

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: TO000012/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/02/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004345/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46226.023632/2014-10  
DATA DO PROTOCOLO: 31/01/2014

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO AMBIENTAL E PUBLICA DO ESTADO DO TOCANTINS, CNPJ n. 38.136.727/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELIZEU GERALDO DE MELOS;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA E TERCEIRIZACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DE GOIAS - SEAC-GO , CNPJ n. 02.552.768/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDGAR SEGATO NETO;

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 2014 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) **de empregados das empresas de Asseio e Conservação e tem por finalidade tratar com exclusividade das Condições Coletivas de trabalho entre os empregados e empresas prestadoras de serviços de varrição de logradouros Públicos, Coleta de Lixo e Remoção de Entulhos, Jardinagem de Logradouros Públicos, Pintura de Postes e Meios-fios, Roçagem de Terrenos e Lotes Baldios e demais serviços considerados como Limpeza Pública e Urbana no Estado do Tocantins**, com abrangência territorial em TO.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO

Em 1º de janeiro de 2014, todas as empresas de asseio e conservação abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, terão dispêndio de 19,077% (dezenove vírgula zero setenta e sete por cento) sobre o piso salarial vigente em 1º de janeiro de 2013, representado por 8,974% (oito vírgula novecentos e setenta e quatro por cento) de reajuste dos salários normativos e 10,103% (dez vírgula cento e três por cento) a título de reajuste do auxílio alimentação.

**Parágrafo Primeiro** - O auxílio alimentação de que trata o caput desta cláusula, teve um aumento R\$ 78,00 (setenta e oito reais), passando de R\$ 247,00 (duzentos e quarenta e sete reais) para o limite de R\$ 325,00 (trezentos e vinte e cinco reais) por mês, ou R\$ 12,50 (doze reais e cinquenta centavos) por dia trabalhado.

I – Com o reajuste constante no caput, ficam estabelecidos os seguintes salários normativos a partir de 1º de janeiro de 2014:

**a) Piso da Categoria ..... R\$ 841,28**

**b) Artífice de Limpeza Urbana, de Serviços de Varrição de Ruas e Outros Logradouros:**  
R\$ 841,28 em 1º/01/2014

**c) Artífice de Coleta e Movimentação de Lixo, de Remoção de Entulhos e desentupidor de bueiros:**  
R\$ 996,64 em 1º/01/2014

**d) Jardineiro, Artífice de Jardinagem de Praças e Logradouros, de Roçagem de Lotes e Terrenos, Pintura de Postes/Árvores/Meios-fios e Assemelhados:**  
R\$ 886,62 em 1º/01/2014

**e) Condutor de máquinas, tratores e assemelhados:**  
R\$ 1.147,87 em 1º/01/2014

**f) Condutor-coletor:**  
R\$ 1.258,62 1º/01/2014

**g) Mecânico:**  
R\$ 1.849,92 em 1º/01/2014

**h) Auxiliar de Almojarifado:**  
R\$ 1.269,13 em 1º/01/2014

**i) Soldador:**  
R\$ 1.337,11 em 1º/01/2014

**j) Eletricista de auto:**  
R\$ 1.474,13 em 1º/01/2014

**k) lavador de auto:**  
R\$ 1.100,03 em 1º/01/2014

**L) Porteiro:**  
R\$ 938,28 em 1º/01/2014

**Parágrafo Segundo** - Aos empregados nas demais funções não constantes desta Cláusula, inclusive o pessoal de escritório/administração e burocráticos, que em 1º de janeiro de 2013 percebiam salários de até R\$ 1.700,00 (mil e setecentos reais), aplicar-se-á o índice de 8,974% (oito vírgula novecentos e setenta e quatro por cento) de reajuste salarial. Acima deste valor, fica assegurada a livre negociação.

**Parágrafo Terceiro** - Em qualquer dos casos, fica assegurado o auxílio alimentação de que trata a cláusula décima quarta do presente instrumento.

**Parágrafo Quarto** - Em decorrência do reajuste concedido e dos pisos estabelecidos no parágrafo 1º, I, desta cláusula, ficam integralmente repostas todas as perdas salariais até dezembro/2013.

**Parágrafo Quinto** - É obrigatório às empresas a compensação de todos os reajustes concedidos, sejam compulsórios, sejam os espontâneos, ocorridos desde a última negociação.

**Parágrafo Sexto** - Os salários normativos hora das categorias representadas na presente CCT, será conhecido através do resultado da divisão por 220.

**Parágrafo Sétimo** - As diferenças salariais decorrentes do reajuste ora concedido, referente ao mês de janeiro de 2014, serão quitadas juntamente, com pagamento de fevereiro 2014.

**Parágrafo Oitavo** - As diferenças do vale alimentação decorrentes do reajuste ora concedido, referente ao mês de janeiro 2014, serão quitadas juntamente com auxílio alimentação, referente ao mês de fevereiro de 2014.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

Fica facultado ao empregador adiantar ao empregado, sob contrato de convênio “cartão de crédito”, até o máximo de 30% (trinta por cento) do valor bruto da remuneração mensal.

**Parágrafo Único** - Por ser a adesão facultativa aos empregados, os custos que advirem do cartão mencionado, serão arcados pelos mesmos.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DEPÓSITO PAGAMENTO SALARIAL**

A todos trabalhadores da empresa, esta poderá optar por depositar o líquido de seu pagamento salarial através da rede bancária, via crédito em conta salário, cujo recibo servirá de comprovante de quitação.

**Parágrafo Único** – A partir da homologação desta CCT, as empresas terão o prazo, improrrogável, de até 60 dias para abrir, conta salário para seus empregados, conta esta, que será efetivado o pagamento dos trabalhadores.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO**

Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia.

**Parágrafo Único** - Estabelece-se multa de 2% (dois por cento) sobre o saldo de salário, na hipótese de atraso no pagamento de salário após o 5º (quinto) dia útil, e de 0,11% (onze centésimos por cento) por dia de atraso no período subsequente.

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ISONOMIA SALARIAL**

O empregado mais novo da empresa não poderá perceber salário inferior ao do mais antigo em idêntica função, salvo existindo quadro de Carreira homologado pelo Ministério do Trabalho.

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

## **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas colocarão à disposição de seus empregados, em seu local de trabalho, o comprovante de pagamento (contra-cheques, holerith ou cópia de recibo), discriminando detalhadamente os valores de salários de proventos do trabalho e respectivos descontos, até o dia 10 (dez) de cada mês.

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

#### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO DE POSTO DE SERVIÇOS**

Quando o tomador do serviço, através de exigência sua ou de negociação com a empresa prestadora, vier a estabelecer remuneração superior ao salário normativo de que trata a Cláusula 3ª da presente CCT, para alguma das funções ali citadas, esta se dará através de gratificação específica daquele posto de serviço.

**Parágrafo Primeiro** - A CTPS será assinada com o salário normativo, ficando a diferença a ser paga em folha, como gratificação de posto de serviço (GPS).

**Parágrafo Segundo** - O trabalhador que, por qualquer motivo deixar de laborar no posto de serviço, de que trata sua gratificação, não mais fará jus ao recebimento da mesma, já que referida gratificação não está vinculada ao trabalhador, mas tão somente ao posto de serviço.

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

Fica estabelecido que serão remuneradas as horas extras, com 50% ( cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal, sendo que as horas extras trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas em 100 % (cem por cento).

**Parágrafo Único** - As empresas deverão proceder o destaque na folha de pagamento do DSR relativo às horas extras no percentual de 16,67% (dezesseis vírgula sessenta e sete por cento) do total apurado.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QÜINQÜÊNIO**

A todos os empregados, será concedido um Adicional Mensal, correspondente a 5% (cinco por cento) sobre o salário, atribuídos quando completar cada período de 5 (cinco) anos de serviços prestados à mesma empresa, ininterruptamente, num mesmo contrato de trabalho.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INSALUBRIDADE**

Fica assegurado aos empregados, conforme de praxe, o pagamento do adicional de insalubridade, tendo como base de cálculo o salário profissional, sendo em grau máximo 40% (quarenta por cento) para os coletores de lixo, condutor coletor, lavador de auto e desentupidor de bueiros em grau médio 20% (vinte por cento), aos varredores de logradouros públicos e para os jardineiros, artífice de jardinagem de praças e logradouros, de roçagem de lotes e terrenos, pintura de postes/árvores/meios-fios e assemelhados grau mínimo, ou seja, 10 % (dez por cento).

**Parágrafo Único** - Aos trabalhadores que recebem adicional de insalubridade que a função não consta no caput desta cláusula o adicional terá como base de cálculo o salário profissional.

#### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PERICULOSIDADE**

Aos empregados em serviços nos locais perigosos, será devido o adicional de periculosidade nos seguintes termos:

**Parágrafo Primeiro** - O adicional de periculosidade, quando houver, será calculado e definido, exclusivamente, na forma estabelecida nos artigos 193 e 195, ambos da CLT.

**Parágrafo Segundo** - O adicional de que trata a presente cláusula, somente será devido a partir da data do protocolo do laudo técnico, comprovando tal condição de trabalho, devidamente elaborado por profissional habilitado nos termos do artigo 195 da CLT, ficando permitido para ambas as partes, se necessário, o direito de defesa contemplado na legislação Pátria.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

O Auxílio Alimentação de que trata o caput da Cláusula 3ª será concedido aos empregados que cumprirem a sua jornada normal diária de trabalho, em todos os dias de expediente normal na empresa empregadora, do mês de referência.

**Parágrafo Primeiro** - Fica facultado às empresas, o pagamento do Auxílio Alimentação ora instituído, em cartão magnético, ou em pecúnia no valor de R\$ 12,50 (doze reais e cinquenta centavos) por dia trabalhado, limitado a 26 (vinte e seis dias) no mês, num total de R\$ 325,00 (trezentos e vinte e cinco reais) por mês trabalhado, a ser pago ou entregue no 25º (vigésimo quinto) dia do mês subsequente.

**Parágrafo Segundo** – Não será tolerada falta, ocorrendo este caso, será descontado o dia faltoso.

**Parágrafo Terceiro** – Na hipótese das faltas se darem com justificativas por atestado médico válido, ou nos termos previstos na CLT, os dias faltosos não serão computados para perda do auxílio do mês em referência, mas somente nos dias das faltas não justificadas.

**Parágrafo Quarto** - As empresas terão o direito de descontar dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente ate 1% (um por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

**Parágrafo Quinto** - Ante a inabitualidade de seu pagamento, face à sujeição ao adimplemento de condições para a sua concessão, o Auxílio Alimentação, em nenhuma hipótese integrara o salário contratual, não se computando nas férias, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais, e outros prêmios pagos pelo empregador, inclusive nas verbas rescisórias.

**Parágrafo Sétimo** - Quando ocorrer pontos facultativos em que o empregado não necessita trabalhar, o mesmo terá direito ao auxílio alimentação referente há esses dias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO LANCHE**

**Parágrafo Primeiro** - As empresas fornecerão gratuitamente por cada turno de trabalho, lanche a seus empregados nos seguintes termos:

**Parágrafo Segundo** - 1 pão francês de 50 gramas, com queijo e presunto ou mortadela, margarina, um copo de leite de 200 ml e café;

**Parágrafo Terceiro** - O tempo do café da manhã não integra na jornada de trabalho para nenhum efeito.

**Parágrafo Quarto** - Não haverá integração do valor do lanche ao salário do trabalhador.

**Parágrafo Quinto** – O lanche será servido antes do horário de expediente no pátio da empresa ou local apropriado em todos os turnos.

**Parágrafo Sexto** – O lanche ora estabelecido conforme parágrafos da presente cláusula não poderão ser fornecidos de outra forma, mas tão somente conforme expresso.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE DE TRABALHADORES**

As empresas concederão a seus empregados na forma da Legislação vigente 02 (dois) vales-transporte por dia trabalhado, que lhes serão entregues obrigatoriamente, todos de uma só vez.

**Parágrafo Primeiro** - Os vales transporte mencionado no Caput desta cláusula, ficarão limitados a 02 (dois) passes de ônibus por dia trabalhado e a 52 (cinquenta e dois) mensais.

**Parágrafo Segundo** - Possuindo a empresa transporte alternativo, desde que regular e eficiente, poderá o empregador optar por sua utilização, tornando-se desnecessário a concessão de vale-transporte.

**Parágrafo Terceiro** - Mesmo quando a ajuda para os deslocamentos dos empregados se der em espécie, a empresa poderá deduzir o percentual legal, sendo que os valores recebidos pelo empregado não integrarão os

salários, para quaisquer efeitos legais, porque constituem-se em reembolso de despesas de deslocamentos e acessórios, indispensáveis à prestação dos serviços e não contraprestação (art., 458, § 2º, da CLT), e também porque destinam-se ao cumprimento da finalidade da Lei, a qual prevê a não integração (alíneas “a” e “b” do artigo 2º da Lei 7418/85), mas apenas ajuda do empregador para o empregado nas suas passagens de ônibus. Ademais, a própria jurisprudência do TST entende que “o recebimento da verba em pecúnia não modifica sua natureza indenizatória” (TST-RR-745/2003-421-02-00).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRANSPORTE DE RESERVAS**

As empresas assegurarão transporte gratuito aos empregados para deslocamento em serviços, quando não tiver ponto fixo ou estiver em equipe de reserva, ressalvado a hipótese de escala previamente comunicada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **Auxílio Saúde**

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

Fica acertado que a partir da assinatura desta CCT, as empresas ou o sindicato que as representa farão um estudo e pesquisa para a contratação do plano de saúde para todos os empregados, cujo valor será custeado pelas empresas e pelos empregados, sendo que o desconto da cota/parte do empregado não poderá ultrapassar o limite de 5% (cinco por cento) do salário base de cada trabalhador que aderir ao mesmo, ficando o restante das despesas com a empresa.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO COM AUXÍLIO FUNERAL E FAMILIAR**

A partir do dia 1º de fevereiro de 2013, as empresas contratarão Seguro de Vida com Auxílio Funeral e Familiar em favor de todos os seus empregados, nos termos do convênio e da apólice de seguro Estipulada por: SEAC-GO - Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e de Outros Serviços Similares Terceirizáveis dos Estados de Goiás.

As empresas que já possuam seguro de vida para seus empregados poderão deduzir dos capitais segurados os deste seguro obrigatório.

**Parágrafo primeiro** – Para o pagamento do seguro ora estipulado, **as empresas poderão descontar mensalmente, em folha de pagamento, até o limite de R\$ 1,12 (um real e doze centavos) do empregado,** que será repassado à Seguradora, sendo que a diferença a maior será custeado integralmente pelas empresas, conforme contrato firmado com a Seguradora.

**Parágrafo Segundo** - Havendo aumento do seguro de vida com auxílio funeral e familiar, no decorrer da vigência desta Convenção, pela mesma seguradora e não sendo conveniente a substituição da mesma, o acréscimo será

suportado proporcionalmente pelas respectivas empresas e seus trabalhadores.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas poderão optar por qualquer apólice de seguro de vida para seus trabalhadores, caso o SEAC-GO venha decidir por outra seguradora, permanecendo, porém, em ambos casos, inalterado o valor do desconto do empregado para este fim.

**Parágrafo Quarto** - Fica assegurada cobertura nas 24 horas do dia, dentro e fora do trabalho, considerando incluídas indenizações por acidentes e mortes pelos valores e condições abaixo:

**4.1** - Em caso de Morte Natural ou Acidental do Empregado(a) a indenização **será de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)** que será paga em até 30 (trinta) dias após a entrega de todos os documentos comprobatórios, aos beneficiários do seguro conforme subitem beneficiários.

**4.2 – Assistência Funeral Titular:** Assistência ao sepultamento ou cremação do segurado de **R\$ 2.000,00 (dois mil reais)** em dinheiro ou depósito na conta bancária da pessoa que se apresentar como responsável pelo velório e sepultamento em até 24 horas úteis após a simples comunicação pela empresa, do nome do empregado falecido e data de falecimento.

**4.3 - Auxílio Familiar:** Em caso de morte do empregado titular, **fica estipulado o pagamento de R\$ 1.260,00 (um mil, duzentos e sessenta reais)** equivalente a 06 cestas básicas de alimentos no valor de **R\$ 210,00 (duzentos e dez reais) cada**, aos beneficiários do seguro conforme subitem beneficiários.

**4.4 Beneficiários:** São as pessoas ou a pessoa expressamente designada(s) pelo Segurado, a quem deve ser paga a indenização do seguro em caso de morte daquele.

**4.4.1** Os beneficiários deverão ser informados por meio de correspondência ou formulário próprio podendo, ainda, constarem do cartão-proposta.

**4.4.2** Na ausência de indicação, os beneficiários serão os definidos nos Artigos 792 e 793 do Código Civil Brasileiro, transcritos a seguir:

“Art. 792 – Na falta de indicação da pessoa ou beneficiário, ou se por qualquer motivo não prevalecer a que for feita, o capital segurado será pago por metade ao cônjuge não separado judicialmente, e o restante aos herdeiros do segurado, obedecida a ordem de vocação hereditária.



Parágrafo Único – Na falta das pessoas indicadas neste artigo, serão beneficiários os que provarem que a Morte do Segurado os privou dos meios necessários à subsistência.

Se o Segurado não renunciar à faculdade ou se o seu seguro não tiver como causa declarada a garantia de alguma obrigação, é lícita a substituição do beneficiário, por ato entre vivos ou de última vontade.

Art. 793 – É válida a instituição do companheiro como beneficiário, se ao tempo do contrato o Segurado era separado judicialmente, ou já se encontrava separado de fato.”

**4.4.3** O Segurado poderá substituir os beneficiários a qualquer momento, mediante informação por escrito à Zurich Seguros, seguradora contratada pelo SEAC-GO, para a qual valerá sempre a última comunicação recebida, nos termos do artigo 791 do Código Civil.

**4.5** – Em caso de Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente, **a indenização ao Segurado será de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)** paga em até 30 (trinta) dias após a entrega de todos os documentos comprobatórios.

**4.5.1** – Se a invalidez for parcial, a indenização será calculada tomando-se por base a tabela para Cálculo de Indenização da SUSEP – Superintendência dos Seguros Privados e Capitalização.(Anexo I)

**Parágrafo Quinto** - Fica convencionado que as comunicações de eventos e atendimentos aos empregados e seus familiares, deverão obrigatoriamente ser feitas às suas empresas empregadoras.

**Parágrafo Sexto** - Ocorrendo eventos que gerariam o direito ao recebimento de indenização, sem prejuízo das demais sanções legais as empresas que não cumprirem na íntegra a presente cláusula, indenizarão diretamente o trabalhador ou os seus dependentes com importância em dinheiro equivalente ao dobro das aqui previstas.

**Parágrafo Sétimo** - A fiscalização do cumprimento desta cláusula cabe as entidades sindicais que firmam esta norma coletiva.

**Parágrafo Oitavo** - Para retirada de Certificados de Regularidade, Homologações Trabalhistas e outros serviços solicitados aos sindicatos, as empresas deverão apresentar comprovante do Seguro contratado para o mês correspondente e devidamente quitado na forma desta Convenção.

**8.1** – As empresas terão o prazo de 30 dias a contar do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho na SRTE/GO, para aderir a apólice estipulada pelo SEAC/GO, ou enviar aos sindicatos, cópia da apólice que

garanta este benefício aos trabalhadores na qual deve ser parte integrante de suas condições especiais a íntegra da presente cláusula de seguro de Vida em Grupo com auxílio funeral e auxílio familiar.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Ao empregado dispensado por justa causa, a empresa fornecerá carta de aviso alegando os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa sem justa causa. O empregado acusará o recebimento da cópia sem a necessária confissão da culpa. Se não aceitar, a carta de dispensa será assinada por testemunha(s).

**Parágrafo Único** – O mesmo procedimento será adotado quanto ao recebimento de cartas de advertências e suspensões.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO**

Os pedidos de demissão ou recibo de quitação da Rescisão Contratual de empregado, com mais de um ano de serviço, serão homologados somente no Sindicato Laboral da Categoria e, em caso de impedimento deste, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE, na forma da legislação em vigor.

**Parágrafo Primeiro** - As verbas rescisórias homologadas conforme disposto na presente Cláusula, sobre as quais não houve ressalvas específicas, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral, nos termos do Enunciado 330 do TST.

**Parágrafo Segundo** - As empresas ficam obrigadas a apresentar aos SINTECAP/TO, no momento da homologação, comprovação de que cumpriu com as contribuições previstas em Lei e na presente CCT, principalmente o disposto na sua Cláusula 53ª.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa que optar por depositar as verbas rescisórias na conta corrente ou conta salário do trabalhador fica obrigada a proceder à homologação prevista no caput desta cláusula, dentro dos prazos previstos na Instrução Normativa N° 03, de 21/06/02, do MTE, ou em no máximo 10 (dez) dias após o respectivo depósito. O não cumprimento destes prazos caracterizará em atraso no pagamento das verbas rescisórias, cabendo à empresa as penalidades previstas no artigo 477, § 8º da CLT.

**Parágrafo Quarto** – Quando o empregado trabalhar no interior do Estado de Tocantins, as empresas poderão promover seus acertos rescisórios nos seguintes locais:

- a) Quando houver, na autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego, e na falta desta, são competentes: o representante do Ministério Público ou o Defensor Público e por último o Juiz de Paz;
- b) Se a empresa optar por trazer o empregado até Palmas ou se não houver nenhuma das autoridades mencionadas no item “a” deste parágrafo, sendo necessário seu deslocamento até a Capital para que sua homologação seja feita no SINTECAP/TO, a empresa deverá arcar com todos os ônus gastos com o deslocamento e hospedagem do empregado, quando for o caso.

**Parágrafo 5º** - Documentos necessários para homologação de TRCT - Rescisão em 5 vias, exame demissional, CTPS, livro de registro ou ficha de registro, extrato analítico do FGTS do empregado demitido, guia de seguro desemprego, chave da conectividade social para saque do FGTS, comprovante de pagamento multa 40% (quarenta por cento) FGTS, comprovante de pagamento do TRCT quando feito através de banco, recibo de adiantamento de verbas rescisórias se for o caso, carta de preposto de representante da empresa reconhecida em cartório e aviso prévio. Caso a empresa opte por homologar os empregados do interior na cidade de Palmas a mesma arcará com as passagens de deslocamento do empregado.

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

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS NOS POSTOS DE SERVIÇOS**

Fica vedado ao trabalhador que exerça suas atividades fora do local da sede, filial ou escritório de representação da empresa, o recebimento de Notificação, Aviso de Recebimento, Auto de Infração e Correspondências diversas que esteja endereçada à empresa empregadora. No caso de desobediência e por colocar em risco os interesses da empresa, o empregado faltoso poderá ser punido com falta grave e até demissão por justa causa, dependendo da gravidade do caso.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO**

Para fins de evitar demissões e, visando à preservação do emprego dos trabalhadores das empresas sucedidas, em contratos de prestação de serviços, ficam as sucessoras facultadas a absorver, sem que se caracterize sucessão trabalhista, em seu quadro de empregados, os empregados em atividades no local junto ao cliente objeto da sucessão, ficando, neste caso, a empresa sucedida na obrigação das rescisões trabalhistas e multa fundiária e demais direitos trabalhistas.

**Parágrafo Primeiro** - Ficam as sucessoras facultadas a absorver os empregados nos seguintes casos: Pedido de demissão do trabalhador, rescisão por justa causa e se a substituição do trabalhador for por solicitação escrita do tomador dos serviços

**Parágrafo Segundo** - Em havendo transferência do contrato de trabalho sem rescisão, nos casos permitidos por lei, a sucessora passará a responder pelo passivo da sucedida (artigo 10 c/c 448 da Consolidação das Leis do Trabalho).

**Parágrafo Terceiro** - Em não havendo a sucessão, fica a empresa sucedida responsável pelas verbas rescisórias.

**Parágrafo Quarto** - Aos empregados absorvidos pela empresa sucessora não será devido o aviso prévio por parte da empresa sucedida pelo empregado já ter adquirido um novo emprego.

**Parágrafo Quinto** – Fica facultado ao empregado optar pela sua transferência/admissão ou não para a empresa sucessora. Caso a opção do trabalhador seja pela não admissão pela a empresa sucessora, a empresa sucedida deverá transferi-lo para outro posto de serviço, ficando proibido neste caso, colocar o empregado para trabalhar em função diferente da qual foi contratado e, em caso de a empresa não possuir outros postos

de serviços, fica obrigada a promover a rescisão contratual do empregado, pagando-lhe todos os seus direitos trabalhistas, inclusive o aviso prévio sendo este indenizado.

#### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DE ESTABILIDADE**

Durante o período de estabilidade, previstos nas cláusulas 25ª e 42ª da presente Convenção, e as demais previstas em Lei, o empregado poderá abrir mão da mesma, total ou parcialmente, desde que o instrumento de desistência seja elaborado com a assistência do Sindicato Laboral.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO**

É assegurado o emprego aos empregados durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao tempo mínimo necessário para a aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço e/ou idade, desde que o empregado interessado se manifeste por escrito, e, que o mesmo pertença aos quadros de empregados da empresa a pelo menos 3 (anos) anos .

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Fica assegurado ao empregado em substituição a outro, salário igual ao percebido pelo substituído, sem as vantagens pessoais, desde que a substituição não seja eventual.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

Após a assinatura deste instrumento, os empregados entregarão às empresas suas CTPS's para, nos termos do art. 29 da CLT, procederem às anotações devidas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SESMT COLETIVO**

Na forma das normas legais atuais, as empresas poderão formar SESMT coletivo, ou os empregados serem assistidos no SESMT do contratante.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INCENTIVO AO ESTUDO**

O empregado que participar do curso de média/longa duração (graduação/pós-graduação) custeados total ou parcial pela empresa e venha a demitir-se ou ser dispensado por justa causa, dentro de 02 (dois) anos, posterior ao término dos cursos de curta duração, e 04(quatro) anos dos cursos de média/longa duração, ficará obrigado a ressarcir à empresa as despesas por ela efetuadas com o custeio do curso, incluindo-se as relativas a transporte, hospedagem e outras pertinentes, limitado a 50% (cinquenta por cento) das verbas rescisórias.

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

Os Acordos que envolverem a criação de Banco de Horas, para que tenham validade, deverão ter obrigatória e expressamente o aval de ambas as entidades sindicais, profissional e patronal.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 12 X 36 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

Os Sindicados, signatários da presente norma coletiva de trabalho, conforme previsão expressa do art. 7º, XIII da Constituição, que permite a compensação das horas trabalhadas a mais em um dia serem compensadas com a redução em outro dia, por meio de negociação em convenção coletiva de trabalho, e a previsão expressa no art. 9º, da Lei nº 605/1949 de compensação pelo empregador dos feriados trabalhados, e ainda com base na autonomia privada coletiva consagrada pela Carta Magna no art. 7º, incisos VI, XIII e XXVI e art. 8º VI, como também em convenções da OIT ratificada pelo Brasil, pactuam na presente cláusula, aprovada pelas suas respectivas assembleias gerais, a compensação automática de horas acima das normais e de dias feriados trabalhados, quando da prática da jornada 12h de trabalho com a concessão de 36h de descanso compensatório, tendo em vista que por força do art. 1º, da CF no Brasil é vedado qualquer ato contrário a textos de normas legais, por ser um Estado Democrático de direito, não poder ser aplicada, no caso, jurisprudência diretamente contrária ao texto da Constitucional e da lei vigente.

Portanto, com base no Art. 7º, Inciso XIII, Capítulo II da Constituição Federal, fica facultado às empresas manterem o regime de compensação de horário na seguinte condição: 12 x 36, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, durante 04 (quatro) dias alternados na semana, na média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, compensando-se o excesso de horas trabalhadas num dia/semana pelo descanso no dia/semana seguinte.

a) O empregado poderá cumprir jornada de 12 (doze) horas de trabalho, com o intervalo de 1 (uma) hora gozado de acordo com as necessidades do serviço, com assinalação, e, havendo impossibilidade do gozo, a empresa fica obrigada a pagar o período com acréscimo de 50% sobre a hora normal, como indenização (art. 71, § 4º da CLT), ou então a dar folga compensatória (art. 7º, XIII CF/88).

b) Para a compensação referida no item anterior, das horas excedentes e do horário de intervalo, se for o caso, a empresa se obriga a conceder folga para descanso, de 36 (trinta e seis) horas contínuas, a seguir da 12ª horas. Conforme deliberação unânime dos trabalhadores em assembleia geral, esse longo descanso é o suficiente para recompor possível desgaste, já que cada uma hora trabalhada corresponderá a 3 horas de

descanso, sendo esse regime da tradição e do costume da atividade.

c) Os empregados que trabalham na jornada de trabalho de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) não farão jus a horas extraordinárias, em razão da natural compensação, inclusive do repouso semanal remunerado, mesmo na ocorrência de feriado, face à inexistência de trabalho nas 36 (trinta e seis) horas seguintes, não havendo distinção entre o trabalho diurno e noturno, salvo quanto ao adicional previsto em lei, incidente sobre as horas efetivamente trabalhadas.

d) O SINTECAP/TO, nos casos comprovados de implantação do sistema 12 x 36, assume o compromisso de não patrocinar, ou dar qualquer assistência, em qualquer demanda judicial, ou administrativa, objetivando ao pagamento de horas extras, quando observada a jornada de serviços supramencionadas, uma vez que expressamente reconhece e afirma a conveniência da cláusula e a considera do interesse dos empregados, conforme decidido em Assembleia Geral da Categoria.

e) Os empregados que trabalham na escala 12 x 36 noturna, o adicional noturno será devido somente nas noites trabalhadas, na forma da lei.

f) Fica autorizada a compensação no sábado das horas laboradas em excesso de jornada de 2ª a 6ª feira, até o limite de 44 horas semanais.

g) No posto de serviço em que é utilizado o trabalho em dias alternados, no sistema de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, independentemente de o trabalho ser noturno ou diurno, em face da compensação não será devido hora extra, pagando-se como remuneração o piso da categoria mais o adicional noturno, quando for o caso, proporcional aos dias laborados.

h) Em caso de necessidade do serviço, quando ultrapassada a jornada aqui estabelecida, não será descaracterizado o regime convencionado nesta cláusula (12 x 36), sendo as horas excedentes pagas como horas extras.

#### **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO**

Quando o intervalo for superior a 4 (quatro) horas e, na forma da lei, a empresa fica obrigada a lhe conceder mais 2 (dois) vales-transporte – além dos já mencionados na cláusula 16ª – por dia trabalhado, limitado, neste caso, o acréscimo de, no máximo 44 (quarenta e quatro) passes de ônibus por mês.

#### **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Não haverá distinção entre os feriados da terça-feira de carnaval, corpus Christi, em relação aos demais feriados.

**Parágrafo Único** – 16 de maio será feriado para a categoria por ser o dia do gari.

#### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO NO SÁBADO**

Fica vetado a utilização do empregado em mais de um posto de serviços no sábado. (DC-028/92-TRT-18º R.).

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados em serviços de copa, portaria, fotocopiadoras e contínuos, não poderão ser colocados pela empresa, nos sábados, para executarem serviços distintos de sua função, com exceção do serviço de limpeza, na seção, do local de trabalho onde executam suas tarefas.

**Parágrafo Segundo** - Fica autorizada a compensação no sábado das horas laboradas em excesso de jornada de 2ª a 6ª feira.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REGISTRO DE FREQUÊNCIA**

Com base no direito constitucional esculpido no artigo 7º, inciso XXVI, as empresas que se interessarem, ficam autorizadas a fecharem o registro de frequência de seus empregados em data anterior ao último dia de cada mês, para que as mesmas possam elaborar suas folhas de pagamento em tempo hábil a procederem o recolhimento dos encargos sociais, desde que observado para efeito do pagamento dos salários, o mês normal.

**Parágrafo Único** – Os acréscimos devidos e os descontos legais, originados após a data de fechamento do ponto, serão automaticamente contemplados no(s) mês(es) subsequente(s).

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

As empresas fornecerão aos seus empregados as ferramentas e equipamentos de proteção individual – EPIs, de uso obrigatório no trabalho, de acordo com as Normas Regulamentadoras do MTE, e serão de uso exclusivo em serviço, respondendo o empregado pela não utilização dos mesmos. Porém, quando, por sua culpa ou dolo devidamente comprovados, ocorrer extravio dos bens sob sua guarda ou danos decorrentes da utilização para fins estranhos ao serviço, fica convencionado nesses casos, o desconto em folha do valor integral do prejuízo causado.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente 03 (dois) uniformes completos, novos e confeccionados, por ano, tendo como referência o mês de admissão do empregado, durante a vigência do presente instrumento.

**Parágrafo Primeiro** - Se a empresa exigir tipo e/ou cor de calçado o mesmo passa a integrar o uniforme.

**Parágrafo Segundo** - A utilização do uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de punição.

**Parágrafo Terceiro** - O uniforme será fornecido mediante cautela. Ao se desligar da empresa o empregado devolverá os uniformes no estado de conservação que se encontrar, podendo ser descontado o seu valor nas verbas rescisórias, desde que seja danificado dolosamente por este, devidamente comprovado por testemunha, ou caso não seja devolvido.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA PREVALÊNCIA DOS ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas aceitarão atestados médicos e odontológicos do sindicato obreiro ou da previdência social, ou ainda de profissional médico habilitado. Dispondo a empresa de serviço médico e odontológico próprio ou formalmente contratado, estes deverão proceder com a avaliação e aprovação dos referidos atestados sem o que os mesmos não serão válidos.

**Parágrafo Único** – Os atestados médicos na forma legal serão obrigatoriamente encaminhados pelos integrantes da categoria no departamento de pessoal das empresas, no mesmo dia de sua emissão ou, no máximo, 72 horas após a expedição sob pena de invalidade e de serem considerados nulos, sendo que os atestados apresentados após o fechamento da folha de pagamento, estes serão incluídos na folha do mês subsequente.

#### **Relações Sindicais**

##### **Representante Sindical**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REPRESENTANTE CLASSISTA**

Os empregados que fizerem parte da Diretoria, Conselho Fiscal, Delegação Federativa e Conselho Disciplinar, inclusive suplentes, não poderão ser mudados de local de trabalho unilateralmente, salvo se por motivo de força maior.

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE SINDICALISTAS**

Nenhuma empresa poderá impedir o afastamento dos diretores, delegados sindicais e conselheiros do Sindicato Profissional quando convocados por este, no máximo uma vez por mês, a fim de que possam participar das reuniões da Diretoria, sem prejuízo da remuneração, desde que as mesmas estejam fixadas durante o horário de trabalho do convocado titular.

**Parágrafo Único** – Fica acertado ainda, que as empresas liberarão, com abono de ponto, seus empregados investidos em Representação Sindical, quando convocados pelo Sindicato para participarem de Encontros, Congressos e/ou outros eventos classistas, observando o seguinte:

- a) Só poderá o empregado ausentar-se do emprego por 03 (três) vezes no decorrer da vigência da presente Convenção.
- b) Cada período afastado não poderá ser superior a 08 (oito) dias.



c) O total de dias afastados pelo mesmo empregado, durante a vigência da presente Convenção, não poderá ultrapassar a 15 (quinze) dias.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DELEGADO SINDICAL**

Fica assegurada a estabilidade para o Delegado Sindical, durante o exercício do mandato, o qual não poderá ter seu local de trabalho trocado unilateralmente, salvos os casos de força maior.

**Parágrafo Único** – O sindicato laboral só poderá indicar Delegados Sindicais nos locais de trabalho onde trabalham o mínimo de 50 (cinquenta) empregados da mesma empresa, sendo o limite máximo de 01 (hum) por local e 05 (cinco) por empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO DE SINDICALISTA**

As empresas pagarão a remuneração de seus empregados investidos em cargos de direção sindical no SINTECAP/TO e que estiverem a disposição do sindicato, até o limite de um salário normativo de um trabalhador de limpeza, limitando a 1 (um) diretor por empresa, ficando às expensas do sindicato o valor que ultrapassar esse limite.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA OBRIGATORIEDADE DE INFORMAÇÕES**

O SEAC/GO deverá fornecer ao SINTECAP-TO todas as informações solicitadas por este, no que diz respeito às informações que dispuser sobre seus associados.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas não associadas ficam obrigadas a comunicar por escrito diretamente ao SINTECAP/TO, no prazo máximo de 40 dias, da celebração da presente CCT, a relação de seus contratos e em 20 dias do início para os contratos novos, constando número de serviços, funções, salários praticados, dados do cliente e outras informações necessárias à verificação do fiel cumprimento deste instrumento, para que o Sindicato Profissional tome conhecimento e tenha condições de sair em defesa de seus associados, se for necessário.

**Parágrafo Segundo** - O descumprimento do disposto no parágrafo anterior acarretará à empresa omissa, multa equivalente ao piso da categoria, multiplicado pelo número de trabalhadores alocados em cada frente de serviço que deixar de ser informada.

**Parágrafo Terceiro** - A cobrança da multa se dará por ação de cumprimento ajuizada na Justiça do Trabalho ou por outro meio legal, pelo SINTECAP/TO em face da empresa omissa.

**Parágrafo Quarto** - Os valores oriundos da aplicação da multa de que trata o parágrafo 2º acima, serão depositados em uma conta corrente conjunta em nome de ambos os sindicatos, destinados à formação de um fundo para a constituição e funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES NEGOCIAL LABORAL**

Fica estabelecido que a contribuição negocial, em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Asseio, Conservação Ambiental e Pública do Estado do Tocantins – SINTECAP/TO definida e aprovada através de Assembleia Geral da categoria será custeadas pelas empresas empregadoras no valor de 2% (dois por cento) mensal calculadas sobre o salário base da função de cada empregado, ou seja, de todos os trabalhadores da empresa.

**Parágrafo Primeiro** – A contribuição negocial que se refere o caput desta cláusula será devida pelas empresas após a homologação desta CCT na SRTE/TO.

**Parágrafo Segundo** – A presente contribuição negocial prevista no caput desta cláusula será devida independente de filiação dos empregados.

**Parágrafo Terceiro** - O recolhimento das contribuições deverá realizar-se até o 10º (décimo) dia subsequente, ao fato gerador da contribuição, ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Asseio, Conservação Ambiental e Pública do Estado do Tocantins com boletos fornecidos pelo SINTECAP/TO.

**Parágrafo Quarto**- As empresas com mais de 20 empregados na base territorial do Tocantins, associadas ou não ao Sindicato patronal, ficam obrigadas a contribuir com o menor piso salarial da categoria na frequência de 2 vezes por ano, nos meses de março e agosto de 2014 e 2015, para custeio do aperfeiçoamento dos dirigentes sindicais da categoria profissional que estiverem a disposição do SINTECAP/TO.

**Parágrafo Quinto - As empresas estarão sujeitas às seguintes penalidades:**

a) Após o prazo estabelecido incidirão em multas de 2% (dois por cento) sobre o total devido e mais mora diária de 0,03% (zero vírgula zero três por cento), e, mais atualização monetária, quando o atraso for igual ou superior a 30 (trinta) dias. E, no caso de cobrança judicial, além dos acréscimos já mencionados, incidirão também à empresa, custas processuais e honorários advocatícios na base de 30% (trinta por cento) sobre o total apurado.

b) As empresas ficam obrigadas a enviar ao SINTECAP/TO a 2ª (segunda ) via da guia de recolhimento, quando pagas em banco, bem como a relação dos empregados contribuintes , no prazo de 10 (cinco) dias úteis, a contar da data do recolhimento, em cuja relação deve conter necessariamente os seguintes dados: mês a que se refere, nome e assinatura da empresa, nome do empregado, data da admissão, função e valor do desconto. Sendo que a empresa que não seguir as formalidades acima, estará sujeita a multa moratória de 2% (dois por cento) do valor da guia, podendo ainda o SINTECAP/TO recusar-se a homologar rescisões contratuais, até regularização.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTO**

Para comprovação de que foi efetivamente recolhido pela empresa, fica facultado ao SINTECAP/TO o direito de exigir as Guias e relações referentes à Contribuição Sindical, Contribuição Negocial e a Contribuição Dirigente Sindical no ato da homologação das rescisões de contratos de Trabalho, sem o que poderá se recusar homologar.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme decisão da Assembleia Geral da categoria econômica, as empresas de asseio e conservação, que operam ou vierem a operar no Estado de Goiás, sindicalizadas ou não, recolherão com recursos próprios ao SEAC/GO – Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e de Outros Serviços Similares Terceirizáveis do Estado de Goiás, através de guias fornecidas pelo mesmo o equivalente a 9% (nove por cento) do montante bruto, das folhas de pagamento dos meses de abril de 2014 e abril de 2015, em três parcelas fixas de 3% (três por cento) cada, com vencimentos em 10/05, 10/07 e 10/09/2014 e 2015 respectivamente. (STF-RE 220.700-1 – RS – DJ 13.11.98)

**Parágrafo Único** – Após o prazo estabelecido para os recolhimentos, será cobrado para resgate destes débitos 2% (dois por cento) de multa, e 0,5% (meio por cento) de juros por mês de atraso mais correção monetária.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas recolherão com recursos próprios, através de guias bancárias fornecidas pelo Sindicato, 3% (três por cento) sobre o montante bruto da folha de pagamento do mês de maio de 2014 e maio e 2015, com vencimento para 20/06/2014 e 20/06/2015, limitado a valor mínimo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) e máximo de R\$ 1.450,00 (um mil e quatrocentos e cinquenta reais).

**Parágrafo Único** – Após os prazos estabelecidos para os recolhimentos, será cobrado para resgate destes débitos, 2% (dois por cento) de multa, 0,5% (meio por cento) de juros por mês de atraso, mais correção monetária.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESPESAS ODONTOLÓGICAS**

As empresas efetuarão desconto no pagamento dos seus empregados alusivo às despesas por serviços odontológicos prestados pelo SINTECAP/TO e por qualquer outro sistema de assistência odontológica firmado pelas empresas, com anuência do SEAC/GO, para beneficiar os funcionários e seus dependentes.

**Parágrafo Primeiro** - A entidade profissional ou a empresa conveniada encaminhará as empregadoras à relação dos créditos juntamente com a autorização do desconto firmado pelo empregado.

**Parágrafo Segundo** - As empresas efetuarão os repasses das importâncias levantadas até o 10º (décimo) dia posterior ao desconto, diretamente na tesouraria da entidade profissional e/ou à empresa conveniada na forma contratual.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas não serão responsabilizadas por futuros descontos aos empregados que, rescindindo o contrato de trabalho, deixarem despesas pendentes pelos serviços odontológicos prestados. Da mesma forma, as mesmas empresas não serão comprometidas ao pagamento desses mesmos serviços, haja vista que os descontos salariais possuem a mesma natureza que os adiantamentos de salários.

**Parágrafo Quarto** - Os descontos se aterão ao limite estabelecido em Lei.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GUIAS DE RECOLHIMENTO**

As empresas estão obrigadas a encaminharem as guias de recolhimento do INSS (GPS) ao Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS CONQUISTAS E CONCESSÕES**

Os sindicatos convenientes declaram, que na negociação coletiva ora formalizada, houveram concessões mútuas, razão pela qual os direitos e deveres, benefícios e restrições expressos nas diversas cláusulas, não devem ser vistos isoladamente, e sim como insertos na integralidade do pactuado, respeito ao costume e, principalmente, da busca da possibilidade de manutenção e geração de empregos, bem como de se viabilizar a atividade econômica (art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal).

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DOCUMENTAÇÃO PARA CONCORRÊNCIA**

As empresas que participarem de licitações públicas ou que apresentarem quaisquer propostas a clientes particulares, obrigatoriamente deverão juntar à documentação ou à proposta, respectivamente, mesmo que não solicitados pelo tomador de serviços, a certidão de regularidade trabalhista sindical e uma cópia da presente Convenção Coletiva, a fim de que fiquem cientes das obrigações ajustadas, evitando descumprimento de seus termos.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE TRABALHISTA E SINDICAL**

Por força desta Convenção Coletiva, e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por 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 pelo Sindicato Patronal, assinada por seu Presidente ou seu substituto legal, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, que será emitida após consulta ao Sindicato laboral, que dará resposta em 48 h. por escrito ou silenciando-se nos casos de “nada consta”. Havendo pendências legais com quaisquer das Entidades, a certidão não será emitida.

**Parágrafo Segundo** - A emissão da referida certidão será específica para cada tomador de serviços, cujo nome e demais dados serão fornecidos quando do seu requerimento pela empresa interessada, associada ou não do Sindicato Patronal. Os custos da certidão, inclusive aqueles alusivos à consulta ao Sindicato laboral, poderão ser cobrados dos interessados, ficando o valor estipulado em 10% (dez por cento) do valor do piso estabelecido na presente Convenção. Sua validade será de 30 (trinta) dias e fica vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações.

**Parágrafo Terceiro** – Consideram-se obrigações sindicais, com as quais as empresas deverão estar em situação de regularidade para com as duas Entidades convenientes, para fins de emissão da certidão de que trata a presente cláusula:

- a) Contribuições compulsórias;
- b) Taxas e outras contribuições previstas na presente Convenção;
- c) Cumprimento integral desta Convenção, a ser confirmada pelas duas entidades sindicais;
- d) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente às matérias trabalhista e previdenciária.

- e) Cópia da Apólice e do comprovante de pagamento do seguro de vida atualizado, na forma da Cláusula 19ª;
- f) Apresentação de requerimento e, a critério do Sindicato Patronal, fazer-se acompanhar por cópia da CAGED mês anterior, CND do INSS, do FGTS, da Dívida Ativa da União, da Receita Federal, bem como por certidões negativas de falência e concordata.

**Parágrafo Quarto** – A falta de certidão ou a sua apresentação com prazo vencido permitirá às demais empresas licitantes, nos casos de licitações públicas, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas acordadas.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - NEGOCIAÇÃO/ACORDO**

Para firmar Acordos Coletivos de Trabalho as empresas devem comprovar estar quites com suas obrigações trabalhistas e Sindicais, conforme disposto no parágrafo 3º da Cláusula 53ª desta CCT, e requisitar a assistência do Sindicato Patronal, sempre que achar conveniente.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ACORDO COLETIVO**

Para a manutenção de empregabilidade e de outros casos de interesse do trabalhador, o Sindicato dos Trabalhadores fica autorizado a realizar acordo coletivo com as empresas, estas obrigatoriamente assistidas pelo sindicato patronal.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os sindicatos signatários poderão constituir a Comissão de Conciliação Prévia de caráter intersindical, nos termos da Lei 9.958, de 12/01/2000, que terá regimento interno próprio aprovado na sua primeira reunião e homologado pelos presidentes das entidades convenentes.

**Parágrafo Primeiro** - Aprovado o regimento da Comissão de Conciliação Prévia, esta ficará responsável e na obrigação de proceder os entendimentos conciliatórios dos trabalhadores de todas as empresas em atuação na base territorial, observado o disposto na Lei 9.958/2000.

**Parágrafo Segundo** - Aprovado o regimento da Comissão de Conciliação Prévia, ela ficará ainda revestida de todos os poderes permitidos por lei e pelo seu regimento, para os assuntos relacionados com a atividade sindical.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EFEITOS E GARANTIAS**

Não haverá restituição ou diminuição de salários por efeito da presente Convenção.

**Parágrafo Único – Parágrafo Único** – Será revista em 02 de janeiro de 2015 somente a Cláusula Salarial, ficando sem efeito a vigência da CCT-MTE nº TO000019/2013 registrada em 22/02/2013 sob o processo nº 46226.016502/2013-31(14/02/2013), que se encerraria em 31 de dezembro de 2014.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS**

Fica estabelecida às partes convenientes, a multa equivalente ao valor de um piso do salário básico mensal da função de Artífice de Limpeza Urbana, por descumprimento da presente Convenção, cujo valor será revertido, obrigatoriamente, à parte prejudicada.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

As partes elegem o foro de Palmas, Capital do Estado do Tocantins, para dirimir quaisquer controvérsias oriundas do cumprimento e da interpretação da presente Convenção, em detrimento de outros por mais privilegiados que sejam.

Assim, por estarem justas e contratadas, as partes assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias, de igual teor e forma, devendo uma via ser encaminhada à Delegacia Regional do Trabalho e Emprego/Tocantins para o registro.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ENCARGOS SOCIAIS**

Visando assegurar a exeqüibilidade 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 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 da Cláusula Sexagésima 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

### GRUPO A

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

### GRUPO B

|   |               |
|---|---------------|
| <b>B1 – Férias</b>                          | <b>12,10%</b> |
| <b>B2 – Auxílio Doença</b>                  | <b>1,39%</b>  |
| <b>B3 – Licença Maternidade/Paternidade</b> | <b>0,70%</b>  |
| <b>B4 – Faltas Legais</b>                   | <b>0,73%</b>  |
| <b>B5 – Acidente de Trabalho</b>            | <b>0,36%</b>  |
| <b>B6 – Aviso Prévio</b>                    | <b>1,94%</b>  |
| <b>B7 – 13º Salário</b>                     | <b>8,33%</b>  |
| <b>TOTAL DO GRUPO “B”</b>                   | <b>25,55%</b> |

#### Base de cálculos Grupo “B”

Para a base de cálculos estão sendo considerados 275 dias produtivos no ano, em razão de que 90 dias não são trabalhados. Os dias não trabalhados são:

52 dias representados pelo descanso semanal remunerado acrescido de 26 dias de férias (os domingos já foram considerados no repouso semanal) somados a 12 dias de feriados.

**Foram considerados os seguintes feriados:**

1º de Janeiro Fraternidade Universal - Lei Federal nº. 662, de 06 de abril de 1949;

02 dias para o evento carnaval;

Paixão de Cristo (6ª Feira santa);

21 de abril Tiradentes;

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

Corpus Christi;

Emancipações políticas municipais

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;

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

B1 – Férias (Art. 141 do Decreto-Lei nº. 5.452/42 e § XVII, Art. 7º da Constituição Federal).

Total de dias referentes a férias 26 dias

Total de dias de efetiva prestação de serviços no ano 275 dias

B.1.1 – 1/3 de Férias (Art. 7º, inciso XXI) garante ao trabalhador o direito ao gozo de férias anuais remunerados com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Percentual estabelecido conforme IN Nº 02/2009 = 12,10 %

B2 – Auxílio Doença

Duração média equivalente a doenças cobertas por atestado médico 15 dias/ano

Média de empregados que apresentam atestados 25,40%

Percentual  $\{(15/275) \times 25,40\% \} \times 100\% = 1,39 \%$

B3 – Licença Maternidade/Paternidade

Licença Maternidade



Considerando que 38,05 % dos trabalhadores na área de Asseio, Limpeza e Conservação são mulheres e a taxa de fecundidade é de 1,96%, que a proporção de homem do TO é de 47,81 % e a proporção de homens em idade de procriação é de 61%.

**Duração do Benefício 120 dias**

**Coeficiente de incidência  $\{(38,05 \% \times 1,96 \% \times 47,81 \% \times 61,00\%)\}$  0,2175**

**Taxa de incidência entre as mulheres 3,00%**

**Percentual  $(0,2175 \times 3,00\%) \times 100\% = 0,65 \%$**

**Licença Paternidade**

**A constituição Federal (Art. 7º, Inciso XIX) garante ao trabalhador o direito a licença paternidade, fixando a duração, até que a lei venha a discipliná-la, em 05 (cinco) dias.**

**Quantidade de dias da Licença 05 dias**

**Percentual anual de empregados que utilizam esse benefício 3,00%**

**Percentual  $\{(5/275) \times 3,00\% \} \times 100\% = 0,05\%$**

**B4 – Faltas Legais (Art. 473 e 822 da CLT e Art. 5º da Lei 605/49)**

Número de dias referente à faltas legais 02 dias

Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano 275 dias

Percentual  $(2/275) \times 100\% = 0,73 \%$

**B5 – Acidente de Trabalho (Lei nº. 6.367/76 e Art. 5º da Lei 605/49)**

Números de dias referentes à acidente de trabalho 01 dia

Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano 275 dias

Percentual  $(1/275) \times 100\% = 0,36 \%$

**B6 – Aviso Prévio Trabalhado (Art. 487 da CLT e Inc. XXI do Art. 7º da CF)**

Calculo:

$[(100 \% / 30) \times 7] / 12 = 1,94 \%$

**Onde:**

100 % = salário integral

30 = número de dias referentes ao aviso prévio

7 = número de dias de aviso prévio a que o empregado tem direito a se ausentar

12 = número de meses da vigência do contrato

**B7 – 13º Salário –** (Lei nº. 4.090/62, Lei nº. 7.787/89 e Inc. VIII, Art. 7º da CF)

Apropriação Mensal (1/12 avos) **8,33**

### GRUPO C

|  |              |
|--|--------------|
| <b>C1 – Aviso Prévio Indenizado</b>                          | <b>1,36%</b> |
| <b>C2 – Indenização Adicional</b>                            | <b>0,35%</b> |
| <b>C3 – Indenização (FGTS nas rescisões sem justa causa)</b> | <b>5,00%</b> |
| <b>TOTAL DO GRUPO “C”</b>                                    | <b>6,71%</b> |

**C1 – Aviso Prévio Indenizado** (Art. 487 da CLT e Inc. XXI, Art 7º da CF)

Número de dias referente ao aviso prévio: **30 dias**

Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano: **275 dias**

Percentual de empregados que recebem aviso prévio indenizado: **12,5%**

Percentual  $\{(30/275) \times 12,5 \%\} \times 100\% = 1,36 \%$

**C2 – Indenização Adicional** (Art. 487 da CLT e Inc. XXI, Art. 7º da CF)

Aviso Prévio Indenizado + 13º salário: **11,48**

FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado: **0,1744**

Apropriação mensal no período considerado: **0,03%**

Percentual  $\{(11,48 + 0,1744) \times 0,03\% \} \times 100\% = 0,35\%$

**C3 – Indenização (FGTS NAS RESCISÕES SEM JUSTA CAUSA)**

Percentual de recolhimento mensal: 8,00%

Percentual da multa rescisória: 50,00%

Percentual considerado de 5,00% conforme IN 02/2009.

**GRUPO D**

|   |              |
|---|--------------|
| <b>D1 – Incidências dos encargos do Grupo “A” sobre os do Grupo “B”</b> | <b>9,40%</b> |
| <b>TOTAL DO GRUPO “D”</b>   | <b>9,40%</b> |

|  |               |
|--|---------------|
| <b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS (GRUPOS “A” + “B” + “C” + “D”)</b> | <b>78,46%</b> |
|--|---------------|

Palmas, 27 de janeiro de 2014.

**ELIZEU GERALDO DE MELOS**

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO AMBIENTAL E PUBLICA DO ESTADO DO TOCANTINS**

**EDGAR SEGATO NETO**

Presidente

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA E TERCEIRIZACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DE GOIAS - SEAC-GO**