalubridade em Grau Máximo (40%) para:

I - Coletores;

II - Todos os trabalhadores da administração, operação e apoio/manutenção lotados em usina de compostagem, em aterro sanitário, em unidade de processamento de entulhos (britagem e peneiramento) e aterro para destinação de resíduos de construção civil;

III - Todos os trabalhadores que atuam na manutenção de frota de caminhões coletores, de carretas de transferência, de tratores, de pás carregadeiras e demais equipamentos da limpeza urbana para manejo e transporte de resíduos.

#### Parágrafo Segundo – Adicional de insalubridade em Grau Médio (20%) para:

I - Varredores de vias públicas;

II - Fiscais e monitores;

III - Motoristas de coleta e limpeza urbana; e

IV - Motoristas de carreta.

**Parágrafo Terceiro** – O perito, contratado pelo SINDLURB/DF, analisou o ambiente de trabalho dos varredores, motoristas e fiscais, bem como as Normas Regulamentadoras do MTE, aferindo o percentual de 20% (vinte por cento), grau médio de insalubridade, de acordo com o artigo 192 da CLT, considerando que os empregados não trabalham com coleta e industrialização de lixo urbano. O laudo pericial é homologado pelo Sindicato, podendo ser utilizado pelas empresas e empregados.

**Parágrafo Quarto** – Para as demais funções, consideradas insalubres, analisadas pelo laudo citado no parágrafo anterior, que nas mesmas condições citadas aferiu o percentual de 20% (vinte por cento), é garantida a insalubridade em grau médio, conforme o artigo 192 da CLT.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DISTRIBUIÇÃO DOS BENEFÍCIOS

As empresas farão a distribuição dos benefícios: vales-transporte, vales-refeição, vales-alimentação, uniformes e outros benefícios, sempre nos dias e horários em que haja expediente normal de trabalho.

## AJUDA DE CUSTO

### CLÁUSULA SÉTIMA - REEMBOLSO DE MEDICAMENTOS

As empresas arcarão com as despesas de medicamentos para aqueles empregados que sofrerem acidente de trabalho, pelo período de 30 (trinta) dias, contados da alta médica. Sendo o reembolso devido mediante a apresentação de receita médica, apresentação de 03 (três) orçamentos e nota fiscal correspondente.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder, a cada 30 (trinta) dias, aos seus empregados, e de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados, o auxílio-alimentação no **valor de R\$ 1.000,00 (um mil) a partir janeiro de 2022 e R\$ 1.100,00 (mil e setenta e dois reais e sessenta e três centavos) a partir de janeiro de 2023**. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – Os trabalhadores poderão optar pela retenção, a título de pagamento do auxílio alimentação nas férias, do valor mensal, em conformidade com os valores especificados na cláusula que trata do auxílio alimentação nas férias.

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

**Parágrafo Terceiro** – Fica vedado o desconto do auxílio-alimentação para as faltas justificadas.

**Parágrafo Quarto** – Em dezembro de 2022 e dezembro 2023, o valor correspondente ao auxílio-alimentação, será concedido a todos os funcionários abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, a título de 13º (décimo terceiro) tíquete alimentação.

**Parágrafo Quinto** – O benefício estabelecido no parágrafo anterior será pago proporcionalmente ao período aquisitivo apenas aos empregados que estiverem com o contrato de trabalho vigente na data do pagamento do benefício.

**Parágrafo Sexto** – As empresas efetuarão o pagamento das diferenças retroativas do auxílio-alimentação de uma única vez até o 30º (trigésimo) dia do mês subsequente a homologação do instrumento coletivo.

**Parágrafo Sétimo – CONTRIBUIÇÃO PAT** – Em cumprimento à legislação que regulamenta o benefício do PAT, fica estabelecido que as empresas procederão ao desconto no valor facial do vale alimentação, limitado ao valor de R\$ 0,10 (dez centavos).

### CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO NAS FÉRIAS

As empresas não concederão auxílio alimentação, previsto nessa CCT, para os colaboradores em gozo de férias.

**Parágrafo Primeiro** – O trabalhador poderá, por meio de formulário fornecido pela empresa, solicitar a retenção mensal de 1/12 avos do valor correspondente ao auxílio alimentação, a fim de receber o auxílio alimentação no gozo de férias.

**Parágrafo Segundo** – A opção será anual, podendo ser alterada após a concessão do benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Haverá retenção compulsória para os trabalhadores que já receberam o benefício nas férias.

## CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO PARA EMPREGADOS AFASTADOS

Será fornecido aos empregados que se encontrarem em gozo de benefício previdenciário por acidente de trabalho, auxílio alimentação, por até 60 (sessenta) dias após o afastamento.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALES-TRANSPORTE

Desde que solicitado, por escrito pelo interessado, e satisfeitas as exigências previstas 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** – Ficam as empresas obrigadas a fornecer, mensalmente, o vale-transporte gratuitamente para os seus funcionários.

**Parágrafo Segundo** – As empresas que fornecem transporte próprio ficam desobrigadas quanto ao fornecimento do vale-transporte.

**Parágrafo Terceiro** – 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 uso ou recebimento do benefício do vale-transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho.

**Parágrafo Quarto** – 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 Quinto** – 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 Sexto** – 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 Sétimo** – A declaração falsa ou o uso indevido dos vales-transporte, constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

**Parágrafo Oitavo** – O vale-transporte, concedido nos termos desta cláusula, é desvinculado do salário por não ter natureza indenizatória.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO AMBULATORIAL

As empresas repassarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 164,14 (cento e sessenta e quatro reais e quatorze centavos) a partir janeiro de 2022 e R\$ 175,63 (cento e setenta e cinco reais e sessenta e três centavos) a partir de janeiro de 2023**, unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, público ou privado, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, a título de plano ambulatorial, sem qualquer ônus para o trabalhador.

**Parágrafo Primeiro** – O plano ambulatorial deverá compreender consultas, exames clínicos e laboratoriais, além do período de observação de 12 (doze) horas, conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Segundo** – É de responsabilidade exclusiva do Sindicato Laboral a escolha, contratação e administração do referido plano. Cabendo a este estabelecer os critérios e as condições da prestação de serviços.

**Parágrafo Terceiro** – É de competência exclusiva do Sindicato Laboral tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários, inclusive atuar nas ações judiciais e administrativas envolvendo o plano na defesa dos interesses de seus beneficiários, em especial, para garantir a continuidade da prestação dos serviços médicos na hipótese de interrupção ou suspensão dos serviços pela operadora. Em hipótese alguma, o SEAC/DF e/ou as empresas serão responsabilizadas pela descontinuidade, suspensão ou por qualquer problema decorrente da prestação de serviços do plano aos trabalhadores, desde que estejam cumprindo com todas as suas obrigações previstas nesta cláusula e -

**Parágrafo Quarto** – No caso de haver qualquer desembolso financeiro pelo SEAC/DF e/ou as empresas, decorrente de descontinuidade, suspensão e problemas na prestação de serviços do plano ambulatorial aos trabalhadores, e se comprovando a culpabilidade do SINDLURB/DF, caberá ao Sindicato Laboral indenizar o SEAC/DF e/ou as empresas.

**Parágrafo Quinto** – O valor será repassado ao Sindicato Laboral até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente ao início do contrato. A empresa terá até o dia 15 (quinze) de cada mês para incluir os funcionários no plano ambulatorial e a operadora terá até 20 (vinte) dias para entregar a carteira com a devida inscrição.

**Parágrafo Sexto** – A empresa entregará a relação dos empregados efetivos, na forma disposta no **caput**, em arquivo eletrônico e/ou em meio físico, devidamente assinada.

**Parágrafo Sétimo** – 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 Oitavo** – O benefício, ora instituído, será devido, apenas e tão somente, em relação aos empregados efetivamente alocados nos serviços e limitado ao contingente contratado.

**Parágrafo Nono** – Os sindicatos convenientes, em ação conjunta, assumem entre si o compromisso de impugnarem todos os Editais publicados a partir do mês de janeiro de 2019 que não contemplem os trabalhadores com o plano ambulatorial.

**Parágrafo Décimo** – 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 (reservas e feristas), poderão aderir ao plano ambulatorial contratado 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, mediante desconto em folha, previamente autorizado pelo trabalhador, salvo, se estiverem no exercício da função, em substituição a outro empregado, ocorrendo nesse caso a substituição dos direitos ao custeio do plano do empregado substituído.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – A empresa que não recolher ou repassar os valores recebidos a título de Plano Ambulatorial cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover a ação judicial pertinente, observado o disposto sobre a comunicação prévia a que se refere à Cláusula da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial.

**Parágrafo Décimo Segundo** – O trabalhador que se afastar de suas atividades laborativas, inclusive, em gozo de benefício previdenciário, terá assegurado o direito de uso do plano ambulatorial desde que arque integralmente com o valor do plano. Nesta condição o funcionário deverá efetuar o pagamento diretamente ao Sindicato Laboral.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevivendo sua aposentadoria por invalidez, sem possibilidade de prosseguimento dos serviços na reclamada, esse será desligado do plano, a não ser que promova a opção de pagamento perante a operadora em plano individual, sem intermédio de sua antiga empregadora, conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Décimo Quarto** – Na hipótese de falência, intervenção, deficiência na gestão ou qualquer outro fato que afete a operadora do plano ambulatorial contratado e gerido exclusivamente pelo SINDLURB/DF, causando a interrupção, cancelamento ou qualquer prejuízo aos trabalhadores, o SINDLURB/DF se obriga a contratar, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, sob sua responsabilidade exclusiva, plano equivalente ao ofertado por meio desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo Décimo Quinto** – Os efeitos práticos e financeiros desta cláusula serão contados a partir da homologação do referido instrumento.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO**

Fica convencionado que, as empresas pagarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor **de R\$ 11,35 (onze reais e trinta e cinco centavos) a partir janeiro de 2022 e R\$ 12,14 (doze reais e quatorze centavos) a partir de janeiro de 2023** 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 SINDLURB/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, observado o disposto na cláusula da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

**Parágrafo Quarto** – 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 (reservas e feristas), poderão aderir ao plano odontológico contratado pelo Sindicato Laboral, inclusive com a inclusão de seus dependentes, **desde que arquem com o custo total destes valores diferenciados**, atendidas as normas estabelecidas pela ANS, mediante desconto em folha, previamente autorizado pelo trabalhador.

**Parágrafo Quinto** – O trabalhador que se afastar de suas atividades laborativas, inclusive, em gozo de benefício previdenciário, terá assegurado o direito de uso do plano odontológico desde que arque integralmente com o valor do plano. Nesta condição o funcionário deverá efetuar o pagamento diretamente ao Sindicato Laboral.

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

**Parágrafo Sétimo** – 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 Oitavo** – 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 SINDLURB/DF isento de qualquer responsabilidade, presente ou futura.

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

**Parágrafo Décimo** – Os efeitos práticos e financeiros desta cláusula, serão contados à partir da homologação deste instrumento coletivo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INCLUSÃO DE DEPENDENTES NOS PLANOS AMBULATORIAL E ODONTOLÓGICO**

Os empregados poderão incluir seus dependentes nos **Planos Ambulatorial e Odontológico**, mediante autorização escrita e expressa ao Sindicato Laboral.

**Parágrafo Primeiro** – O Empregado que optar pela adesão de familiares nos Planos terá a titularidade em seu CPF, passando assim a ser responsável pelo pagamento da mensalidade dos dependentes.

**Parágrafo Segundo** – Em havendo saldo de salário após descontos obrigatórios no contracheque, a Empresa descontará, mensalmente, o(s) valor(es) integral(is) da mensalidade, por dependente, e repassá-lo-á ao Sindicato Laboral ou operadora do Plano apontado pelo Sindicato Laboral, cabendo exclusivamente ao SINDILURB/DF contratar e administrar o referido plano.

**Parágrafo Terceiro** – Em **NÃO** havendo saldo de salário após descontos obrigatórios no contracheque, a Empresa não será responsável pelo repasse, tampouco terá qualquer outro ônus, cabendo **única e exclusivamente** ao funcionário e ao Sindicato Laboral a quitação da mensalidade dos planos ambulatorial e/ou odontológico dos dependentes.

**Parágrafo Quarto** – No caso de inexistência de saldo de salário, conforme parágrafo anterior, a Empresa informará ao Sindicato Laboral os nomes dos funcionários para que possibilite a cobrança da mensalidade dos dependentes.

**Parágrafo Quinto** – A Ficha de Adesão ao plano ambulatorial e/ou odontológico dos dependentes será fornecida pelo Sindicato Laboral, cujas especificações serão esclarecidas pelo próprio Sindicato ou pela Operadora do Plano.

**Parágrafo Sexto** – É de responsabilidade do Sindicato Laboral a entrega de cópia da ficha de Adesão, esclarecimentos sobre prazos de carências estipulada pela Operadora, para que a Empresa realize os descontos.

**Parágrafo Sétimo** – É de responsabilidade do Sindicato Laboral a entrega da carteirinha ao colaborador.

**Parágrafo Nono** – O valor será repassado ao Sindicato Laboral até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente ao recebimento da fatura pelo tomador dos serviços.

**Parágrafo Décimo** – Os valores serão diferenciados para os dependentes dos empregados associados ao Sindicato Laboral.

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas pagarão, a título de auxílio creche, para todos seus funcionários e funcionárias com filhos de até 06 (seis) anos de idade, o valor único correspondente a 15% (quinze por cento) do Piso Salarial Normativo da Categoria.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento da parcela está condicionado à entrega da certidão de nascimento dos filhos, cartão de vacina, CPF e declaração de escolaridade, para filhos devidamente matriculados em instituição de ensino que estão na faixa etária indicada no **caput** desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** – As empresas que pagarem o auxílio creche ficarão isentas da manutenção de creches próprias ou ainda de firmar convênios com creche para atendimento aos filhos dos empregados.

**Parágrafo Terceiro** – O benefício previsto na presente cláusula não será pago aos funcionários em gozo de férias.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios do **Assistencial Funeral** no valor de **R\$ 3.000,00** (três mil e trezentos reais) e **Seguro de Vida** no valor de **R\$ 16.000,00** (dezesseis 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\$ 3,30** (três reais e trinta centavos) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico e em meio físico, devidamente assinada. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora/Corretora.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como 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, sejam natureza públicos ou privados.

**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** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam Apólice de Seguro, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

**Parágrafo Oitavo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, em todas as contratações de natureza públicas ou 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 Nono** – Os benefícios, Seguro de Vida e Assistência Funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

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

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

**Parágrafo Décimo Segundo** – As empresas que deixarem de aderir à apólice oferecida pelo SEAC/DF, assumirão por conta e risco a indenização junto aos beneficiários do trabalhador no valor de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), independente de terem ou não apólice própria, haja vista que esta cláusula tem o princípio de estímulo ao associativismo e por ser um benefício ao trabalhador.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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** – As Empresas e Sindicatos se comprometem a firmar convênios com drogarias e óticas, para que assegure aos empregados a aquisição de medicamentos e óculos, mediante receituário médico.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO POR MEIO DE COOPERATIVA**

**Fica vedada** a contratação de mão-de-obra através de cooperativas de trabalho.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DO TRINTÍDIO**

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

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO JOVEM APRENDIZ**

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 de 5% (cinco por cento). O referido percentual incidirá sobre a base de cálculo limitada ao quantitativo/dimensionamento de funcionários de suas áreas administrativas, 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** – As Empresas se comprometem a oferecer condições seguras para a aprendizagem.

**Parágrafo Segundo** – A jornada de trabalho diária do jovem aprendiz será de 04 (quatro) horas, podendo ser estendida por mais 01 (uma) hora, sendo permitida a compensação da hora extra, jornada com descanso, que será devidamente apontada em banco de horas.

**Parágrafo Terceiro** – Os empregados jovens aprendizes terão como base salarial o salário mínimo vigente, nunca inferior a 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo Quarto** – Os empregados jovens aprendizes terão direito ao recebimento de 50% (cinquenta por cento) do Auxílio Alimentação previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Quinto** – Aos empregados jovens aprendizes será assegurado o Vale Transporte, conforme previsto nesta Convenção.

**Parágrafo Sexto** – Aos empregados jovens aprendizes será assegurado 01 (um) dia da semana para a realização de curso de formação técnico-profissional.

**Parágrafo Sétimo** – 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.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE

As empresas concederão estabilidade de 30 (trinta) dias para as empregadas gestantes, após o retorno da licença compulsória, estabelecida na Constituição Federal. Nesse período, não poderá ser concedido o aviso prévio.

**Parágrafo Único** – Fica estabelecida a perda da estabilidade, prevista no **caput**, nos casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado ou rescisão do contrato de prestação de serviço junto ao tomador, devendo ser observado a cláusula de continuidade desta CCT.

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade provisória dos empregados nos 12 (doze) meses, imediatamente anteriores à complementação do tempo de aquisição da aposentadoria, proporcional ou integral, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação Vigente.

**Parágrafo Primeiro** – A estabilidade será concedida desde que o empregado tenha pelo menos 3 anos de vínculo empregatício com a empresa e comprove, mediante comunicação do empregado, por escrito, ao empregador, que detém todas as condições previstas para aposentadoria, acompanhada dos documentos comprobatórios.

**Parágrafo Segundo** – Fica estabelecida a perda da estabilidade, prevista no **caput**, nos casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado ou rescisão do contrato de prestação de serviço da empregadora junto ao tomador, devendo ser observada a cláusula de continuidade desta CCT.

### OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUITAÇÃO ANUAL

As Empresas e Sindicatos promoverão a quitação anual de obrigações trabalhistas, na forma prevista em lei vigente.

**Parágrafo Primeiro** – Pelo serviço prestado, a empresa **NÃO associada ao SEAC/DF** pagará ao Sindicato Laboral o valor de R\$ 10,00 (dez reais) por cada trabalhador.

**Parágrafo Segundo** – Pelo serviço prestado, a empresa **associada ao SEAC/DF** pagará ao Sindicato Laboral o valor de R\$ 5,00 (cinco reais) por cada trabalhador.

**Parágrafo Terceiro** – De forma a incentivar a boa prestação de serviço pelo Sindicato Laboral, esse se obriga a indenizar a empresa que for acionada judicialmente em razão de verbas quitadas em decorrência da quitação anual ou não apontadas na mesma. O valor a ser indenizado será correspondente ao mesmo valor pago ao Sindicato Laboral, corrigido desde a data da promoção da quitação.

### OUTRAS ESTABILIDADES

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO 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, dos quais exerçam atividades expressas no quadro da Cláusula Terceira deste instrumento, 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 90 (noventa) dias, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa sucessora que não poderá exigi-los.

**Parágrafo Segundo** – É facultado às empresas sucessoras a contratação de empregados da empresa sucedida, quando estes já tiverem sido funcionários da empresa sucessora, exceto se o desligamento efetuado anteriormente for por motivo de transição entre empresas ou redução de quadro. Nas demais hipóteses de desligamento, incluído justa causa, a empresa sucessora não está obrigada a recontratar ex-funcionário em caso de transição de serviços em razão de nova licitação ou novo contrato emergencial.

**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 assumindo o contrato de prestação de serviços admitirá o empregado da empresa anterior que estiver em gozo de qualquer das estabilidades previstas nesta CCT, ou por força de lei, 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.
- V) 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% (quarenta por cento) do FGTS devido ao empregado.
- VI) 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.
- VII) Na hipótese de funcionário com estabilidade, a empresa vencida poderá liberar o profissional com o pagamento de 100% (cem por cento) das verbas rescisórias.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO**

Considerando a peculiaridade da execução dos serviços executados pelos empregados das empresas que, preponderantemente exercem funções de natureza externa, convencionou-se que os próprios empregados **têm a obrigação de usufruir integralmente o intervalo para repouso e alimentação**, independente da supervisão hierárquica específica para esse fim, dada a sua impossibilidade.

**Parágrafo Primeiro** – Os Sindicatos, Laboral e Patronal, reconhecem que dentre os empregados mencionados no **caput** desta cláusula, enquadram-se aqueles que exercem atividades externas (exemplificadamente, as funções de coletores, motoristas, varredores, serventes e ajudantes de equipes de serviços diversos). Funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: coleta de resíduos domiciliares, de serviço de saúde, varrição, pinturas de guias, demais serviços afins e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornada de seus controles de frequência, substituindo os nos termos do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e do artigo 3º da portaria MTPS 3.626, de 13 de novembro de 1991.

**Parágrafo Segundo** – As partes convencionam que o intervalo intrajornada dos trabalhadores poderá ser reduzido para 30 (trinta) minutos nas jornadas superiores a 06 (seis) horas.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será controlada por folha, livro, ou cartão de ponto, ou ainda por outras formas de registros mecânicos ou eletrônicos, relógios fixos ou móveis, sendo obrigatória a marcação da hora de entrada e saída, devendo haver a pré-assinalação do período de repouso, em conformidade com o Art. 74, § 2º da CLT.

**Parágrafo Único** – Considerando que as atividades exercidas pelas empresas abrangidas por esta CCT são de caráter inadiável e essencial à população, fica estabelecida a condição normal para o trabalho em domingos e feriados, desde que:

- a) As empresas providenciem escala de trabalho extraordinário para os domingos e feriados, dando conhecimento prévio aos empregados escalados;
- b) Não havendo a possibilidade de concessão de correspondente folga compensatória, as horas extras trabalhadas nos domingos e feriados serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento).

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

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

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

**Parágrafo 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MUDANÇA DE SETOR E/OU DA JORNADA DE TRABALHO**

Os empregados serão avisados da mudança definitiva de setor, com no mínimo 10 (dez) dias de antecedência, e da mudança definitiva de horário em, no mínimo, de 03 (três) dias de antecedência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

O empregado, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas contados do recebimento do atestado de acompanhamento do filho menor de 6 (seis) anos e/ou incapaz, fica obrigado a providenciar os meios necessários para comunicar ao empregador a impossibilidade de comparecimento ao trabalho e o número de dias concedidos pelo atestado.

**Parágrafo Único** – A compensação poderá ocorrer nos feriados e dias de descanso semanal remunerado, devendo ser compensada, no máximo, no mês subsequente à apuração, e ainda **limitado a 5 (cinco) eventos por ano**.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS DE EMPREGADO ESTUDANTE**

Em se havendo incompatibilidade entre o horário de trabalho e a prova periódica, serão abonadas as faltas de empregados estudantes, devidamente matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos pelo MEC, quando estes forem submetidos a provas periódicas, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

**Parágrafo Único** – Cabe ao empregado a comprovação, por escrito, do comparecimento para feitura da prova periódica, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO DE FÉRIAS**

As empresas se obrigam a comunicar o empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias a data de início de gozo de férias, salvo por solicitação expressa do empregado.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

O pagamento da remuneração das férias e do abono pecuniário, correspondente a 1/3 (um terço) das férias, será efetuado em até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VESTIÁRIO**

As empresas se comprometem a providenciar instalações adequadas para vestiários e sanitários com chuveiros para seus empregados, em condições higiênicas adequadas.

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROTETOR SOLAR**

As empresas concederão protetor solar a todos seus funcionários e funcionárias que trabalham em vias públicas.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE UNIFORME**

As empresas fornecerão gratuitamente, 03 (três) mudas anuais de uniformes a seus empregados, nos casos em que for obrigatório o uso para o desempenho de suas funções. Caso seja necessário, as empresas poderão fornecer novas mudas gratuitamente.

**Parágrafo Primeiro** – Fica assegurado às empresas o direito de descontar do empregado o valor do uniforme fornecido gratuitamente 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.

**Parágrafo Segundo** – Fica vedada a utilização do uniforme fora do horário de trabalho.

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

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÕES PARA A CIPA**

As empresas se comprometem, nas épocas próprias, a divulgar internamente o processo eleitoral para formação da **CIPA**, por meio de quadro de avisos específico.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PARA CIPEIROS**

Fica estabelecida a perda da estabilidade do **CIPEIRO**, nos casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado ou rescisão do contrato de prestação de serviço da empregadora junto ao tomador, devendo ser observada a cláusula de continuidade desta CCT.

### **EXAMES MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS E PPRA**

As empresas se comprometem a cumprir plenamente as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, inerentes à exigidas por conta da sua atividade econômica, em especial ao PCMSO, instituída pela NR 7 e PPRA pela NR 9. É assegurado ao SINDLURB/DF o acesso a esses Programas para fins de consultas, desde que previamente combinado com as empresas.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS DO SINDLURB/DF**

As empresas poderão disponibilizar, em suas sedes e nos locais de trabalho, espaço para fixação de quadro de aviso, comunicações e informações, de interesse da categoria profissional, sob controle do SINDLURB/DF.

**Parágrafo Único** – Nos locais de trabalho, a colocação fica na dependência de autorização do tomador de serviços.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÃO DE DELEGADOS SINDICAIS**

O SINDLURB/DF fará eleição para 10 (dez) Delegados Sindicais, os quais cumprirão mandato na vigência da presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo Primeiro** – Aos 10 (dez) Delegados Sindicais regularmente eleitos, deverá ser respeitado o limite de 5 (cinco) delegados por empresa.

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

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

Aos membros da diretoria do SINDLURB/DF, efetivos e suplentes, com mandato de direção, serão liberados com ônus para as empresas na seguinte proporção:

- a) com a limitação de **3 (três) diretores** por empresa para as **empresas associadas ao SEAC/DF**;
- b) com a limitação de **4 (quatro) diretores** por empresa para as empresas **não associadas ao SEAC/DF**.

**Parágrafo Único** – Fica estabelecida a perda da estabilidade, prevista no **caput**, nos casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado ou rescisão do contrato de prestação de serviço da empregadora junto ao tomador, devendo ser observada a cláusula de continuidade desta CCT.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL**

Para o trabalhador associado ao SINDLURB/DF, será devido o pagamento de 2% (dois por cento) da remuneração mensal, em favor do SINDLURB/DF, desde que previamente autorizado pelo trabalhador, na forma escrita ou eletrônica, para emissão do boleto de cobrança a ser enviado pelo Sindicato Laboral.

**Parágrafo Primeiro** – A mensalidade do mês de dezembro de cada ano passará de 2% (dois por cento) para 4% (quatro por cento) da remuneração de cada empregado associado.

**Parágrafo Segundo** – A autorização será feita de forma individual e, para as autorizações escritas, assinada pelo trabalhador optante.

**Parágrafo Terceiro** – O desconto em folha de pagamento poderá ser efetuado, mediante determinação judicial e pelo período que perdurar a determinação. O Sindicato Laboral, por sua vez, se obriga a indenizar a empresa que for acionada judicialmente, em razão do desconto efetuado em folha, conforme previsão desta cláusula.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 2022, a ser recolhida em 4 (quatro) parcelas iguais e sucessivas, até o dia 15 (quinze) dos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2022, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 31 de março de 2022. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). As guias de pagamentos deverão ser emitidas pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

**Parágrafo Primeiro** – Caso a guia de recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal possua valor inferior a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) por empresa, o pagamento deverá ser efetivado em única parcela até o dia 15 de julho.

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As Empresas efetuarão os descontos em folha de todos os seus empregados da importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, em favor do SINDILURB/DF, uma única vez, na folha de março de 2022 e, uma única vez, na folha de março de 2023, desde que prévia e expressamente autorizado por escrito pelo empregado.

**Parágrafo Primeiro** – A autorização será feita de forma individual e assinada pelo empregado optante.

**Parágrafo Segundo** – As empresas ficarão isentas de qualquer responsabilidade e ônus decorrentes do referido desconto.



## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL

As Empresas efetuarão os descontos em folha, de todos os seus empregados, no valor correspondente a 3% (três por cento) do salário a favor do SINDILURB/DF, de uma única vez, na folha de julho de 2022 e, de uma única vez, na folha de julho de 2023 em caráter de taxa assistencial, desde que previamente autorizado por escrito pelo trabalhador.

**Parágrafo Primeiro** – A autorização será feita de forma individual e assinada pelo colaborador optante.

**Parágrafo Segundo** – As empresas ficarão isentas de qualquer responsabilidade e ônus decorrentes do referido desconto.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 Convenentes, conjuntamente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se obrigações sindicais:

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

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

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 60 (sessenta) dias, a contar da definição e última negociação 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA TENTATIVA PRÉVIA DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL**

Nas hipóteses de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, que extrapolem a natureza trabalhista, em especial, aquelas imputações de natureza criminal, o Sindicato Laboral se compromete a convocar a empresa apontada como descumpridora para tentativa prévia de resolução extrajudicial, em tempo hábil e dando amplo conhecimento sobre as irregularidades por ele constatadas.

**Parágrafo Único** – Apenas após comprovado silêncio da empresa convocada, ou infrutífera a tentativa de resolução extrajudicial, o Sindicato Laboral ajuizará a ação pertinente.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, 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 SEGUNDA - PROCESSO LICITATÓRIO**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer constantes do presente instrumento 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.

**Parágrafo Único** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Fica acordado que será garantido para todos os empregados de cada empresa as condições mais favoráveis já existentes nas mesmas.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB

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

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

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

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-10ª REGIÃO

Nos termos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência IUJ 0000396-17.2016.5.10.0000 do TRT-10ª Região, é proibida a utilização de enquadramento sindical pelo empresa diverso do segmento no qual o empregado trabalha "I - O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros. II - **Exercendo a empresa múltiplas atividades, o enquadramento sindical observará o segmento no qual o empregado trabalha**, salvo quando não for possível identificar aquela preponderante e, cumulativamente, o sindicato dos trabalhadores houver celebrado convenção coletiva mais benéfica com sindicato eclético da categoria econômica", sob pena de nulidade absoluta do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – Os sindicatos comprometem-se a coibir a utilização de norma coletiva de trabalho que utilize enquadramento sindical incompatível com o segmento da prestação de serviços do trabalhador das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT.

**Parágrafo Segundo** – Os sindicatos atuarão para alertar e responsabilizar os tomadores de serviços e seus prepostos que utilizarem nos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT, norma coletiva diversa da presente CCT.

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

**JOSE CLAUDIO DE OLIVEIRA**  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB NAS ASSOC COMUNIT DE CARR E DEMAIS PREST DE SERV TERCEIRIZ EM PARCERIA E/OU CONV  
NA LIMP PUBLICA DO DF

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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