

# **Cartilha da Convenção Coletiva de Trabalho dos Trabalhadores Terceirizados do Distrito Federal - Sindiserviços/DF**



**Vigência 1º de Janeiro de 2015  
a 31 de Dezembro de 2015.**

Sindicato dos empregados em Empresas de Asseio, Conservação,  
Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal

SCS Quadra 2 - Bloco C - 5ª andar - Edifício Jockey Club - Brasília/DF - CEP: 70302-912

Telefone: (61) 3224-0447 - Telefax: (61) 3225-8137

Site: [www.sindiservico.org.br](http://www.sindiservico.org.br) - E-mail: [sindiservicosdf@gmail.com](mailto:sindiservicosdf@gmail.com)



## **Publicação do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviço e serviços Terceirizáveis no Distrito Federal**

### ***Diretoria Executiva***

Presidente: Maria Isabel Caetano dos Reis  
Secretária Geral: Andréa Cristina da Silva  
Tesoureiro: Osmar Felix de Oliveira  
Diretora de Políticas e Organização Sindical: Antônia Soares da Silva  
Diretor de Formação Sindical: Jorge Luiz Prates  
Diretor de Comunicação e Imprensa: Antônio de Pádua Lemos  
Diretora de Políticas Sociais e Habitacionais: Jacira Barreira do Nascimento Silva  
Diretora de Políticas para as Mulheres e Combate ao Racismo: Maria Helena Pereira da Silva  
Diretora de Assuntos Jurídicos: Leiliane Araujo de Lima

### ***Diretoria Suplente***

Ana Lucia da Silva  
Edinelza Antunes de Souza  
Eli Carlos Rocha Evangelista  
Joaquim Oliveira de Andrade  
Marlene Francisca da Silva  
Maria dos Remédios da Silva Madeira  
Rogério de Souza Ferraz  
Selene Siman  
Washington Alves Ferreira

### ***Conselho Fiscal***

Cilma da Cruz Galvão  
Pedro Coelho Rodrigues  
Rosete Sousa

### ***Suplentes Conselho Fiscal***

Neurimar Maciel da Conceição  
Raimundo Conceição Mascarenhas Filho  
Hildete Torres Maia

### ***Delegados Representantes Junto à Federação***

Maria Isabel Caetano dos Reis  
Antônio de Pádua Lemos

### ***Suplente***

Leiliane Araujo de Lima

**Jornalista:** Robson Oliveira Silva - 9552/SRT-DF

**Fotos:** Agnaldo Azevedo e Robson Silva

**Projeto Gráfico e Diagramação:** Marcus Monici

**Impressão:** Grafimaq - Gráfica Materiais e Serviços Ltda



### Você é o Sindiserviços-DF

Não podemos deixar de engrandecer e agradecer sempre às bravas e bravos trabalhadores terceirizados do Distrito Federal (DF), que durante a Campanha Salarial de 2015 fizeram verdadeiramente prevalecer o nosso lema: Unidos Somos Fortes!



*Maria Isabel Caetano dos Reis*  
PRESIDENTE

Quem esteve na linha de frente dessa verdadeira batalha que foi conquistar o reajuste salarial de 9% para quem ganha até R\$ 1.500,00 e 7% para quem ganha acima desse valor; o pagamento de dois pisos do auxiliar de serviços gerais para os encarregados e fiscais e o tíquete alimentação que era de R\$ 20,00 e passou para R\$ 24,00. Sabe o quanto a direção do Sindiserviços-DF se opôs aos patrões que tentaram impor de todas as formas um reajuste salarial aplicando somente o índice inflacionário de 6,33%.

A greve geral, aprovada em Assembléia de Data-Base por mais e seis mil trabalhadores terceirizados, diante da intransigência dos patrões na mesa de negociação, foi uma demonstração de unidade e força da categoria.

Mais uma vez demonstramos para a sociedade e para os nossos familiares o quanto somos solidários e unidos, ao deixarmos claro para os patrões que não

somos massa de manobra, somos uma categoria organizada por nosso Sindiserviços-DF.

A edição da Cartilha da Convenção Coletiva de Trabalho 2015, que chega gratuitamente em suas mãos, foi viável mediante a contribuição espontânea com a Taxa Assistencial, e que foi aprovada em Assembléia Geral de Data-Base por milhares de trabalhadores presentes.

A sua produção, significa o nosso sangue e suor por não nos redermos aos constrangimentos, assedio moral e ameaças de demissões vindas de patrões covardes.

Ela é símbolo da nossa luta por salários mais dignos e melhores condições sociais com qualidade de vida e respeito profissional.

Também, tem sido com a contribuição da Taxa Assistencial, que o Sindiserviços-DF tem conseguido pagar as demais despesas da Campanha Salarial 2015, que inclui ainda o pagamento do aluguel de carros de som, mídia em radio para mobilizar à categoria, ônibus para transportar os trabalhadores das Cidades Satélites, impressos, lanches, água, assessorias jurídicas, de imprensa e demais investimentos.

**Unidos Somos Fortes!!!**

**Maria Isabel Caetano dos Reis**  
Presidenta

## Apresentação

Em 2015, o Sindserviços iniciou mais um ano de conquistas econômicas e sociais históricas. Representando mais de 86 mil trabalhadoras e trabalhadores terceirizados



no DF, o Sindicato coordenou um movimento de luta bem sucedido que teve início ainda no ano passado, quando quase um terço da categoria teve seus salários e benefícios atrasados. Entrou em 2015 em Campanha Salarial de data-base tendo que conduzir uma greve geral que, no final de janeiro, resultou num dos maiores aumentos reais pelo terceiro ano consecutivo entre todas as categorias profissionais do país.

Aproveitando-se da conjuntura do GDF, os grandes empresários que prestam serviços terceirizados deixaram de efetuar os pagamentos da categoria para forçar o governo a repassar recursos contratuais atrasados. Ao contrário de aceitar as fracas justificativas do patronato e se valendo do princípio legal de que as empresas privadas têm a obrigação de garantir o pagamento de seus funcionários a despeito dos repasses do governo, o Sindserviços intensificou a luta com firmeza e sua diretoria foi implacável.

Enfrentou os patrões e o GDF, mostrando que os trabalhadores não devem arcar com os problemas de administração do governo ou das empresas, particularmente os princípios de solidariedade e unidade da

classe trabalhadora, na construção de um país mais justo e igualitário, começando pela valorização da categoria. Por isso, a CUT Brasília e os sindicatos filiados estão sempre ao lado dessa diretoria dando o apoio necessário às lutas dos companheiros e companheiras terceirizados.

**Rodrigo Britto**

Presidente da CUT Brasília

## **Categoria é exemplo de luta**

Acompanho a trajetória do SINDISERVIÇOS há muito tempo. Lembro que quando era presidenta da CUT, tínhamos um presidente no sindicato que decidia o que a categoria ia reivindicar e fechava os acordos sem que a categoria pudesse ter conhecimento. A categoria não sabia o que estava sendo pleiteado em seu nome nem o que tinha sido fechado no acordo em seu nome.



Hoje a realidade é outra. Hoje, desde a elaboração da pauta de reivindicações até os desdobramentos da luta, o fechamento do acordo, tudo é construído democraticamente, como cabe a um sindicato que tenha respeito pelas trabalhadoras e trabalhadores que representa.

Penso que essa categoria tem sido exemplo de luta para todas e todos os trabalhadores na nossa cidade. Falo isso porque, muitas vezes no dia-a-dia, nós temos os trabalhadores e as trabalhadoras invisibilizados. É como se não existissem. Não recebem um bom dia, uma boa tarde... Mas, quando se colocam em movimento, toda a cidade percebe o poder e o valor do trabalho diário. E quando cruzam os braços, temos a cidade sem funcionar.

Portanto, tenho uma alegria muito grande de ter participado, e continuar participando, da história desses homens e, particularmente, dessas mulheres guerreiros, que têm muita coragem, que são exemplo de determinação, de participação e de luta para cada trabalhador e para cada trabalhadora dessa cidade.

Quando a gente senta para negociar, fazer um acordo coletivo, muitas vezes temos uma situação de desigualdade, onde os patrões têm muito e os trabalhadores têm pouco. Mas é na luta, no decorrer do processo, que vamos mostrando nossa força. Muitas vezes os acordos não são exatamente o que nós queremos, mas eles sempre representam um avanço em relação ao que os patrões querem tirar de cada uma e de cada um de nós.

Por isso, eu tenho uma alegria muito grande de fazer parte da construção da luta de todos os trabalhadores e trabalhadoras que são representados pelo SINDISERVIÇOS. Parabéns à categoria e parabéns ao sindicato!

**Erika Kokay (PT-DF)**

Deputada Federal



## Mensagem do deputado Chico Vigilante

Tenho satisfação em escrever para a cartilha da convenção coletiva dos trabalhadores terceirizados do Distrito Federal, que engloba mais de 100 categorias. Entre elas, estão os trabalhadores da área de limpeza e conservação, motoristas, garçons e tantos outros.



Participo da luta junto ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal (SINDISERVIÇOS) há, no mínimo, 30 anos. De lá para cá, guardo na memória todas as grandes lutas e conquistas que obtivemos. Uma das nossas primeiras grandes batalhas foi tirar o Adelino Barcelar da presidência do Sindicato, pois era um pelego que estava a serviço dos patrões.

Na ânsia pela troca, acabamos elegendo como presidente do Sindicato, o Machadinho, que com o passar dos tempos se mostrou pior ainda. Foi uma batalha muito grande para tirá-lo.

A Central Única dos Trabalhadores (CUT Brasília) teve papel fundamental, especialmente a atuação

do companheiro Zunga, para que pudéssemos eleger uma pessoa que realmente estivesse compromissada com a causa dos trabalhadores. Neste contexto, conhecemos a dona Maria Isabel. Copeira, franzina, de aparência frágil e que mostrou que tinha muita coragem, competência e determinação para dar um novo rumo ao Sindiserviços. Ela contou com o nosso apoio e dos advogados Jonas e Jomar e, como presidenta do Sindiserviços, conseguiu se impor naquele espaço que, até então, era dominado por homens.

O grande resultado dessa parceria é que hoje Sindiserviços teve várias conquistas importantes. Dentre elas, podemos destacar a aquisição de uma sede própria, o ticket de alimentação para trabalhadores - que era um sonho da categoria- e a assistência odontológica. O Sindicato também conta com uma Van que vai na base levar mensagens de apoio, conscientizar as pessoas da importância de se engajar no movimento sindical e filiar os trabalhadores. Mas, sem dúvida, a maior aquisição do Sindicato foi, acima de tudo, conquistar respeito perante a sociedade do DF.

Hoje, é gratificante notar o respeito que a dona Isabel, a diretoria do Sindicato e a categoria têm do Ministério Público do Trabalho (MPT-10ª Região), o respeito que ela angariou dos empresários sérios de Brasília. É bom lembrar que nessa área de conservação e limpeza, temos muitos empresários sérios, mas, infelizmente, ainda tem empresários picaretas.

Ainda temos que lidar com algumas situações graves, como as das empresas que quebram e acabam lesando os trabalhadores.

Para barrar esse tipo de prática, sou o autor da lei nº 4.636/13, que garante direitos trabalhistas aos prestadores de serviço terceirizados que servem ao Estado, evitando assim, que eles sejam vítimas de calote da parte das empresas contratadas, ganhadoras de licitação.

Entre outras medidas, a lei prevê que “os editais licitatórios e os contratos de prestação de serviço continuados, com exclusiva mão de obra, deverão conter cláusulas relativas à retenção provisória e mensal de provisões trabalhistas (13º salário, férias e abono de férias, impacto sobre férias e 13º, e multa de FGTS). Agora, é preciso que o governador Rodrigo Rollemberg ative o convênio com o Banco de Brasília (BRB) para o recolhimento dos direitos trabalhistas.

Diante de tudo isso, também é bom ressaltar que a participação dos trabalhadores foi fundamental para que o Sindicato pudesse ter avanços nestes anos. Somente com a luta e a mobilização dos trabalhadores é que podemos continuar avançando nas conquistas. Sindicato não é o prédio e nem a diretoria, mas toda a base. Quero aconselhar a você trabalhador, independente da sua opção religiosa, tenha a convenção coletiva como se fosse a sua bíblia do trabalho. Leia de ponta a ponta. A leve no bolso, pois nela contém

os sagrados direitos dos trabalhadores, que não estão previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Reafirmo aqui, o meu compromisso de continuar a disposição de todos, nessa luta em defesa desta brava categoria. Os vigilantes e os trabalhadores terceirizados são irmãos siameses, pois viemos do mesmo ventre, sofremos das mesmas dores e temos as mesmas dificuldades. Portanto, nada melhor do que estarmos juntos para continuarmos avançando nas conquistas trabalhistas.

Para finalizar, quero lembrar mais uma vez que a Convenção de Trabalho representa assegurar os direitos, num contrato coletivo, aquilo que não está previsto na CLT. O Sindicato e a diretoria estão de parabéns pela elaboração da convenção coletiva, mas, acima de tudo, pelo comprometimento em defender os direitos dos trabalhadores.

## Sindicato é para lutar

Lutar pelos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras é o papel do sindicato. No entanto, é preciso respeitar e se orientar na vontade da categoria, que define a pauta, as lutas e as reivindicações. O Sindiserviços-DF é um sindicato que tem lutado e representado sua categoria com imenso respeito e dignidade.



A Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT (Contracs/CUT) reconhece o valor de luta e união deste sindicato e, por isso, tem participado ativamente de passos fundamentais no processo de conquista de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, como a convenção coletiva, as negociações com o governo e os patrões e durante as greves.

Neste momento, em que a convenção se torna pública para todos os trabalhadores e trabalhadoras, a Contracs faz questão de parabenizar o sindicato pela luta e pelo espírito mobilizador que reúne milhares de trabalhadores/as da base toda vez em que realiza uma assembléia.

Espelhados neste modelo, queremos que os trabalhadores e trabalhadoras da base do Sindiserviços-DF

reconheçam neste instrumento, que é a Convenção Coletiva de Trabalho, uma verdadeira conquista e o caminho pela construção de uma democracia e de diálogo social.

Nada seria possível sem a participação de cada trabalhador/a nas assembleias, aprovando ou rejeitando propostas e no momento em que fechou a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), temos que respeitar a negociação. Trabalhadores/as, estes são os seus direitos. Exijam e faça que eles sejam válidos. Caso eles não sejam respeitados, não hesitem em procurar o sindicato para fazer valer os direitos aqui conquistados. O sindicato é para lutar e ele não mede esforços para garantir seus direitos.

Juntos, somos mais fortes!

Saudações CUTistas

**Alci Matos Araujo**  
Presidente da Contracs/CUT

# Índice

<b>EDITORIAL</b> .....	3
<b>APRESENTAÇÕES</b> .....	5
<b>CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2015</b> .....	19
<b>SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO</b> .....	21
<b>REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS</b> .....	21
CLÁUSULA TERCEIRA - VIGÊNCIA REAJUSTE .....	21
CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL .....	21
<b>FAIXA SALARIAL</b> .....	21
CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS .....	22
<b>SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ</b> .....	24
CLÁUSULA SEXTA - DO MENOR APRENDIZ .....	24
<b>DESCONTOS SALARIAIS</b> .....	24
CLÁUSULA SÉTIMA - SOBRE OS DIAS PARADOS .....	24
CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL .....	25
CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E DISCRIMINAÇÃO DE DESCONTOS .....	25
CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO .....	26
<b>GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS</b> .....	26
<b>13º SALÁRIO</b> .....	26
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO .....	26
<b>ADICIONAL DE PERICULOSIDADE</b> .....	26
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FUNÇÃO ESPECÍFICA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE .....	26
<b>SALÁRIO FAMÍLIA</b> .....	27
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO FAMÍLIA .....	27
<b>AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO</b> .....	27
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO .....	27
<b>AUXÍLIO TRANSPORTE</b> .....	27
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE .....	27
<b>AUXÍLIO SAÚDE</b> .....	28
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE SAÚDE .....	28
<b>AUXÍLIO MORTE/FUNERAL</b> .....	31
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL .....	31
<b>OUTROS AUXÍLIOS</b> .....	33
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA .....	33
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONSIGNAÇÕES .....	33
CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO .....	34
<b>CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES</b> .....	34
<b>NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b> .....	34
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO .....	34
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA READMITIDO .....	34
<b>DESLIGAMENTO/DEMISSÃO</b> .....	34
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO E CARTA DE APRESENTAÇÃO .....	34
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES .....	35
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS .....	37
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS .....	37

<b>MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO</b> . . . . .	<b>37</b>
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO TEMPORÁRIO . . . . .	37
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO . . . . .	38
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO MENSAL . . . . .	38
<b>RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES</b> . . . . .	<b>38</b>
<b>QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b> . . . . .	<b>38</b>
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CURSOS DE FORMAÇÃO, CAPACITAÇÃO E RECICLAGEM PROFISSIONAL . . . . .	38
<b>ESTABILIDADE MÃE</b> . . . . .	<b>38</b>
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE . . . . .	38
<b>ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR</b> . . . . .	<b>39</b>
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO PARA PRESTAR SERVIÇO MILITAR . . . . .	39
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÃO E ARMÁRIO . . . . .	39
<b>OUTRAS NORMAS DE PESSOAL</b> . . . . .	<b>39</b>
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS DE EMPREGADO ESTUDANTE . . . . .	39
<b>JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS</b> . . . . .	<b>40</b>
<b>PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA</b> . . . . .	<b>40</b>
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS . . . . .	40
<b>INTERVALOS PARA DESCANSO</b> . . . . .	<b>40</b>
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO . . . . .	40
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO . . . . .	40
<b>CONTROLE DA JORNADA</b> . . . . .	<b>41</b>
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO . . . . .	41
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO . . . . .	42
<b>FALTAS</b> . . . . .	<b>42</b>
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO . . . . .	42
<b>TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO</b> . . . . .	<b>42</b>
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA ESPECIAL . . . . .	42
<b>FÉRIAS E LICENÇAS</b> . . . . .	<b>44</b>
<b>REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS</b> . . . . .	<b>44</b>
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE FÉRIAS . . . . .	44
<b>LICENÇA REMUNERADA</b> . . . . .	<b>45</b>
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA REMUNERADA . . . . .	45
<b>OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS</b> . . . . .	<b>45</b>
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS DA GESTANTE . . . . .	45
<b>SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR</b> . . . . .	<b>46</b>
<b>EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA</b> . . . . .	<b>46</b>
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) . . . . .	46
<b>UNIFORME</b> . . . . .	<b>46</b>
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES . . . . .	46
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÕES PARA A CIPA . . . . .	46
<b>PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA</b> . . . . .	<b>47</b>
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO . . . . .	47



<b>OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE . . . . .</b>	<b>47</b>
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL . . . . .	47
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO. . . . .	48
<b>RELAÇÕES SINDICAIS . . . . .</b>	<b>48</b>
<b>ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO . . . . .</b>	<b>48</b>
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS . . . . .	48
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS . . . . .	48
<b>CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS . . . . .</b>	<b>49</b>
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL . . . . .	49
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL. . . . .	49
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL. . . . .	50
<b>DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS . . . . .</b>	<b>52</b>
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	52
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL. . . . .	52
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - INCENTIVO À CONTINUIDADE . . . . .	53
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS . . . . .	55
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ENTREGA DA GFIP . . . . .	55
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RELÓGIO VIGIA . . . . .	56
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CÓPIA DA RAIS. . . . .	56
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL . . . . .	56
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - REGRAS ABSTRATAS E IMPESSOAIS DO SEGMENTO. . . . .	56
<b>DISPOSIÇÕES GERAIS . . . . .</b>	<b>58</b>
<b>MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS. . . . .</b>	<b>58</b>
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS . . . . .	58
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PROCESSO LICITATÓRIO . . . . .	58
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO . . . . .	58
<b>DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO . . . . .</b>	<b>59</b>
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER. . . . .	59
<b>OUTRAS DISPOSIÇÕES . . . . .</b>	<b>59</b>
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS . . . . .	59
CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS . . . . .	59
<b>ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS . . . . .</b>	<b>60</b>
<b>ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS . . . . .</b>	<b>60</b>
<b>GRUPO A . . . . .</b>	<b>60</b>
<b>GRUPO B . . . . .</b>	<b>61</b>
<b>GRUPO C . . . . .</b>	<b>62</b>
<b>GRUPO D . . . . .</b>	<b>62</b>
<b>ATENDIMENTO JURÍDICO SINDISERVIÇOS . . . . .</b>	<b>64</b>
<b>SAIBA COMO CALCULAR SEUS DIREITOS TRABALHISTAS . . . . .</b>	<b>65</b>
<b>ASSEDIO MORAL É CRIME . . . . .</b>	<b>66</b>
<b>DENUNCIE O ASSEDIO MORAL . . . . .</b>	<b>66</b>
<b>ISABEL AVISA. . . . .</b>	<b>71</b>
<b>SEGURO DESEMPREGO AGORA É PELA WEB . . . . .</b>	<b>71</b>
<b>LEI DO FEMINICÍDIO . . . . .</b>	<b>71</b>
<b>É CRIME VENDER OU DAR BEBIDAS ALCOÓLICAS PARA MENORES . . . . .</b>	<b>72</b>
<b>FAMÍLIA - PENSÃO ALIMENTÍCIA . . . . .</b>	<b>72</b>



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000131/2015

DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/02/2015

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005932/2015

NÚMERO DO PROCESSO: 46206.001541/2015-34

DATA DO PROTOCOLO: 04/02/2015

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA; E SINDICATO DOS 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 2015 a 31 de dezembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de janeiro. CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, TRABALHO TEMPORÁRIO, PRES-

TAÇÃO 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; Alinhador/Balanceador de Autos; Almo-xarife; Arquivista; Arrumadeira; Atendente; Auxiliar Administrativo; Auxiliar de Encarregado; Auxiliar de Jardinagem; Auxiliar de Serviços Gerais; Bombeiro Hidráulico; Borracheiro; Cabineiro; Camareiro; Car-pinteiro; Carregador de Móveis; Carregador/Estiva; Chaveiro; Chefe de Cozinha; Copeira; Costureira de livros; Coumim; Cozinheiro; Eletricista; Eletricista de Auto; 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; Mecâni-co de Veículo Pesado; Mestre de Obras; Montador de Divisórias; Office Boy / Contínuo; Operador de Balan-cim; Operador de Bilheteria; Operador de Fotocopia-dora; Operador de Microtrator; Operador de Roça-deira Costal; Operador de Trator; Operador de Trator de Esteira; Pedreiro; Persianista; Pintor; Pintor de Auto; Piscineiro; Recepcionista; Salgadeira; Serra-lheiro; Servente; Supervisor; Fiscal Predial; Torneiro Mecânico; Tratador de Animais; Vaqueiro; Vidraceiro; Zelador, com abrangência territorial em DF.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA TERCEIRA - VIGÊNCIA REAJUSTE

Parágrafo Único - Diante da realização do registro desta Convenção Coletiva depois da data-base da categoria, as partes acordam que os efeitos financeiros retroativos desta Convenção, serão pagos na folha de pagamento referente a fevereiro/2015.

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As partes estabelecem, para fins de reajuste do salário da categoria, as seguintes faixas salariais, que servirão de base para a incidência dos respectivos percentuais de reajustes:

#### Faixa Salarial

##### 1. De R\$ 873,60 até R\$ 1.500,00

Parágrafo Primeiro - Fica garantido o aumento de 09% (nove por cento) de reajuste, para todos os trabalhadores com piso salarial até R\$ 1.500,00, calculado a partir de 1º de janeiro de 2015, correspondente à primeira faixa salarial acima indicada, com exceção das categorias indicadas no parágrafo terceiro.

##### 2. Acima de R\$ 1.500,01

Parágrafo Segundo - Fica assegurado o aumento de 7,00% (sete por cento) de reajuste, para todos os trabalhadores com piso salarial superior a R\$ 1.500,01, calculado a partir de 1º de janeiro de 2015, correspondente à segunda faixa salarial acima indicada.

Parágrafo Terceiro - Para os Supervisores/Encarregados de Jardinagem, Encarregados de Limpeza e Encarregados de Turma de Manutenção e Reparos fica garantido um salário equivalente a duas vezes o piso mínimo da categoria, que corresponde a R\$ 1.904,44 (hum mil novecentos e quatro reais e quarenta e quatro centavos).

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva não poderão utilizar salário inferior ao piso mínimo de R\$ 952,22 (novecentos e cinquenta e dois reais e vinte e dois centavos). Os salários normativos da categoria por atividades específicas, já reajustados, vigentes a partir de 1º de janeiro de 2015 são:

Adestrador	R\$ 1.786,89
Agente de Portaria/Fiscal de Piso	R\$ 1.037,68
Ajudante	R\$ 952,22
Ajudante de Caminhão	R\$ 952,22
Ajudante de Cozinha	R\$ 952,22
Ajudante Geral de Manutenção e Reparos	R\$ 952,22
Alinhador/Balanceador de Autos	R\$ 1.232,40
Almoxarife	R\$ 1.405,85
Arquivista	R\$ 2.773,40
Arrumadeira	R\$ 952,22
Atendente	R\$ 984,14
Auxiliar Administrativo	R\$ 984,14
Auxiliar de Encarregado	R\$ 1.405,85
Auxiliar de Jardinagem	R\$ 952,22
Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 952,22
Bombeiro Hidráulico	R\$ 1.405,84
Borracheiro	R\$ 1.265,37
Cabineiro	R\$ 952,22
Camareiro	R\$ 952,22

Carpinteiro	R\$ 1.405,84
Carregador de Móveis	R\$ 952,22
Carregador/Estiva	R\$ 952,22
Chaveiro	R\$ 1020,16
Chefe de Cozinha	R\$ 2026,75
Copeira	R\$ 952,22
Costureira de livros	R\$ 952,22
Coumim	R\$ 984,14
Cozinheiro	R\$ 1.593,38
Eletricista	R\$ 1.405,85
Eletricista de Auto	R\$ 1.405,85
Encarregado de Jardinagem	R\$ 1.904,44
Encarregado de Limpeza	R\$ 1.904,44
Encarregado de Turma de Manutenção e Reparos	R\$ 1.904,44
Encarregado Geral	R\$ 2.432,01
Enrolador de Motores	R\$ 1.232,40
Estofador	R\$ 973,04
Frentista	R\$ 952,22
Funileiro	R\$ 1.405,84
Garagista	R\$ 1.037,68
Garçom	R\$ 1.405,85
Jardineiro	R\$ 1.405,85
Jauzeiro	R\$ 1.128,97
Lanterneiro de Auto	R\$ 1.405,85
Lavador de Auto	R\$ 952,22
Lavanderia	R\$ 952,22
Lustrador de Móveis	R\$ 1.405,84
Maitre	R\$ 1.765,48
Manobrista	R\$ 1.218,43
Marceneiro	R\$ 1.405,85
Mecânico de Auto	R\$ 1.405,85
Mecânico de Veículo Pesado	R\$ 1.720,31
Mestre de Obras	R\$ 1.819,14
Montador de Divisórias	R\$ 1.101,42
Office Boy / Contínuo	R\$ 952,22
Operador de Balancim	R\$ 1.218,43
Operador de Biheteria	R\$ 1.632,21
Operador de Fotocopiadora	R\$ 952,22
Operador de Microtrator	R\$ 1.077,84
Operador de Roçadeira Costal	R\$ 984,14

Operador de Trator	R\$ 1.218,43
Operador de Trator de Esteira	R\$ 1.452,68
Pedreiro	R\$ 1.405,85
Persianista	R\$ 1.405,85
Pintor	R\$ 1.405,85
Pintor de Auto	R\$ 1.452,68
Piscineiro	R\$ 952,22
Recepcionista	R\$ 1.405,85
Salgadeira	R\$ 1.020,16
Serralheiro	R\$ 1.405,85
Servente	R\$ 952,22
Supervisor	R\$ 1.904,44
Fiscal Predial	R\$ 1.739,94
Torneiro Mecânico	R\$ 1.530,18
Tratador de Animais	R\$ 1.786,90
Vaqueiro	R\$ 1.342,88
Vidraceiro	R\$ 1.232,40
Zelador	R\$ 1.037,68

## Salário Estágio/Menor Aprendiz

### CLÁUSULA SEXTA - DO MENOR APRENDIZ

Os contratos de Aprendizagem, assim entendidos os que se enquadrem no disposto contido no artigo 428 da CLT, não poderão estabelecer salário inferior ao estabelecido no § 2º do mesmo artigo, salvo condição mais favorável.

### Descontos Salariais

#### CLÁUSULA SÉTIMA - SOBRE OS DIAS PARADOS

Parágrafo Primeiro - Os Sindicatos convenientes se comprometem a envidar esforços junto aos Tomadores dos serviços para evitar qualquer desconto nos salários dos trabalhadores, tendo em vista os dias parados com a deflagração do movimento grevista.



Parágrafo Segundo - As empresas não descontarão os dias parados, caso seja possível a compensação da jornada. A compensação dependerá da concordância dos Tomadores de serviço conforme parágrafo primeiro.

Parágrafo Terceiro - Os empregados não sofrerão punições pelas faltas decorrentes do movimento grevista.

### **CLÁUSULA OITAVA - 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%, 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 NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E DISCRIMINAÇÃO DE DESCONTOS**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas ficam obrigadas a discriminar as nomenclaturas corretas 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

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

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

### **13º Salário**

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

As empresas deverão efetuar o pagamento do décimo terceiro salário, para todos os seus empregados, em única parcela, até o dia 18 de dezembro de 2015.

### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FUNÇÃO ESPECÍFICA - ADICIONAL DE 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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\$ 24,00 (vinte e quatro reais), sem ônus para o trabalhador. 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 tíquete / cartão-alimentação e/ou pecúnia.

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

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE**

As empresas fornecerão o vale-transporte aos empregados, de uma única vez, e a cada 30 (trinta) dias, conforme previsto em lei.

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

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

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE SAÚDE**

As empresas repassarão ao sindicato laboral, mensalmente, o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), a título de plano de saúde, unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, cabendo ao SINDISERVIÇOS/DF contratar, administrar e remunerar o referido plano. O benefício em questão será custeado exclusivamente com os valores repassados pelos órgãos da administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços.

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

Parágrafo segundo - O valor será repassado ao sindicato laboral até o dia 25 do mês subsequente ao recebimento do órgão contratante.

Parágrafo terceiro - Juntamente com os valores repassados, a empresa entregará a relação dos em-

pregados efetivos e beneficiados, na forma disposta no caput, em arquivo eletrônico e em meio físico, devidamente assinada.

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

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

Parágrafo sexto - Caso a regulamentação da Lei Distrital nº 4.799, de 29 de março de 2012 estabeleça condições e regramentos distintos e diferenciados dos constantes da presente cláusula, os sindicatos convenientes ficam obrigados a proceder ao ajustamento e adequação redacional desta norma coletiva às disposições do normativo regulamentador, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de sua publicação, em todos os seus termos e fundamentos.

Parágrafo sétimo - Na hipótese de os tomadores dos serviços não repassarem às empresas o benefício previsto no caput desta cláusula, ficarão as mesmas desobrigadas de repassar qualquer valor ao SINDISERVIÇOS/DF.

Parágrafo oitavo - As empresas se comprometem a incluir o valor destinado ao plano de saúde em suas planilhas que instruírem os pedidos de repactuação de seus atuais contratos, aplicando-se, contudo, as disposições do parágrafo anterior.

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

Parágrafo décimo - Os sindicatos convenientes, em ação conjunta, assumem entre si o compromisso de impugnarem todos os Editais publicados a partir do mês de janeiro de 2015, que não contemplem os trabalhadores com plano de saúde, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho e/ou do Normativo Regulamentador da Lei Distrital nº 4.799, de 29 de março de 2012.

Parágrafo décimo primeiro - os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de prestação de serviços abrangidas por esta CCT e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, poderão aderir ao plano de saúde contratado pelo SINDISERVIÇOS/DF, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

Parágrafo décimo segundo - A empresa que não recolher ou repassar os valores recebidos a título de Plano de Saúde, cometerá crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação judicial pertinente.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL**

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

Parágrafo primeiro - O SEAC/DF disponibilizará, para as empresas, Apólice de Seguro de Vida e Auxílio Funeral com Seguradora/Corretora no valor mensal de R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento da quantia de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a título de Seguro de Vida mais R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a título de Auxílio Funeral em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

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

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

Parágrafo quarto - O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma re-

presentante 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/Corretora.

Parágrafo quinto - O benefício descrito no parágrafo primeiro será custeado com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de direito privado.

Parágrafo sexto - As empresas se comprometem 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 comprometem, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

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

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

Parágrafo décimo - O benefício, Seguro de vida e Auxílio funeral, pelo seu caráter assistencial não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.



## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

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

Parágrafo Primeiro - A empresa que não recolher ou repassar o auxílio odontológico, cometerá crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação judicial pertinente.

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

Parágrafo Terceiro - Para dar plena efetividade no cumprimento integral no atendimento odontológico, inclusive para os familiares diretos dos Trabalhadores, o SINDISERVIÇOS poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 dia do mês subsequente.

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - AVISO PRÉVIO E CARTA DE APRESENTAÇÃO**

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

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

Parágrafo Segundo - No momento da concessão do aviso prévio, o empregador deverá informar o dia, local e horário da homologação da rescisão.

Parágrafo Terceiro -As empresas fornecerão, por ocasião da homologação da rescisão do contrato de trabalho, carta de apresentação a todos os empregados que não tenham sido demitidos por justa causa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 fornecerá documento comprovando o comparecimento da(s) partes(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 e ao SEAC/DF.

**Parágrafo Quarto** - A não apresentação da documentação estabelecida no parágrafo anterior, implicará na aplicação de multa diária, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/30 do valor do piso da categoria, sendo que essa será revertida em favor da entidade cujas guias não foram apresentadas.

**Parágrafo Quinto** - No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SINDISERVIÇOS 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 poderá ressalvar todas as parcelas que entenda serem devidas ao empregado.

**Parágrafo Sétimo** - Em havendo pagamento direto na conta corrente do empregado 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 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 QUINTA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias do contrato de trabalho, no ato da homologação, em dinheiro 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 SEXTA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Fica estipulada uma multa de 0,2% (zero ponto dois por cento) por dia de atraso no pagamento de verbas rescisórias que não sejam apresentadas no prazo legal ao Sindicato Laboral, que se obriga a vistá-la e, no caso de erro, dar prazo de 48 (quarenta e oito) horas para corrigi-la, sem multa.

Parágrafo Único - O valor da multa acima fica limitado ao montante da obrigação principal constante no TRCT, ou seja, sobre as verbas rescisórias efetivamente devidas.

## **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO TEMPORÁRIO**

Fica acordado entre o Sindicato Patronal e o Sindicato Laboral a não inclusão do contrato temporário e trabalho parcial nas empresas do segmento, na base territorial do Distrito Federal, salvo decisão conjunta e formalizada em Ata entre os Sindicatos.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO MENSAL**

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

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 dias.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **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.

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

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

Parágrafo Primeiro- As empresas pagarão horas extras a seus empregados quando estes não gozarem o horário de repouso e alimentação.



Parágrafo Segundo - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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 re-

presentarem tempo à disposição da empresa. O período será indenizado como horas excedentes apenas se estiverem consignadas nas folhas de ponto.

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

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

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

## **Faltas**

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

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

## **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, no mínimo, 1 (uma) hora contínua, os quais ficam desobrigados de promover a assinalação da folha de ponto, de referido registro, sem que isso desnature a natureza da jornada e, tampouco, a ocorrência do intervalo.

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

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

**PARÁGRAFO QUARTO** - Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, sendo a hora noturna computada como de 52 minutos e 30 segundos (artigo 73 da CLT).

**PARÁGRAFO QUINTO** - No regime acordado de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã, sendo que cumprida integral-

mente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, nos termos da Súmula nº 60, II, do TST.

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

## **Férias e Licenças**

### **Remuneração de Férias**

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

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A empresa fornecerá aviso de férias ao empregado 30 (trinta) dias antes da concessão das mesmas.

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

## **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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) 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 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 deve ser entregue na empresa no máximo até o primeiro dia útil posterior a realização da consulta/exame.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS DA GESTANTE**

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

### Equipamentos de Segurança

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - UNIFORMES**

Quando de uso obrigatório, as empresas fornecerão aos seus empregados gratuitamente, 02 (dois) uniformes completos e 01 (um) par de meias e calçado, entregues de 06 (seis) meses em 6 (seis) meses.

Parágrafo Primeiro- As empresas fornecerão a todos os seus empregados que trabalham à noite 01 (uma) japonsa (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 diariamente.

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

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

As empresas enviarão para o SINDISERVIÇOS, sob pena de nulidade, cópias dos editais de convocação

de eleições para as CIPA's, antes de sua realização, em conformidade com a NR. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **Profissionais de Saúde e Segurança**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - FORNECIMENTO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

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

## **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DO AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

A 05 (cinco) dirigentes sindicais regularmente eleitos, integrantes da Diretoria do Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizados do Distrito Federal - SINDISERVIÇOS 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.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO 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 2015, a título de desconto assistencial, em favor do SINDISERVIÇOS, para custeio administrativo, assistencial e jurídico, que será repassado ao Sindicato até o dia 15 de março de 2015, conforme discriminado abaixo.

Parágrafo Único- O valor descontado, previsto no caput desta cláusula, deverá ser recolhido ao SINDISERVIÇOS, 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 o primeiro dia do mês de abril de 2015.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas ficam obrigadas a descontar dos empregados sindicalizados, em folha de pagamento, a mensalidade devida ao SINDISERVIÇOS no percentual de 1% (um por cento) do salário nominal recebido, mediante simples autorização do empregado por escrito.

Parágrafo Primeiro - Para efeito de controle do desconto da mensalidade sindical, as empresas deverão remeter mensalmente ao SINDISERVIÇOS até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, uma relação alfabética de todos os empregados atingidos pelo 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 deverá ser feito obrigatoriamente até o dia 15, após o desconto.

Parágrafo Terceiro - O SINDISERVIÇOS 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 0,2% (zero vírgula dois por cento) do valor a recolher, revertido para o SINDISERVIÇOS, até à data da efetiva liquidação.

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

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

As empresas abrangidas por esta Convenção re-

colherão 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 ao referente ao mês de julho de 2015, em quatro parcelas iguais e sucessivas, até o dia 15 dos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2015, 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Subordina-se o desconto assistencial à não oposição do trabalhador manifestada no prazo de 10 (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 QUINQUAGÉSIMA 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, individualmente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

Parágrafo Segundo - Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção;

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

Parágrafo Terceiro - A 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Considerando as peculiaridades da terceirização de serviços no segmento de asseio, conservação e serviços terceirizados, fundamentado na decisão proferida pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST (Processo n° ROAA-16000-75.2004.5.23.00) e visando à manutenção e continuidade do emprego, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública, ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da anterior, inclusive as gestantes, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, sendo que as empresas que perderem o contrato comunicarão o fato ao sindicato laboral, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo, e ficarão também obri-

gadas a dispensar os empregados sem justa causa, 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 56<sup>a</sup>.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admitirá o empregado da empresa anterior, inclusive as gestantes, 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) Para aquelas funcionárias, que comprovadamente estiverem gestantes, será assegurado pela empresa sucessora a sua contratação, bem como lhe será garantida a estabilidade prevista em Lei.

IV) 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.

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% do FGTS devido ao empregado.

VI) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o décimo dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado,

ficando ajustado que o salário base para cálculo das verbas rescisórias é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

Parágrafo Único - Nos locais de trabalho a colocação fica subordinada a autorização do tomador de serviços.

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

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SINDISERVIÇOS suas GFIP's da empresa até o 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.

Parágrafo Primeiro - A recusa do recebimento da GFIP por parte do SINDISERVIÇOS isenta as empresas do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Fica o sindicato laboral expressamente proibido de dar publicidade a quaisquer informações comerciais, contidas na GFIP, sob pena

de pagamento de multa equivalente à prevista no caput desta cláusula, em favor do sindicato patronal.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RELÓGIO VIGIA**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CÓPIA DA RAIS**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

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

Outras disposições sobre representação e organização

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 na-

tureza 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 QUINTA - 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 dias antes de serem submetidas à justiça do trabalho.

Aplicação do Instrumento Coletivo

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PROCESSO LICITATÓRIO**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer constantes do presente instrumento, no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Único - Prevalecem as multas por descumprimento previstas nas cláusulas do presente instrumento.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 78,46% (setenta e oito vírgula quarenta e seis 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 realiza-

ção dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for à modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Sexagésima Quarta desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT.

## ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

### ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

#### GRUPO A

Item	Perc.	Memória cálculo
A1 - Previdência Social (Art. 22, § 1º da Lei nº. 8.212/91)	20%	—
A2 - SESC (Art. 30 da Lei nº. 8.036/90)	1,5%	—
A3 - SENAC (Decreto nº. 2.318/86)	1,00%	—
A4 - INCRA (Decreto-Lei nº. 1.146/70)	0,20%	—
A5 - Salário Educação (Art. 15 da Lei nº. 9.424/96, Art. 2º do Decreto nº. 3.142/99 e Art. 212, § 5º da Constituição Federal)	2,50%	—
A6 - FGTS (Art. 15 da Lei nº. 8.030/90 e Art. 7º, § 3º da Constituição Federal)	8,00%	—
A7 - RAT (SAT) (Esta alíquota é definida pela Lei nº. 8.212/91 e pelo Decreto nº. 356/91)	3,00%	—
A8 - SEBRAE	0,60%	—
<b>TOTAL DO GRUPO “A”</b>	<b>36,80%</b>	

## GRUPO B

Item	Perc.	Memória cálculo
B1 - 13º Salário	8,93%	$(5/56) \times 100$
B2 - Férias	8,93%	$(5/56) \times 100$
B3 - Abono Pecuniário	2,98%	$[(5/56 \times (1/3))] \times 100$
B4 - Auxílio Doença	1,94%	$[(7/30) / 12] \times 100$
B5 - Licença Maternidade	0,02%	$\{(5/56 \times 4) + (5/56 \times 4) + (1/3 \times 5/56 \times 4)\} / 12 \times 0,0025\} \times 100$
B6 - Licença Paternidade	0,10%	$[(5/30) / 12 \times 0,07] \times 100$
B7 - Faltas Legais e Justificadas	1,94%	$[(7/30) / 12] \times 100$
B8 - Aviso Prévio Trabalhado	0,29%	$[(7/30) / 12 \times 0,15] \times 100$
B8 - Acidente de Trabalho (MP 664/2014)*	0,83%	$\{[(30/30) / 12] \times 0,10\} \times 100$
<b>TOTAL DO GRUPO "B"</b>	<b>25,96%</b>	

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

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

**Foram considerados os seguintes feriados:**

- 01 Janeiro Fraternidade Universal - Lei Federal nº. 662. de 06 de abril de 1949);
- 16 e 17 de fevereiro carnaval;
- 03 de abril Paixão;

- 21 de abril Tiradentes;
- 01 de maio Dia do Trabalho Lei Federal 662, de 06/04/1949;
- 04 de junho Corpus Christi;
- 07 de setembro Independência do Brasil Lei Federal 662, de 06/04/1949;
- 12 de outubro Nossa Senhora Aparecida Lei Federal 6.802, 30/06/1980;
- 15 de novembro Proclamação da República Lei Federal 662, de 06/04/1949;
- 30 de novembro dia do Evangélico
- 25 de dezembro Natal Lei Federal 662, de 06/04/1949;

### GRUPO C

Item	Perc.	Memória cálculo
C1 - Aviso Prévio Indenizado	1,50%	$[(1/12) \times 0,20]$
C2 - Reflexo do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado	0,18%	$(0,12 \times 0,015) \times 100$
C3 - Reflexo do 13º, férias e abono sobre Aviso Prévio Indenizado	0,31%	$[0,0893 \times 0,015) + (0,1191 \times 0,015)] \times 100$
C4 - Incidência do Grupo A sobre reflexo do 13º sobre Aviso Prévio Indenizado	0,05%	$[0,3680 \times (0,0893 \times 0,015)] \times 100$
C5 - Indenização Adicional	0,08%	$[(0,01 \times (1/12))] \times 100$
C6 - Multa do FGTS sobre Rescisão sem Justa Causa	4,59%	$[(0,08 \times 0,50 \times 0,95) \times 1 + 5/56 + 5/56 + 1/3 \times 5/56] \times 100$
<b>TOTAL DO GRUPO "C"</b>	<b>6,71%</b>	

### GRUPO D

D1 - Incidências do Grupo "A" sobre o Grupo "B"	9,55%	(0,3680 x 0,2596) x 100
TOTAL DO GRUPO "D"	9,55%	
TOTAL DO GERAL	79,02%	

**ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA**

Presidente

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

## Atendimento Jurídico SINDISERVIÇOS



**Dra. Karla Patrícia**  
Assessoria Previdenciária  
Terças e quintas-feiras,  
das 14 às 16 horas



**Dra. Wanda Miranda Silva**  
Área Trabalhista  
Terças e quintas-feiras  
de 09 às 11 horas



**Dr. Alexandre Machado Mendes**  
Área Cível, família e criminal  
Terças e quintas-feiras  
de 08 às 11 horas



**Dr. Hilton Borges de Oliveira**  
Área Trabalhista  
Segundas, quartas e sextas-  
feiras de 09 às 11 horas.



## Saiba como Calcular seus Direitos Trabalhistas

### Auxiliar de Serviços Gerais - Cálculos sobre salário base - R\$ 952,22

- Hora Normal R\$ 4,33
- Dia Normal Trabalhado R\$ 31,74
- Hora Extra - Uma Hora Extra R\$ 6,50
- Adicional Noturno - Uma hora R\$ 0,87
- Feriado Dia Trabalhado R\$ 52,00 (cálculo sobre 8 horas)

### Porteiros - Cálculos sobre o salário base - R\$ 1.037,68

- Hora Normal Trabalhada R\$ 4,72
- Dia Normal Trabalhado R\$ 34,59
- Hora Extra - Uma Hora Extra R\$ 7,08
- Adicional Noturno -- Uma hora R\$ 0,94
- Adicional Noturno - 15 Dias R\$ 126,90
- Uma Dobra Trabalhada - 12 horas extras R\$ 84,96

### Salário Mínimo

- R\$ 788,00

### INSS - Descontos

- Até R\$ 1.399,00 - 8%
- De R\$ 1.399,01 a R\$ 2.331,88 - 9%
- De R\$ 2.331,89 a R\$ 4.663,75 - 11%

### Imposto de Renda

- Até R\$ 1.787,77 - São isentos

### Salário Família

- Até R\$ 725,02 - R\$ 37,18
- Acima de R\$ 725,02 a R\$ 1.089,72 - R\$ 26,20

### Insalubridade

- 20% sobre o Salário Mínimo - R\$ 157,60

Fiscalize seu FGTS - [www.caixa.gov.br/fgts/saldo](http://www.caixa.gov.br/fgts/saldo)

## Assédio Moral é Crime

### Denuncie o Assédio Moral

A prática covarde do assédio moral sempre deixam conseqüências desastrosas nas vítimas e que refletem na sociedade de uma forma geral.

Ela normalmente tem como pano de fundo uma questão crucial nos dias de hoje: a ética.

Vivemos uma crise ética que desemboca na quebra dos Direitos Fundamentais da Pessoa Humana, como a lesão à dignidade.

O assédio moral pode provocar a destruição da identidade e influenciar por muito tempo no comportamento da pessoa.



O Sindiserviços-DF é radicalmente contra o assédio moral e os profissionais que forem agredidos ou presenciarem atitudes covardes da pratica do assédio moral devem denunciar:

- No Sindiserviços-DF: SCS Quadra 02, Bloco “C”, 5º Andar, Edifício Jockey Club - Brasília-DF - Telefone (61) 3224-0447 - E-mail imprensa.sindiservicosdf@gmail.com Site [www.sindiservico.org.br](http://www.sindiservico.org.br)
- Ou Ministério Publico do Trabalho no Distrito Fe-

deral e no Estado do Tocantins (MPTDFT) - SEP  
513 - Ed. Imperador, Bloco “D”, 4º Andar - Tele-  
fone (61) 3307-7299 - E-mail prt10.condin@mpt.  
gov.br Site www.prt10.mpt.gov.br

### O que é?

- É toda a ação repetitiva ou sistematizada, que objetiva afetar a dignidade da pessoa, criar ambiente humilhante, degradante, desestabilizador e hostil

### Quem Pratica?

- O empregador contra o empregado (assédio moral vertical), como forma de dominação e abusando da autoridade inerente às suas funções
- Entre colegas do mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal)
- Subordinados em relação ao chefe

### Principais vítimas

- Mulheres em geral
- Pessoas com idade mais avançada
- Pessoas em situação de estabilidade provisória - gestantes, membros de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), dirigentes sindicais, quem recebe auxílio-doença do INSS
- Homossexuais
- Portadores do vírus HIV ou doenças graves
- Pessoas obesas ou com sobrepeso
- Mães solteiras

- Negros - ambos os sexos

### Alguns Exemplos

- Gritar, xingar, falar mal, apelidar, contar piadas para denegrir, ridicularizar e humilhar
- Ordenar realização de tarefas impossíveis ou incompatíveis com a capacidade profissional
- Sonegar informações indispensáveis ao desempenho das funções
- Repetir críticas e comentários improcedentes ou que subestime os esforços do empregado
- Isolar a pessoa no corredor ou em sala apenas com uma cadeira, sem móvel ou telefone

### Algumas conseqüências

- Danos à integridade psíquica, física e à auto-estima da pessoa
- Prejuízo ao serviço prestado e à carreira do profissional atingido
- Os colegas de trabalho rompem os laços afetivos com a vítima, seja por medo ou vergonha, seja por competitividade e individualismo
- Pode surgir uma espécie de “pacto” de tolerância e de silêncio coletivo
- Dificuldade de concentração
- Desequilíbrio emocional

### Assédio moral é crime?

- Não. Mas aplica-se o texto dos artigos 5º e 7º (inciso XXX) da Constituição Federal, que protegem

o direito à intimidade, dignidade, igualdade, honra e vida privada; e do artigo 483, da CLT.

### Perfil do agressor

- Hável em humilhar sem perder a pose
- Agressivo e perverso
- Sempre acha que tem razão
- Violento consciente e estratégico
- Inseguro, complexado e intolerante
- Tipo carrasco, bajula os superiores e adora castigar os subordinados
- Falso “bonzinho” que ganha à confiança do subordinado para depois rebaixá-lo, demiti-lo ou exigir produtividade
- Incapaz de liderar e de se relacionar com subordinados
- O incompetente, que usa de grosserias para se fazer respeitar, gosta de contar vantagens e colher sozinho os elogios de projetos bem sucedidos. Na maioria das vezes, pensados e elaborados por seus subordinados ou por outras pessoas

### Provas da agressão

- Testemunhas
- Gravar as agressões e xingamentos
- Usar filmes de circuitos internos de TV
- Documentos - advertência por escrito, excesso comprovado de carga horário e juntar comparecimentos médicos e atestados

Por: Robson Oliveira Silva (jornalista)

Com ajuda do Ministério Público do Trabalho no Distrito Federal e no Estado do Tocantins (MPT-10ª Região)

**Filie-se ao Sindiserviços-DF  
Unidos Somos Fortes**



### **Seguro Desemprego Agora é pela Web**

Baixado por meio de medida do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), a partir do dia 1º de abril passado, os empregadores só poderão fazer a comunicação de dispensa de trabalhadores e preencher o requerimento do seguro-desemprego por meio da internet no site [maisemprego.mte.gov.br/portal/pages/empresa.xhtml](http://maisemprego.mte.gov.br/portal/pages/empresa.xhtml).

Até então, a empresa preenchia formulários em papel, que eram entregues pelo trabalhador na hora de requerer o benefício.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o sistema agiliza o atendimento aos trabalhadores que solicitarem o benefício, pois permite a transmissão de informações de trabalhadores e empregadores de forma ágil e segura.

### **Lei do Femicídio**

A presidente Dilma Rousseff assinou no dia 9 de março a Lei do Femicídio. A medida classifica como homicídio qualificado aquele em que a mulher é assassinada por questões de gênero, e prevê penas mais severas (de 12 a 30 anos de pena) do que o homicídio simples (de 6 a 20 anos).

O texto aprovado na Câmara dos Deputados também diz que a pena pode ser elevada em até um terço se o crime for praticado enquanto a mulher

estiver grávida ou nos três meses posteriores ao parto; caso ela seja menor de 14 anos, maior de 60 anos ou deficiente; ou se o assassinato for cometido em frente aos filhos ou pais da vítima.

Cadeia e multa para quem der ou vender bebidas alcoólicas para menores de 18 anos

Texto que altera o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), determina que é crime vender, dar ou servir álcool a pessoas com menos de 18 anos de idade.

A pessoa estará sujeita a prisão de dois a quatro anos. Já para o estabelecimento que descumprir a lei, também será aplicada a multa de R\$ 3 mil a R\$ 10 mil e o local será fechado até que o valor seja pago.

### **Família – Pensão Alimentícia**

Os pais ou responsáveis tem a obrigação de alimentar seus filhos, em partes iguais, considerando a medida de suas forças, estando juntos ou separados.

Se separados e o ex-cônjuge não puder pagar, está obrigação pode recair para parentes próximos, sempre respeitando o binômio capacidade versus necessidade.