

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000001/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/01/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000355/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46206.001159/2018-73  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/01/2018

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

**Processo nº:** 46206002763201817e **Registro nº:** DF000211/2018

**Processo nº:** 46206002879201856e **Registro nº:** DF000251/2018

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 Secretário Geral, Sr(a). ALBA LUCIS PASSOS PEDROSA;

E

SINDICATO DOS EMPR DE EMPR DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRAB TEMPORARIO, PREST SERVICOS E SERV TERCEIRIZAVEIS DO DF-SINDISERVICOS/DF, CNPJ n. 00.530.626/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA ISABEL CAETANO DOS REIS;

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 2018 a 31 de dezembro de 2018 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 EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, TRABALHO TEMPORÁRIO, PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E SERVIÇOS TERCEIRIZÁVEIS NO DISTRITO FEDERAL, TAIS COMO:** Adestrador; Agente de Portaria/Fiscal de Piso; Ajudante; Ajudante de Caminhão; Ajudante de Cozinha; Ajudante Geral de Manutenção, Apoio Administrativo, Arquivista e Reparos; Alinhador/Balanceador de Autos; Almoxarife; Arquivista; Arrumadeira; Atendente; Auxiliar Administrativo; Auxiliar de Encarregado; Auxiliar de Jardinagem; Auxiliar de Serviços Gerais; Bombeiro Hidráulico; Borracheiro; Cabineiro; Camareiro; Carpinteiro; Carregador de Móveis; Carregador/Estiva; Chaveiro; Chefe de Cozinha; Copeira; Costureira de livros; Coumim; Cozinheiro; Eletricista; Eletricista de Auto; Eletrotécnico; Encarregado de Jardinagem; Encarregado de Limpeza; Encarregado de Turma de Manutenção e Reparos; Encarregado Geral; Enrolador de Motores; Estofador; Frentista; Funileiro; Garagista; Garçom; Jardineiro; Jauzeiro; Lanterneiro de Auto; Lavador de Auto; Lavanderia; Lustrador de Móveis; Maitre; Manobrista; Marceneiro; Mecânico de Auto; Mecânico de Veículo Pesado; Mestre de Obras; Montador de Divisórias; Office Boy / Contínuo; Operador de Balancim; Operador de Bilheteria; Operador de Fotocopiadora; Operador de Microtrator; Operador de Roçadeira Costal; Operador de Trator; Operador de Trator de Esteira; Pedreiro; Persianista; Pintor; Pintor de Auto; Piscineiro; Recepcionista; Salgadeira; Serralheiro; Servente; Supervisor; Torneiro Mecânico; Tratador de Animas; Tratador de Equinos; Vaqueiro; Vidraceiro; Zelador, com abrangência territorial em DF.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

A todos os componentes da categoria profissional fica garantido um reajuste de 3,10% (três virgula dez por cento) sobre os salários vigentes em 2017. Dessa forma, as empresas concederão reajuste linear de 3,10% (três virgula dez por cento) a todos os trabalhadores.

#### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva não poderão utilizar salário inferior ao **piso mínimo de R\$ 1.156,09 (um mil, cento e cinquenta e seis reais e nove centavos)**. Os salários normativos da categoria por atividades específicas, já reajustados, vigentes a partir de 01 de janeiro de 2018 são:

Adestrador	R\$ 2.169,47
Agente de Portaria/Fiscal de Piso	R\$ 1.259,86
Ajudante	R\$ 1.156,09
Ajudante de Caminhão	R\$ 1.156,09
Ajudante de Cozinha	R\$ 1.156,09
Ajudante Geral de Manutenção e Reparos	R\$ 1.156,09
Alinhador/Balanceador de Autos	R\$ 1.496,26
Almoxarife	R\$ 1.706,84
Arquivista	R\$ 3.333,39
Arrumadeira	R\$ 1.156,09
Atendente	R\$ 1.194,85
Auxiliar Administrativo	R\$ 1.194,85
Auxiliar de Encarregado	R\$ 1.706,84
Auxiliar de Jardinagem	R\$ 1.156,09
Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 1.156,09
Bombeiro Hidráulico	R\$ 1.706,84
Borracheiro	R\$ 1.536,29
Cabineiro	R\$ 1.156,09
Camareiro	R\$ 1.156,09
Carpinteiro	R\$ 1.706,84
Carregador de Móveis	R\$ 1.156,09
Carregador/Estiva	R\$ 1.156,09
Chaveiro	R\$ 1.238,58
Chefe de Cozinha	R\$ 2.460,69
Copeira	R\$ 1.156,09
Costureira de livros	R\$ 1.156,09

Coumim	R\$ 1.194,85
Cozinheiro	R\$ 1.934,53
Eletricista	R\$ 1.706,84
Eletricista de Auto	R\$ 1.706,84
Encarregado de Jardinagem	R\$ 2.312,18
Encarregado de Limpeza	R\$ 2.312,18
Encarregado de Turma de Manutenção e Reparos	R\$ 2.312,18
Encarregado Geral	R\$ 2.952,71
Enrolador de Motores	R\$ 1.496,26
Estofador	R\$ 1.181,37
Fiscal Predial	R\$ 2.111,86
Frentista	R\$ 1.156,09
Funileiro	R\$ 1.706,84
Garagista	R\$ 1.259,86
Garçom	R\$ 1.706,84
Jardineiro	R\$ 1.706,84
Jauzeiro	R\$ 1.370,69
Lanterneiro de Auto	R\$ 1.706,83
Lavador de Auto	R\$ 1.156,09
Lavanderia	R\$ 1.156,09
Lustrador de Móveis	R\$ 1.706,84
Maitre	R\$ 2.143,48
Manobrista	R\$ 1.479,30
Marceneiro	R\$ 1.706,84
Mecânico de Auto	R\$ 1.706,84
Mecânico de Veículo Pesado	R\$ 2.088,63
Mestre de Obras	R\$ 2.208,63
Montador de Divisórias	R\$ 1.337,24
Office Boy / Contínuo	R\$ 1.156,09
Operador de Balancim	R\$ 1.479,31
Operador de Bilheteria	R\$ 1.981,67
Operador de Fotocopiadora	R\$ 1.156,09
Operador de Microtrator	R\$ 1.308,61
Operador de Roçadeira Costal	R\$ 1.194,85
Operador de Trator	R\$ 1.479,31
Operador de Trator de Esteira	R\$ 1.763,70
Pedreiro	R\$ 1.706,84
Persianista	R\$ 1.706,84
Pintor	R\$ 1.706,84
Pintor de Auto	R\$ 1.763,70
Piscineiro	R\$ 1.156,09
Recepcionista	R\$ 1.706,84
Salgadeira	R\$ 1.238,58
Serralheiro	R\$ 1.706,84
Servente	R\$ 1.156,09
Supervisor	R\$ 2.312,19

Torneiro Mecânico	R\$ 1.857,80
Tratador de Animais	R\$ 2.169,49
Tratador de Equinos	R\$ 1.741,36
Vaqueiro	R\$ 1.630,39
Vidraceiro	R\$ 1.496,26
Zelador	R\$ 1.259,86

### Salário Estágio/Menor Aprendiz

## 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 nos serviços de asseio e conservação ao saudável desenvolvimento do aprendiz (art. 403, parágrafo único, da CLT), agravada pela ausência de conhecimentos técnicos exigidos para o exercício das funções em apreço (artigo 429 da CLT), exemplificadas no rol a seguir, 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% a incidir sobre base de cálculo limitada ao quantitativo/dimensionamento de seus funcionários, excluindo-se da base de cálculo as seguintes funções exemplificativas:

Agente de Portaria/Fiscal de Piso, Ajudante de Cozinha, Ajudante Geral de Manutenção e Reparos, Auxiliar de Jardinagem, Auxiliar de Serviços Gerais, Copeira, Encarregado de Jardinagem, Encarregado de Limpeza, Encarregado Geral, Garagista, Garçom, Jardineiro, Jauzeiro, Office Boy / Contínuo, Pedreiro, Piscineiro, Servente, Zelador, Recepcionista e Supervisores, Encarregados e demais gerentes dessas funções.

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

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

**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.

### Descontos Salariais

## CLÁUSULA SEXTA - 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, na hipótese de deflagração de eventual movimento grevista.

**Parágrafo Primeiro** – Caso seja possível a compensação de jornada, mediante anuência do tomador de serviço, as empresas não descontarão os dias parados.

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

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

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

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

## **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E DISCRIMINAÇÃO DE DESCONTOS**

O pagamento do salário será feito até o 5º (quinto) dia útil bancário, mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e no qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e o desconto de 6% (seis por cento) incidente sobre o salário, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

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

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA NONA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas deverão efetuar o pagamento do décimo terceiro salário, para todos os seus empregados em única parcela até o dia 19 de dezembro de 2018.

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE EM BANHEIRO PÚBLICO E DE GRANDE CIRCULAÇÃO**

Diante da inexistência de regulamentação específica por parte do Ministério do Trabalho e Emprego acerca dos critérios para definição de banheiros públicos de uso coletivo e de grande circulação, para atender o prescrito nos artigos 190 e 192 da CLT, considera-se para efeito de pagamento de insalubridade em grau máximo (40%) sobre o salário-mínimo do trabalhador na função de Auxiliar de Serviços Gerais que exerça a função em banheiros públicos e de grande circulação.

**Parágrafo primeiro** – Entende-se como banheiro público e de grande circulação aquele localizado em áreas que não possuam qualquer tipo de controle de acesso e não sejam de propriedade particular, e entende-se como banheiro de alta circulação aquele que tenha 05 (cinco) ou mais vasos sanitários por banheiro.

**Parágrafo segundo** – Esta disposição não abrange as demais hipóteses de incidência do adicional de insalubridade descritas em normas regulamentadoras.

### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FUNÇÃO ESPECÍFICA - PERICULOSIDADE**

Quando o trabalho de JAUZEIRO for exercido em balancim, será acrescido ao salário, a título de adicional de periculosidade, o percentual de 30% (trinta por cento).

### **Salário Família**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO FAMÍLIA**

As empresas se obrigam a entregar recibo relativo à entrega de documento (Certidão de Nascimento) pelo empregado, para fins de percepção de salário família nos termos do Artigo 84 do Decreto MPAS nº 3.048/99.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a conceder auxílio alimentação a cada 30 (trinta) dias aos seus empregados, e de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados e compatíveis com a concessão do intervalo pertinente, no valor de R\$ 31,50 (trinta e um reais e cinquenta centavos). A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento do auxílio-alimentação será efetuado através de cartão alimentação.

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

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

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-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, 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.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO AMBULATORIAL**

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

**Parágrafo Primeiro** – O plano ambulatorial deverá compreender consultas, exames e internações emergenciais, 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 legais e convencionais.



**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 de saúde aos trabalhadores, e se comprovando a culpabilidade do SINDSERVIÇOS/DF, caberá ao Sindicato Laboral indenizar o SEAC/DF e/ou as empresas.

**Parágrafo Quinto** – Na hipótese de opção por plano de saúde diferente do ambulatorial, e operado pelo SINDISERVIÇOS/DF, a contribuição do trabalhador será objeto de desconto em folha de pagamento.

**Parágrafo Sexto** – O valor será repassado ao sindicato laboral e/ou a operadora até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao início do contrato, independente do recebimento da fatura. A empresa terá até o dia 15 (quinze) de cada mês para incluir os funcionários no plano de saúde e a operadora terá até 20 (vinte) dias para entregar a carteira com a devida inscrição.

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

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

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

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Os sindicatos convenientes, em ação conjunta, assumem entre si o compromisso de impugnarem todos os Editais publicados a partir do mês de janeiro de 2018 que não contemplem os trabalhadores com o plano ambulatorial.

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

**Parágrafo Décimo Terceiro** – A empresa que não recolher ou repassar os valores recebidos a título de Plano de Saúde 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 Quarto** – Será de responsabilidade exclusiva do Sindicato Laboral o pagamento e a manutenção do plano de saúde dos trabalhadores que se encontram afastados em benefício previdenciário, ou seja, todo trabalhador que se afastar de suas atividades laborativas terá assegurado o direito de uso do plano ambulatorial ou conforme opção anteriormente exercida.

**Parágrafo Décimo Quinto** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevivendo sua aposentadoria, esse será desligado do plano, a não ser que promova a opção de pagamento perante a operadora, sem intermédio de sua antiga empregadora, conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Décimo Sétimo** – Na hipótese de falência, intervenção, deficiência na gestão ou qualquer outro fato que afete a operadora dos planos de saúde contratado e gerido exclusivamente pelo SINDISERVIÇOS/DF, causando a interrupção, cancelamento ou qualquer prejuízo aos trabalhadores, o



SINDISERVIÇOS/DF se obriga a contratar, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, à suas expensas e sob sua responsabilidade exclusiva, plano equivalente ao ofertado por meio desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo Décimo Oitavo** – Todos os trabalhadores que já se encontram sob a cobertura do plano médico hospitalar com obstetrícia, fica condicionado que este terá até o dia 15/02/2018 para optar migração para o plano médico ambulatorial sem coparticipação, arcando estes trabalhadores com a coparticipação enquanto não efetuarem a opção de migração.

**Parágrafo Décimo Nono** – Para os trabalhadores que renunciaram ao plano médico hospitalar com obstetrícia no ano de 2017 ou que até a presente data não aderiram ao plano médico hospitalar com obstetrícia, as empresas obrigam-se a prestar as informações necessárias desses trabalhadores à operadora do plano ambulatorial para o seu cadastramento.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA FUNERAL**

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios do assistência funeral no valor de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) e seguro de vida no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com Seguradora, em benefício do empregado.

**Parágrafo primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora no valor mensal de R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento 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 SINDSERVIÇOS/DF promover a mesma divulgação.

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

### Outros Auxílios

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONSIGNAÇÕES**

Os Sindicatos convenientes se esforçarão no sentido de fazer convênios com farmácias, no intuito dos empregados poderem comprar remédios, e esses serem descontados de salário, com a devida autorização prévia.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIOS**

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO INTERMITENTE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Os empregados readmitidos serão contratados por prazo indeterminado, desde que o contrato anterior tenha sido de pelo menos 1 (um) ano.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na legislação vigente.

**Parágrafo Único** – O aviso prévio será fornecido por escrito em 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 TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, a partir de 12 (doze) meses de empresa, deverão ser assistidas pelo SINDISERVIÇOS.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas fornecerão aos empregados, no ato da homologação, cópia do atestado de afastamento e salário - AAS.

**Parágrafo Segundo** – No caso de impedimento da homologação da rescisão do contrato de trabalho pela ausência do empregado ou do empregador, o SINDISERVIÇOS/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 Terceiro** – 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 SINDISERVIÇOS/DF e ao SEAC/DF.

**Parágrafo Quarto** – A não apresentação da documentação estabelecida no parágrafo anterior, implicará na aplicação de multa diária, desde que não tenha sido motivada pelo tomador de serviços, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/60 (um sessenta avos) para o empregador que não houver

infringido a disposição dentro do período de 6 (seis) meses; e a 1/30 (um trinta avos) do valor do piso da categoria para o empregador reincidente na mesma prática dentro do período de 6 (seis) meses, sendo que em ambas as hipóteses o valor da multa está limitado a 1 (um) salário mínimo da categoria, a ser revertida em favor da entidade cujas guias não foram apresentadas.

**Parágrafo Quinto** – No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SINDISERVIÇOS/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 Sexto** - 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 SINDISERVIÇOS/DF, devendo o SINDISERVIÇOS/DF fazer constar expressamente quais direitos não foram satisfeitos à data de sua intervenção.

**Parágrafo Sétimo** – 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 Oitavo** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor, fica o SINDISERVIÇOS/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 Nono** – As empresas deverão agendar as homologações, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, sob pena de não serem atendidas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias do contrato de trabalho, no ato da homologação, em dinheiro, depósito bancário ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro, em conformidade com o art. 477, § 4º da CLT. Na hipótese do obreiro ter recebido a quantia anteriormente, as empresas poderão juntar o comprovante de pagamento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Em caráter pedagógico, as multas por atraso no pagamento das verbas rescisórias obedecerão gradação de acordo com a higidez do empregador, calculada da seguinte forma:

**I)** multa de 0,1% (zero vírgula um por cento) por dia de atraso no pagamento de verbas rescisórias que não sejam apresentadas no prazo legal ao SINDISERVIÇOS/DF, para a empresa que tenha atrasado em até 60 (sessenta) dias contados da data do pagamento;

**II)** multa de 0,2% (zero vírgula dois por cento) por dia de atraso no pagamento de verbas rescisórias que não sejam apresentadas no prazo legal ao SINDISERVIÇOS/DF para a empresa que tenha atrasado acima de 60 (sessenta) dias contados da data do pagamento.

**Parágrafo Primeiro** – O SINDISERVIÇOS/DF se obriga a visitar o TRCT da empresa que descumpra a obrigação do pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, e, em caso de erro, dará prazo de 48 (quarenta e oito) horas para a empresa promover a correção, sem incidência de multa.

**Parágrafo Segundo** – O valor da multa acima fica limitado ao montante da obrigação principal constante nos TRCT's, ou seja, sobre as verbas rescisórias efetivamente devidas.

### **Outros grupos específicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUITAÇÃO ANUAL**

É facultado às empresas promoverem, junto ao Sindicato Laboral, a quitação anual de obrigações trabalhistas, na forma prescrita em lei vigente e mediante apresentação de documentos solicitados pelo Sindicato Laboral.

**Parágrafo Primeiro** – Pelo serviço prestado, a empresa pagará ao Sindicato Laboral o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por cada trabalhador.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

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

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

#### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CURSOS DE FORMAÇÃO, CAPACITAÇÃO E RECICLAGEM PROFISSIONAL**

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

#### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, inclusive as gestantes e todos os demais funcionários que na data do desligamento possuam qualquer tipo de estabilidade funcional, a exemplo de CIPA, ou qualquer tipo de estabilidade, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – É facultado às empresas sucedidas realocar seus funcionários para outros postos de trabalho, no exercício da mesma função e com posto fixo, garantindo estabilidade ao trabalhador por 180 (cento e oitenta) dias, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa sucessora que não poderá exigi-los sem a expressa concordância do Trabalhador.

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

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

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE**

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

### **Estabilidade Serviço Militar**



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

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

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LOCAL PARA REFEIÇÃO E ARMÁRIO**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - VEDAÇÃO DE RONDA MOTORIZADA POR AGENTE DE PORTARIA / FISCAL DE PISO**

Fica expressamente proibida a realização de ronda motorizada (carro, moto, qualquer outro tipo de veículo motorizado ou bicicleta) por agentes de portaria e/ou fiscais de piso em condomínios residenciais, comerciais, empresas e órgãos públicos, por configurar como atividade de segurança privada, cuja atribuição é exclusiva do vigilante patrimonial, conforme Lei 7.102/1983 e Portaria 3.233/2013 DG/DPF.

### **Outras normas de pessoal**

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

Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, quando estes forem submetidos a provas periódicas, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS POR COMPARECIMENTO À AUDIÊNCIAS JUDICIAIS**

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento à audiências judiciais, ainda que como testemunha, desde que apresente, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, a intimação para comparecimento e condicionada à comprovação do comparecimento em ata judicial.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos empregados da categoria profissional é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, inclusive porteiros diurnos e noturnos.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas compensarão o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período o máximo de 120 (cento e vinte) dias, desde que haja anuência do tomador de serviços.

**Parágrafo Segundo** – A jornada de trabalho estabelecida nesta cláusula poderá ser acrescida de horas suplementares que serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, ou poderão ser compensadas, conforme previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo Terceiro** – As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que convocados os trabalhadores deverão ser realizadas durante o expediente normal, e se estas ultrapassarem o horário normal de trabalho serão remuneradas como horas excedentes, como serviços extraordinários, por representarem tempo à disposição da empresa. O período será indenizado como horas excedentes apenas se estiverem consignadas nas folhas de ponto.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO DA DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica vedado às empresas alterar a duração da jornada de trabalho estabelecida, salvo quando acordado entre a empresa e o empregado, e sem que isso traga prejuízos ao trabalhador, conforme estabelecido pelo Artigo 468 da CLT.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

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

**Parágrafo Único** – Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão

de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, devendo ser assinalada na folha de ponto.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses.

**Parágrafo Único** – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias, excluindo-se o trabalhador em jornada 12x36, fica garantido um intervalo de 1 (uma) hora para refeição.

**Parágrafo Primeiro** – É facultado ao empregado permanecer ou não no local de serviço para o gozo do intervalo sem que isso desnature a função desse.

**Parágrafo Segundo** – Tendo em vista a natureza continuada dos serviços nos locais de trabalhos onde são adotados os postos 12x36 horas, considerando o fato de que os trabalhadores em sua grande maioria efetuam as refeições em seu local de trabalho, além da impossibilidade de se compensar a hora não trabalhada pela concessão do intervalo, acorda-se que o horário de refeição será de 1 (uma) hora, nos termos do inciso III do art. 611-A da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas concederão aos seus empregados 1 (um) intervalo de 10 (dez) minutos para lanche, sendo este período computado como tempo de serviço. O intervalo será concedido somente para o funcionário que trabalha 8 (oito) horas por dia ou mais, desde que haja concordância do Tomador do serviço, e não haja prejuízo na execução do serviço.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO**

As empresas fornecerão cópias das penalidades aplicadas aos empregados para sua ciência, e também, encaminharão mensalmente cópia ao SINDISERVIÇOS/DF, que deverá ser efetivada até ao 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente, sob pena de nulidade da penalidade aplicada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 art. 74, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RELÓGIO VIGIA

Fica proibido o uso do relógio vigia pelas empresas, independente da exigência do tomador de serviço.

### Turnos Ininterruptos de Revezamento

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA ESPECIAL

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

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

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

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

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

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

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

## **Férias e Licenças**

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

As férias poderão ser concedidas integralmente ou em até 2 períodos com a anuência do trabalhador, na forma da lei vigente.

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

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

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

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

**Parágrafo Quinto** – Considerando a natureza da prestação de serviços na escala 12x36, o gozo das férias deverá iniciar em dia de efetivo labor. Nas escalas 5x2 (segunda à sexta-feira) o gozo das férias poderá iniciar na segunda-feira, mesmo se o feriado recair em dia de quarta-feira.

## **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIA REMUNERADA**

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

**a)** 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;

**b)** 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;

**c)** 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;

**d)** 1 (um) dia para acompanhamento de saúde de filho menor de quatorze anos ou se for portador de necessidades especiais de qualquer idade, limitado há 05 (cinco) dias por ano, desde que haja comprovação, por meio de atestado de saúde competente, a ser apresentado no primeiro dia do retorno ao trabalho, que contenha o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante;

**e)** no período (horas), especificado no atestado médico, para comparecimento em consultas e/ou exames. O atestado deverá ser entregue na empresa ou ao representante da empresa no dia útil posterior a realização da consulta/exame.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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**

#### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)**

Sem prejuízo das determinações contidas na NR-06, as empresas se obrigam ao fornecimento dos EPI's a todos os empregados que trabalhem com produtos químicos de limpeza, na forma da legislação vigente.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

Quando de uso obrigatório, no início do contrato de trabalho, as empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, 02 (dois) conjuntos de uniformes completos e 01 (um) par de meias e calçado. A cada 6 (seis) meses, será entregue 1 (um) conjunto de uniforme.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas fornecerão a todos os seus empregados que trabalham à noite 01 (uma) jupon (agasalho para o frio), de 12 (doze) em 12 (doze) meses.

**Parágrafo Segundo** – As empresas fornecerão aos funcionários que trabalham ao ar livre, 01 (uma) capa de chuva, por ano, além disso, disponibilizarão protetor solar fator 30 (trinta) diariamente. Considera-se “ao ar livre” o trabalho desguarnecido de qualquer cobertura física por mais de 3 (três) horas contínuas.

**Parágrafo Terceiro** – Verificado o desgaste no uniforme que o torne inutilizável ou inapresentável, a empresa entregará 2 (dois) conjuntos de uniformes, obedecida a frequência de 6 (seis) meses, conforme previsto no *caput*.

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

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ELEIÇÕES PARA A CIPA**

As empresas enviarão cópias ao SINDISERVIÇOS/DF dos editais de convocação de eleições para as CIPA's, com pelo menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência, contadas da data de publicação dos editais, sob pena de nulidade, antes de sua realização, em conformidade com a NR. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **Profissionais de Saúde e Segurança**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO**

Em conformidade com o Art. 2º da Portaria SIT/DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SEAC/DF, englobando as empresas da mesma atividade econômica, localizadas no Distrito Federal e em municípios limítrofes.

**Parágrafo Único** – Fica assegurado o direito de cada empresa organizar e manter, individualmente, o seu próprio SESMT.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

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



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

As empresas fornecerão ao SINDISERVIÇOS/DF até o dia 15 (quinze) de cada mês, cópias das CAT's emitidas no mês anterior.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, regularmente eleitos, terão acesso às dependências das empresas para a colocação de avisos, comunicações em locais visíveis e apropriados, desde que não sejam contrários à legislação vigente e com o assentimento prévio pela empresa no momento da colocação.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

A 5 (cinco) dirigentes sindicais, regularmente eleitos, com a limitação de 1 (um) dirigente por empresa, integrantes da Diretoria do Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizados do Distrito Federal - SINDISERVIÇOS/DF será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários, sem a respectiva prestação dos serviços.

**Parágrafo Único** – Os dirigentes sindicais serão liberados para comparecimento a congressos ou reuniões sindicais mediante comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas, e não sofrerão qualquer prejuízo em suas remunerações quando os mesmos não excederem a 20 (vinte) dias por ano.

### **Acesso a Informações da Empresa**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CÓPIA DA RAIS**

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

### **Contribuições Sindicais**

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de todos os seus empregados o valor equivalente a 3% (três por cento) do salário nominal do mês de fevereiro de 2018, a título de taxa assistencial, em favor do SINDISERVIÇOS, para custeio administrativo, assistencial e jurídico, conforme aprovação expressa em assembleia geral, convocada para essa finalidade, através de Edital publicado no Jornal de Brasília, na data de 17/11/2017. O valor descontado deverá ser repassado ao Sindicato Laboral até o dia 15 de março de 2018, conforme discriminado abaixo.

**Parágrafo Único** – O valor descontado, previsto no *caput* desta cláusula, deverá ser recolhido ao SINDISERVIÇOS/DF, através de boleto bancário fornecido pelo mesmo, e o respectivo comprovante entregue na Secretaria daquela Entidade, juntamente com a relação nominal, em ordem alfabética, de todos os trabalhadores atingidos pelo desconto, contendo os respectivos valores, até 30 (trinta) dias após aprovação em assembleia.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 SINDISERVIÇOS/DF no percentual de 1% (um por cento) do salário nominal recebido, mediante autorização do empregado por escrito.

**Parágrafo Primeiro** – Para efeito de controle do desconto da mensalidade sindical, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao SINDISERVIÇOS/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 SINDISERVIÇOS/DF deverá ser feito, obrigatoriamente, até o dia 15 (quinze) após o desconto.

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

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

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

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão, para o Sindicato Patronal, uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 10,00 (dez reais), por empregado em atividade, comprovado por meio do mapa de controle de efetivo referente ao mês de julho de 2018, em quatro parcelas iguais e sucessivas, até o dia 15 (quinze) dos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2018, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição Assistencial até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). A empresa que não recolher até as datas estabelecidas ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês, não se beneficiando do desconto acima previsto. O pagamento deverá ser efetuado através de emissão de boleto bancário emitido pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

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

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

#### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA TAXA ASSISTENCIAL**

Subordina-se o desconto assistencial à não oposição do trabalhador manifestada no prazo de até 10 (dez dias) a contar do registro deste Instrumento, por declaração assinada de próprio punho, na Secretaria do Sindicato.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 sindical (profissional e econômica);
- 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ENTREGA DA GFIP**

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SINDISERVIÇOS/DF suas GFIP's da empresa até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês. O não cumprimento desta cláusula acarretará em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor das mesmas em benefício do SINDISERVIÇOS/DF.

**Parágrafo Primeiro** – A recusa do recebimento da GFIP, por parte do SINDISERVIÇOS/DF, isenta as empresas do cumprimento dessa cláusula.

**Parágrafo Segundo** – Fica o Sindicato Laboral expressamente proibido de dar publicidade a quaisquer informações comerciais, contidas na GFIP, sob pena de pagamento de multa equivalente à prevista no **caput** desta cláusula, em favor do Sindicato Patronal.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 60 (sessenta) 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 quita com as obrigações desta CCT.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

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

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

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

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

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER**

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

**a)** multa no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 60 (sessenta) dias não tenha incidido nesta penalidade;

**b)** multa no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 60 (sessenta) dias não tenha incidido nesta penalidade.

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

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS EMPRESAS OPTANTES DO SIMPLES NACIONAL**

As microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) que fornecem serviços terceirizados de agente de portaria / fiscal de piso, garagista, zelador, jardineiro, auxiliar de jardineiro, auxiliar de serviços gerais, ajudante de manutenção, auxiliar de encarregado, encarregado de limpeza, encarregado de jardinagem, encarregado geral, bombeiro hidráulico, eletricista, ajudante geral de manutenção, recepcionista, bem como todas as demais categorias profissionais previstas na presente convenção coletiva de trabalho (exceto servente de limpeza) não poderão ser optantes pelo regime de tributação do SIMPLES NACIONAL, tendo em vista o impedimento legal previsto pelo artigo 17, inciso XII da Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006 e artigos 115 e 191, § 2º da Instrução Normativa 971, de 13 de novembro de 2009 da Secretaria da Receita Federal.

**Parágrafo Primeiro** – As microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) que fornecem, única e exclusivamente serviços de limpeza e conservação, com a utilização do profissional servente de limpeza poderão ser optantes do SIMPLES NACIONAL em virtude da permissão legal prevista no artigo 18, § 5-C, inciso VI da LC 123/06, entretanto, não poderão fornecer outros tipos de serviços com os profissionais previstos no **caput** da presente cláusula.

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

ALBA LUCIS PASSOS PEDROSA

Secretário Geral

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E  
SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF

MARIA ISABEL CAETANO DOS REIS

Presidente

SINDICATO DOS EMPR DE EMPR DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRAB TEMPORARIO, PREST  
SERVICOS E SERV TERCEIRIZAVEIS DO DF-SINDISERVICOS/DF

## ANEXOS

### ANEXO I - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 80,07% (oitenta vírgula zero sete por cento) **conforme planilha de cálculo, abaixo descrita**. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT**.

#### Módulo 4: Encargos Sociais e Trabalhistas

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

4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%
A	INSS	20,00%
B	SESI ou SESC	1,50%
C	SENAI ou SENAC	1,00%



D	INCRA	0,20%
E	Salário Educação	2,50%
F	FGTS	8,00%
G	Risco Ambiental de Trabalho (SAT x FAP)	3,00%
H	SEBRAE	0,60%
<b>Total (Submódulo 4.1)</b>		<b>36,80%</b>

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

#### Submódulo 4.2 – 13º Salário

4.2	13º Salário	%	Memória de Cálculo
A	13º Salário	8,33%	$(1 \div 12) \times 100 = 8,33\%$ (Item 12 do anexo VII da IN MPOG 02/2008)
B	Adicional de Férias	2,98%	$(1/3) \times (5/56) \times 100 = 2,98\%$ (Artigo 7, Inciso XVII CF/88 e Estudos do CNJ – Resolução nº 98/2009)
	Subtotal	11,31%	
C	Incidência do submódulo 4.1 sobre 13º Salário	4,16%	$(36,80\% \times 11,31\% = 4,16\%)$
	<b>Total (Submódulo 4.2)</b>	<b>15,47%</b>	

#### Submódulo 4.3 – Afastamento Maternidade

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

#### Submódulo 4.4 – Provisão para Rescisão

4.4	Provisão para Rescisão	%	Memória de Cálculo
A	Aviso Prévio Indenizado	0,42%	$(1/12) \times 0,05 \times 100 = 0,42\%$ (CF-Art. 7º, inciso XXI; CLT-Art. 477, art. 487 a

			491; Estudos CNJ – Resolução 98/2009)
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado	0,03%	$(8,33\% \times 0,42\% = 0,03\%$
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	5,00%	Item 2 do anexo VII da IN MPOG 05/2017
D	Aviso Prévio Trabalhado	0,04%	$(7/30)/12 \times 0,02 \times 100 = 0,04\%$
E	Incidência do Submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	0,01%	$(36,80\% \times 0,04\%) = 0,01\%$
F	Multa do FGTS do Aviso Prévio Trabalhado	0,01%	FGTS Trabalhado x Alíquota FGTS x Aviso Prévio Trabalhado
	<b>Total (Submódulo 4.4)</b>	<b>5,51%</b>	

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

4.5	Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente	%	Memória de Cálculo
A	Férias	12,10%	Item 2 do anexo VII da IN MPOG 05/2017
B	Ausência por Doença	1,66%	$(5,96/30)/12 \times 100 = 1,66\%$
C	Licença Paternidade	0,02%	$(5/30)/12 \times 0,015 \times 100 = 0,02\%$
D	Ausências Legais	1,66%	$(5,96/30)/12 \times 100 = 1,66\%$
E	Ausência por Acidente de Trabalho	0,03%	$\{[(15 \div 30) \div 12] \times 0,0078\} \times 100 = 0,03\%$
F	Outros (especificar)	0,00%	
	Subtotal	16,27%	
G	Incidência do submódulo 4.1 sobre o Custo de Reposição	5,99%	$(36,80\% \times 16,27\%) = 5,99\%$
	<b>Total (Submódulo 4.5)</b>	<b>22,26%</b>	$(16,27\% + 5,99\%) = 22,26\%$

#### Quadro – Resumo

#### Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas

4	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas	
4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	36,80%
4.2	13º Salário e Adicional de Férias	15,47%
4.3	Afastamento Maternidade	0,03%
4.4	Custo de Rescisão	5,51%
4.5	Custo de Reposição do Profissional Ausente	22,26%
4.6	Outros	0,00%

<b>T O T A L</b>	<b>80,07%</b>
------------------	---------------

Revisão Fellipe Andrade

## **ANEXO II - AGE DOS TRABALHADORES PARA APROVAÇÃO DA CCT**

[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>.