

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000186/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/04/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008805/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 46206.002734/2017-74  
DATA DO PROTOCOLO: 22/03/2017

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA;

E

SINDICATO DAS SECRETARIA E DOS SECRETARIOS DO DF, CNPJ n. 00.580.613/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA NORMELIA ALVES NOGUEIRA;

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 2017 a 31 de dezembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos profissionais secretários (as) das Empresas de Prestação de Serviços, Limpeza, Conservação Ambiental, Manutenção Predial, Trabalho Temporários e Serviços Terceirizáveis**, com abrangência territorial em DF.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores

<b>Técnico em Secretariado (CBO 3515-05)</b>	R\$ 2.000,00
<b>Secretário-Executivo (CBO 2523-05)</b>	R\$ 4.010,00
<b>Secretário-Executivo Bilíngue (CBO 2523-10)</b>	R\$ 4.540,00

aqui  
repre  
entado  
s estão  
sujeito  
s ao

pagamento dos seguintes PISOS SALARIAIS:

**Parágrafo Primeiro** – As funções acima, de acordo com a descrição contida no respectivo CBO fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, são as seguintes:

## **TÉCNICO EM SECRETARIADO – CBO 3515-05**

**Resumo das funções:** Os trabalhadores deste grupo de base exercem tarefas secretariais. Suas funções consistem em: providenciar as entrevistas de seus chefes e atender às chamadas telefônicas; reproduzir à máquina textos orais ou escritos; redigir a correspondência, documentos, relatórios e outros textos similares.

**Detalhes das funções:** Executa tarefas relativas à anotação, redação, datilografia e organização de documentos e a outros serviços de escritório, como recepção, registro de compromissos e informações, principalmente junto aos cargos diretivos de uma organização, procedendo, segundo normas específicas rotineiras ou de acordo com seu próprio critério, para assegurar e agilizar o fluxo de trabalhos administrativos da empresa: anota ditados de cartas, de relatórios e de outros tipos de documentos, taquigrafando-os ou tomando-os em linguagem corrente, para datilografá-los e providenciar a expedição e/ou arquivamento dos mesmos; datilografa as anotações, tarefas, gráficos e outros documentos, apresentando-os na forma padronizada ou segundo seu próprio critério, para providenciar a reprodução e despacho dos mesmos; redige a correspondência e documentos de rotina, observando os padrões estabelecidos de forma e estilo para assegurar o funcionamento do sistema de comunicação interna e externa; organiza os compromissos de seu chefe, dispondo horários de reuniões, entrevistas e solenidades, especificando os dados pertinentes e fazendo as necessárias anotações em agendas, para lembrar-lhe e facilitar-lhe o cumprimento das obrigações assumidas; recebe as pessoas que se dirigem ao seu setor, tomando ciência dos assuntos a serem tratados, para encaminhá-las ao local conveniente ou prestar-lhes as informações desejadas; organiza e mantém um arquivo privado de documentos referentes ao setor, procedendo à classificação, etiquetagem e guarda dos mesmos, para conservá-los e facilitar a consulta; faz a coleta e o registro de dados de interesses referentes ao setor, comunicando-se com as fontes de informações e efetuando as anotações necessárias, para possibilitar a preparação de relatório ou estudo da chefia; faz chamadas telefônicas, requisições de material de escritório, registro e distribuição de expedientes e outras tarefas correlatas, seguindo os processos de rotina e seu próprio critério, para cumprir e agilizar os serviços de seu setor em colaboração com a chefia. Podem manipular máquina de estenotipia, máquinas de calcular, copiadoras e outras máquinas simples. Pode acompanhar a direção em reuniões. Pode especializar-se em secretariar uma determinada unidade de trabalho ou pessoa, ou ainda no emprego de um ou vários idiomas e ser designado de acordo com a especialização.

## **SECRETÁRIO EXECUTIVO – CBO 2523-05**

**Resumo das Funções:** Executa tarefas relativas à anotação, redação, organização de documentos e a outros serviços, junto aos cargos diretivos de uma empresa, desempenhando estas atividades segundo especificações ou usando seu próprio critério, para assegurar e ativar o desenvolvimento dos trabalhos administrativos da mesma.

**Detalhes das Funções:** desempenha tarefas similares às que realiza o secretário, em geral (3-21.05), porém é especializado em controlar agendas, marcar entrevistas, cuidar dos compromissos externos e até mesmo particulares, domínio perfeito do português, além de saber falar e escrever fluentemente outro idioma. É responsável pela coordenação e chefia das atividades e pessoal a ela subordinada.

## **SECRETÁRIO BILÍNGUE – CBO 2523-10**

**Resumo das Funções:** Executa tarefas relativas à anotação, redação, datilografia e organização de documentos e a outros serviços de escritório, junto aos cargos diretivos de uma empresa, desempenhando estas atividades segundo especificações ou usando seu próprio critério, para assegurar e ativar o desenvolvimento dos trabalhos administrativos da mesma:

**Detalhes das Funções:** desempenha tarefas similares às que realiza o secretário, em geral (3-21.05), porém é especializado em fazer versões e traduções em idiomas diversos, para atender às necessidades de comunicação da empresa.

**Parágrafo Segundo** – Nenhum empregado abrangido pela presente Convenção Coletiva poderá perceber salário inferior ao piso salarial, fixado no “caput” desta Cláusula, salvo em situações específicas negociadas através de Acordo Coletivo fixado entre este Sindicato e o empregador interessado.

### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A todos os componentes da categoria profissional que recebem piso acima do piso salarial de R\$ 1.850,00 (hum mil oitocentos e cinquenta reais), ressalvadas as funções com salários estabelecidos na Cláusula Terceira, fica garantido um reajuste salarial de 6,58% (seis vírgula, cinquenta e oito por cento) a partir de 1º de janeiro de 2017. Ressalta-se que os efeitos financeiros retroativos desta Convenção serão pagos na folha de pagamento de abril, paga no mês de maio de 2017.

**Parágrafo Único** – Caso a realização do registro desta Convenção Coletiva seja feito após a data-base da categoria, as partes acordam que os efeitos financeiros retroativos a 1º de janeiro serão pagos na folha de pagamento competência do mês de abril, pagos em maio/2017.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS**

Os salários deverão ser pagos até o quinto dia útil do mês subsequente. As empresas que não efetuarem depósito em conta corrente ou pagamento em moeda deverão proporcionar tempo hábil aos seus empregados dentro da jornada laboral, para que o recebimento seja feito no horário normal de funcionamento da rede bancária.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Os empregados admitidos não poderão perceber 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.

## CLÁUSULA SÉTIMA - IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

Fica garantida a igualdade de remuneração da mão-de-obra feminina e masculina, pelo exercício de trabalho de igual valor, efetuado na mesma empresa, em serviço equivalente.

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

## CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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 referente 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 NONA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

Fica assegurada uma multa de 1/60 (um sessenta avos) do respectivo salário do profissional secretário, por dia de atraso, limitada a metade do teto da remuneração mensal, a ser revertida em favor da secretária/secretário, caso a empresa não efetue o pagamento de salário até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Único** - Ocorrendo eventual erro na folha de pagamento, as empresas pagarão aos empregados as diferenças no prazo de até dez dias consecutivos, a contar da comunicação, por escrito, feita pelo trabalhador ao empregador, sob pena da empresa pagar a multa citada no **caput** desta cláusula.

## CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas se obrigam a não efetuarem descontos nos salários 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, inclusive no momento da homologação do TRCT.

**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 implementado, salvo se houve manifestação dos dois sindicatos em sentido contrário, após justificativa da empresa.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma da legislação vigente (Leis nº 4.090/1962 e 4.749/1965).

**Parágrafo Primeiro** – Os empregadores, entre os meses de fevereiro a novembro, durante a vigência desta convenção, adiantará 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário ao (s) seu (s) secretários (as) ao ensejo das férias, desde que este (s) faça (m) o requerimento no mês de janeiro de cada ano. Caso não haja o requerimento, o empregador deverá efetuar o pagamento do Décimo Terceiro **para todos os profissionais secretários, em única parcela, até o dia 15 de dezembro de 2017.**

**Parágrafo Segundo** – O não pagamento no prazo estabelecido acarretará para a empresa multa diária de 1% (um por cento) do valor do salário do secretário (a) revertido para o mesmo, desde que o atraso não tenha sido motivado pelo tomador de serviço.

### Outras Gratificações

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Em caso de substituição eventual, o substituto receberá desde o primeiro dia e somente enquanto perdurar a situação, a diferença de seu salário e do substituído, desde que desenvolva atividade da mesma natureza, com igual produtividade e com mesma perfeição técnica.

**Parágrafo Único** – Para fins do disposto nesta cláusula, considere-se de caráter não eventual a que perdurar por período igual ou superior a 30 (trinta) dias.

### Adicional Noturno

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será pago com o adicional de 20% (vinte por cento), a incidir sobre o salário hora, calculado sobre o salário fixo.

### Auxílio Alimentação

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder aos empregados aqui representados, nos dias efetivamente trabalhados, desde que supere as 6 (seis) horas trabalhadas (conforme estabelecido no artigo 71 da CLT), o auxílio-alimentação no valor de **R\$ 29,50 (vinte e nove reais e cinquenta centavos)** sem ônus para o trabalhador, a partir de **1º de janeiro de 2017, sendo que este deverá ser fornecido de uma única vez, a cada trinta dias.** A presente parcela não integra os salários por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** - Ficam dispensadas do fornecimento do benefício previsto no **caput** nesta cláusula as empresas que fornecem refeição em restaurante próprio ou do contratante (tomador do serviço), sendo, também, vedado o fornecimento de marmita ou similar.

**Parágrafo Segundo** – Desde que solicitado por escrito pelo empregado, as empresas deverão dar ciência ao (s) mesmo (s), por meio de recibo, o período para o qual estão recebendo o benefício em questão.

**Parágrafo Terceiro** – É obrigatória a concessão de mais um ticket alimentação a título de lanche, quando o profissional extrapolar sua jornada legal, respeitando o limite de pelo menos 2 (duas) horas trabalhadas nesta jornada, ressalvada a hipótese de compensação de jornada ou banco de horas.

**Parágrafo Quarto – DESCONTO** - O valor do auxílio alimentação nas faltas injustificadas / justificadas não deverá ser descontado no salário do funcionário, e sim no próprio benefício do mês subsequente, salvo em caso de rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo Quinto** – Nos períodos de afastamento ao serviço, por qualquer motivo, não será pago o auxílio alimentação correspondente aos dias de ausências, devendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte, vedado a possibilidade de acúmulo desses descontos.

**Parágrafo Sexto** - Diante da realização do registro desta Convenção Coletiva após a data-base da categoria, as partes acordam que os efeitos financeiros retroativos desta Convenção, serão pagos na folha de competência de abril a ser paga no mês de maio de 2017.

#### **Auxílio Transporte**

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

Fica assegurado a todos os empregados, o fornecimento do Vale Transportes no valor equivalente à passagem, em número suficiente para o deslocamento casa-trabalho e vice-versa, que deverá ser entregue mensalmente, mediante requerimento do empregado, podendo ser descontado o percentual de 6% (seis por cento). O fornecimento de tal benefício será feito em obediência a Lei nº. 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº. 95.247/87.

**Parágrafo Primeiro - BASE DE CÁLCULO** – Entende-se que a base de cálculo para desconto do vale-transporte compreenderá o salário 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, devendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte.

**Parágrafo Terceiro – DESCONTO** –O valor do vale transporte nas faltas injustificadas / justificadas não deverá ser descontado no salário do funcionário, e sim no próprio benefício do mês subsequente, salvo em caso de rescisão do contrato de trabalho.

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

**Parágrafo Quinto** - O benefício desta Cláusula poderá ser concedido em cartão magnético, vale transporte ou em moeda corrente (em dinheiro), a critério da empresa ou do empregador, não sendo permitida a inclusão em folha de pagamento.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA E ASSISTÊNCIA FUNERAL**

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

**Parágrafo primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora/corretora no valor mensal de R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

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

**Parágrafo terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora/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 representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora/Corretora.

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

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

**Parágrafo sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado à 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** – Os benefícios, Seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo décimo** – No caso de falecimento do trabalhador, a empresa realizará o adiantamento do benefício da assistência funeral para os familiares do trabalhador segurado, devendo ser ressarcida pela seguradora.

**Parágrafo décimo primeiro** – Fica estabelecido que os efeitos práticos e financeiros desta cláusula terão sua vigência a contar de 01/04/2017.

#### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESPESAS DE VIAGEM

Desde que previsto em Edital de Licitação, a empresa fica obrigada a reembolsar todas as despesas de viagem a serviço, compreendendo refeições, hospedagem e transporte, prevalecendo o custo médio de despesas da região.

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Fica convencionado que as empresas pagarão o valor de R\$ 5,00 (cinco reais), 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 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente, para fins de custeio da assistência.

**Parágrafo primeiro** – O benefício em questão será custeado com o valor de R\$ 15,00 (quinze reais), sendo R\$ 10,00 (dez reais) de co-participação do secretário beneficiário do plano odontológico, sendo este objeto de desconto em folha de pagamento e repassado para o sindicato laboral até o dia 15 (quinze) do mês subsequente.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que não recolher ou repassar o auxílio odontológico estará sujeita à ação judicial a ser promovida pelo Sindicato Laboral.

**Parágrafo Terceiro** – O profissional de secretariado poderá renunciar ao benefício, em expediente fornecido pelo SISDF, na secretaria da entidade, até dia 10 (dez) de cada mês, o que implica na desobrigação do tomador de serviço efetuar o repasse do valor.

**Parágrafo Quarto** – Para dar plena efetividade no cumprimento integral no atendimento odontológico, inclusive para os dependentes diretos dos Trabalhadores, o SISDF poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE SAÚDE

As empresas repassarão, mensalmente, ao sindicato laboral o valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, descontando outros R\$ 30,00 (trinta reais) como co-participação do trabalhador, a título de auxílio manutenção de plano de saúde aos empregados.

**Parágrafo primeiro** – O Plano a que se refere o caput deverá compreender além de consultas e exames, atendimento cirúrgico, obstétrico e internações, vedada a contratação de plano ambulatorial.

**Parágrafo segundo** – É de responsabilidade exclusiva do sindicato laboral a

escolha, contratação e administração do referido plano cabendo a este estabelecer os critérios e as condições da prestação de serviços do plano de saúde.

**Parágrafo terceiro** – É de competência exclusiva do sindicato laboral tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários, inclusive atuar nas ações judiciais e administrativas envolvendo o plano de saúde na defesa dos interesses de seus beneficiários, em especial, para garantir a continuidade da prestação dos serviços médicos na hipótese de interrupção ou suspensão dos serviços pelo plano de saúde. Em hipótese alguma, o SEAC/DF e /ou as empresas serão responsabilizadas pela descontinuidade, suspensão ou por qualquer problema decorrente da prestação de serviços do plano de saúde aos trabalhadores.

**Parágrafo quarto** – No caso de condenação judicial das empresas, ou do SEAC/DF, que impliquem em desembolso financeiro decorrente da descontinuidade, suspensão e problemas na prestação de serviços do plano de saúde aos trabalhadores, em ser comprovada a culpabilidade do SISDF, caberá ao Sindicato Laboral indenizar as empresas e/ou SEAC/DF.

**Parágrafo quinto** – O benefício em questão será custeado com os valores repassados pelas empresas na forma dos repasses dos contratantes da prestação de serviços público e privado e com a contribuição dos trabalhadores no valor de R\$ 30,00 (trinta) reais por trabalhador beneficiário do plano de saúde. A contribuição do trabalhador será objeto de desconto em folha de pagamento e repassado para o sindicato laboral até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

**Parágrafo sexto** – O valor será repassado ao sindicato laboral E/OU A OPERADORA até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao INICIO DO CONTRATO. A empresa terá até o dia 15 (quinze) de cada mês para incluir os funcionários no plano de saúde e a operadora terá até 20 (vinte) dias para entregar a carteira com a devida inscrição.

**Parágrafo sétimo** – Juntamente com os valores repassados, a empresa entregará a relação dos empregados efetivos, na forma disposta no caput, em arquivo eletrônico e em meio físico, devidamente assinada.

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

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

**Parágrafo décimo** – A partir da assinatura e registro dessa 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 primeiro** – Na hipótese de os tomadores dos serviços não adimplirem o pagamento a ser realizado às empresas dos valores referentes ao benefício previsto no caput desta cláusula, ficarão as mesmas desobrigadas de repassarem qualquer valor ao sindicato laboral e/ou à operadora.

**Parágrafo décimo segundo** – Os sindicatos convenientes, em ação conjunta, assumem entre si o compromisso de impugnarem todos os Editais publicados a partir do mês de janeiro de 2017, que não contemplem os trabalhadores com plano de saúde.

**Parágrafo décimo terceiro** – Os empregados que atuam em funções de secretariado no âmbito administrativo das empresas de prestação de serviços abrangidas por esta CCT e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, bem como empregados não efetivados ou não diretamente ativos nos contratos de prestação de serviços, poderão aderir ao plano de saúde contratado pelo sindicato laboral, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS. Para dar plena efetividade no cumprimento integral no atendimento, inclusive para os dependentes diretos dos Trabalhadores, o SISDF poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

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

**Parágrafo décimo quinto** – Será de responsabilidade exclusiva do sindicato laboral o pagamento e a manutenção do plano de saúde dos trabalhadores que se encontram afastados em benefício previdenciário, ou seja, todo trabalhador que se afastar de suas atividades laborativas terá assegurado o direito de uso do plano de forma integral.

**Parágrafo décimo sexto** – Cessando ou não havendo repasse referente ao Plano de Saúde, o SISDF o cancelará automaticamente, suspendendo todo e qualquer atendimento e/ou procedimento presente ou futuro, dando imediata ciência ao tomador de serviços.

**Parágrafo décimo sétimo** – Fica estabelecido que os efeitos práticos e financeiros dessa cláusula terão sua vigência a contar de 01/04/2017.

**Parágrafo décimo oitavo** - O profissional de secretariado poderá renunciar ao benefício, em expediente fornecido pelo SISDF, na secretaria da entidade, até dia 10 (dez) de cada mês, o que implica na desobrigação do tomador de serviço efetuar o repasse do valor.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CRECHE**

Comprovada a inscrição dos filhos de empregados em creche particular, as empresas deverão solicitar ao tomador de serviço o reembolso dos valores despendidos pelos empregados, a serem repassados ao trabalhador apenas quando recebidos do tomador de serviço.

**Parágrafo Único** – Os valores referidos no caput não integram as verbas trabalhistas, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO PROFISSIONAL**

As empresas ficam terminantemente proibidas de contratar para as funções de Técnico em Secretariado e/ou Secretário Executivo, trabalhadores sem o Registro Profissional, obtido nas SRTEs/MTPS, exigido no Art. 6º da **Lei 7377/85 (modificada pela Lei 9621/96) de Regulamentação da Profissão.**

**Parágrafo primeiro** – Ainda em cumprimento a lei de regulamentação, as Empresas deverão exigir, no ato da admissão, a habilitação específica de **TÉCNICO EM SECRETARIADO** para exercício do cargo de Técnico em Secretariado e a de **SECRETÁRIO EXECUTIVO** para o exercício do cargo de Secretário Executivo, não sendo permitida a contratação de outra forma.

**Parágrafo segundo** – As Empresas que mantêm em seus quadros secretários com habilitação diferente do cargo exercido, deverão corrigir o equívoco, sob pena de responderem por desvio de função.

**Parágrafo terceiro** - As empresas deverão encaminhar ao SISDF, sempre que

solicitadas, a listagem dos secretários com o número dos devidos Registros Profissionais.

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

Nos casos de readmissão na mesma empresa, dentro do prazo de 01(um) ano, e desde que o empregado tenha trabalhado anteriormente por um período também não inferior a um ano, para o exercício da mesma função, o profissional não estará sujeito ao contrato de experiência.

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

O empregador se obriga a anotar na CTPS e registros internos de seus profissionais o cargo efetivamente exercido de acordo com suas atividades funcionais, a remuneração, quando contratados no início ou durante vigência do contrato do trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – É obrigação das empresas fornecerem cópia do contrato de trabalho no ato da admissão e alterações posteriores, sob recibo.

**Parágrafo Segundo** – É vedado ao empregador efetuar qualquer alteração da anotação na CTPS, e registros internos de seus profissionais que descaracterize o cargo de secretária (o).

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

As rescisões dos contratos de trabalho dos secretários **a partir de 12 (doze) meses** de empresa deverão ser assistidas pelo SISDF, devendo ser apresentado no ato da homologação os seguintes documentos, além dos exigidos pela CLT:

- Guias de Seguro Desemprego;

- Termo de rescisão de contrato em 5 (cinco) vias;
- GRFP (Guia do recolhimento do FGTS da rescisão e de multa de 50%) em duas vias e chave de identificação para saque do FGTS
- Extrato analítico do FGTS;
- Carta de Apresentação, que não tenham sido demitidos por justa causa;
- Atestado Médico Demissional (fornecido por Médico do Trabalho)
- Guias de Contribuição Sindical e Assistencial dos três últimos exercícios;
- Atestado de Afastamento e Salários (AAS) 36 últimos meses;

**Parágrafo Primeiro** - No caso de impedimento da homologação da rescisão do contrato de trabalho pela ausência do empregado ou do empregador, o SISDF fornecerá documento comprovando o comparecimento da(s) partes(s), desde que devidamente demonstrada a notificação e a ciência do empregado do aviso prévio.

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

**Parágrafo Terceiro** - A não apresentação da documentação estabelecida no *Caput*, implicará na aplicação de multa diária, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/30 (um e trinta avos) do valor do menor piso da categoria, e limitada ao teto da remuneração mensal, observado o respectivo segmento, sendo que essa será revertida em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo Quarto** - No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SISDF 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 Quinto** - Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor fica o SISDF 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 2º desta cláusula.

**Parágrafo Sexto** – As empresas deverão agendar as homologações com antecedência, mediante agendamento por meio eletrônico, sob pena de não serem atendidas.

**Parágrafo Sétimo** – Em havendo pagamento direto na conta corrente do empregado ou não, o prazo para homologação das rescisões de contratos de trabalho é de até 15 (quinze) dias corridos, contados a partir da data dos prazos previstos no Artigo 477 da CLT Parágrafo 6º e alínea “c”, sob pena de pagamento da indenização limitada ao salário-base do trabalhador.



**Parágrafo Oitavo-** É vedada a inclusão de ressalva genérica ao pedido de rescisão ou de quitação homologado pelo Sindicato Laboral, devendo o Sindicato Laboral fazer constar expressamente quais direitos ainda não foram satisfeitos à data de sua intervenção.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS EFETUADAS COM CHEQUE E DEPÓSITO**

As empresas poderão efetuar o pagamento relativo às verbas rescisórias de seus secretários com cheque da empresa, desde que seja nominal ao secretário demissionário, no valor integral ao TRTC, cheque da Praça de Brasília, não cruzado e que conste o nome do banco e endereço, número e valor do cheque no TRTC e em tempo hábil para o saque no mesmo dia da homologação.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias de seus secretários na forma do artigo 477, parágrafo 4º da CLT.

**Parágrafo Segundo** - Fica estipulado uma multa de 0,5% (meio por cento) por dia de atraso, limitado a 2 (duas) vezes o valor da remuneração no pagamento de verbas rescisórias que não sejam apresentadas no prazo legal ao SISDF e caso verificado erro, será dado o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para corrigi-la, sem incidência de multa, que na hipótese de aplicação será revertida ao empregado.

**Parágrafo Terceiro** - Quando a empresa optar pelo pagamento das verbas rescisórias através de depósito bancário ficará obrigada a entregar um comprovante original para o SISDF.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DE CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O profissional secretário fica dispensado do cumprimento do aviso prévio no momento em que comprovar a obtenção de novo emprego, mediante declaração em papel timbrado da empresa e/ou registro na CTPS e/ou Edital de Convocação de Concurso Público e/ou Edital/Portaria de nomeação, desonerando as partes do pagamento do aviso prévio não trabalhado.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa que não fornecer a referida declaração deverá devolver a CTPS devidamente assinada, para o funcionário, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Segundo** – Ao secretário dispensado sem justa causa é assegurado o aviso prévio por escrito em duas vias. Em caso contrário será aplicada uma multa equivalente a 6% (seis por cento) do seu salário e revertida em seu favor.

**Parágrafo Terceiro** - O Aviso Prévio será comunicado por escrito e contra recibo, devendo constar a informação se, e como, os Profissionais Secretários deverão trabalhar naquele período, ou se o aviso será indenizado pela empresa e informando dia, local e horário da homologação da rescisão.

**Parágrafo Quarto** – O profissional demitido mediante alegação de falta grave, advertência ou suspensão por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo.

**Parágrafo Quinto** - O saldo de salário referente ao período anterior a da ação do aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais secretários (as), exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - RELAÇÃO MENSAL**

As empresas se obrigam a fornecer ao sindicato da categoria profissional uma relação mensal contendo o nome completo dos (as) secretários (as) admitidos e demitidos no referido período.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROCESSO LICITATÓRIO**

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

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TREINAMENTO / ATUALIZAÇÃO**

Os cursos de atualização, treinamentos obrigatórios, atividades ou eventos, visando o aperfeiçoamento profissional do seu pessoal, que constituir exigência da empresa, terão todas as despesas decorrentes à sua realização arcadas pelo empregador.

**Parágrafo Primeiro** - Se o pagamento tiver sido feito antecipadamente pelo empregado, com expressa autorização do empregador, o mesmo terá direito ao reembolso do valor pago.

**Parágrafo Segundo** - O secretário que fizer curso de aprimoramento custeado pela empresa assume o compromisso de permanecer na mesma pelo período mínimo de seis meses, após a conclusão do mesmo curso.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE**

As empresas assegurarão o emprego da gestante desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, por 60 (sessenta dias) dias após o término da licença maternidade, inclusive nos casos de contrato por prazo determinado, de experiência e aborto não criminoso, exceto nas rescisões por justa causa e pedidos de demissão, sendo este último caso feito sob a assistência da entidade profissional.

**Parágrafo único** - A secretária que tiver ciência de seu estado gravídico, após a rescisão contratual, deverá notificar o empregador, por intermédio do sindicato laboral, no prazo de quinze dias após a rescisão contratual, a fim de que possa ser reintegrada ao trabalho.

## **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 (trinta) dias.

## **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO**

Ao empregado acidentado no trabalho, ressalvada a hipótese de justa causa, é garantida estabilidade por 12 (doze) meses, nos termos da Legislação da Previdência.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE RAIS**

As empresas ficam obrigadas a entregar a cópia da RAIS aos empregados que

vierem a requerer, justificadamente, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

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

### **Duração e Horário**

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

A jornada de trabalho dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo haver a compensação das 4 (quatro) horas de trabalho aos sábados ou durante a semana, a critério do empregador.

**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, desde que com anuência do contratante.

**Parágrafo Terceiro** – Na hipótese de trabalho extra em domingos e/ou feriados, a remuneração adicional correspondente será de 100% (cem por cento) do salário/hora, sendo garantido ao(à) secretário(a) o custeio das despesas com transporte e alimentação.

**Parágrafo Quarto** – Para efeito de cálculo de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio e FGTS, a média de horas extras dos últimos 12 (doze) meses integrará o salário.

**Parágrafo Quinto** – Fica garantido aos empregados que trabalham com carga horária de seis horas diárias ou cento e oitenta horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de salários.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA ÀS REUNIÕES**

As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que convocados os(as) secretários(as) deverão ser realizados durante o expediente normal, e se estas ultrapassarem o horário normal de trabalho serão remuneradas como horas excedentes, como serviços extraordinários, por representarem tempo à disposição da empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMEMORAÇÕES CARNAVALESCAS**

No período da festa carnavalesca, as empresas deverão dispensar do trabalho seus secretários na segunda-feira e terça-feira em todo o expediente, e na quarta-feira, até às 12 horas, de acordo com as necessidades dos serviços e de conformidade com o expediente do tomador dos serviços.

**Parágrafo Único** - Na segunda-feira de carnaval, será comemorado o Dia do Profissional Secretário, ficando assegurada a remuneração normal e sendo expressamente proibido o trabalho nesse dia.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ANTECIPAÇÃO DE FERIADO**

As empresas anteciparão o feriado local do dia 30 (trinta) de novembro (dia do evangélico – Lei Distrital nº 893/1995) para o dia em que for comemorado o dia do servidor público (28 de outubro). Caso não haja antecipação do dia trinta de novembro as empresas poderão compensar referido dia em outra data.

**Parágrafo Único** – O ajuste de que trata o caput está condicionado à concordância do tomador do serviço.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇOS**

Todos os empregados que exercem atividades exigentes de movimentos repetitivos ou esforço dos membros superiores e coluna vertebral, nos termos da Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho e Emprego, gozarão de dez minutos de intervalo a cada cinquenta minutos trabalhados, que deverão ser gozados fora do ambiente de trabalho, garantindo-se que não ocorra aumento do ritmo ou carga de trabalho em razão deste intervalo.

**Parágrafo Primeiro** – Os intervalos referidos no caput não serão deduzidos da duração normal de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – As empresas devem manter convênio para programa de controle médico de saúde ocupacional, conforme PCMSO/NR nº 7.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

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

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Nos termos ora disciplinados, fica instituído o sistema de banco de horas, com base na Lei nº 9.601/98, que deu nova redação ao § 2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho e a ele (art. 59) acrescentou o § 3º, com validade a partir de 1º de janeiro de 2017, desde que, seja permitido pelo órgão contratante.

**Parágrafo Primeiro** - Será formado um banco, proveniente das horas trabalhadas além da jornada normal diária, as quais serão compensadas nos termos do presente Acordo.

**Parágrafo Segundo** - A composição do banco de horas se dará mediante o acúmulo, apurado por meio de cartão de ponto, de horas credoras ou devedoras.

**Parágrafo Terceiro** - As horas excedentes, a que se refere o parágrafo 2º, estarão limitadas a 02 horas diárias e 10 horas semanais, as quais serão acumuladas para futura compensação.

**Parágrafo Quarto** - Será permitido um saldo negativo de, no máximo, 20 horas a serem compensadas, conforme estabelecido nos parágrafos 6º a 11º.

**Parágrafo Quinto** - As horas que ultrapassarem o limite estabelecido no parágrafo 3º desta cláusula serão remuneradas como horas extras, em conformidade com o regulado em cláusula própria da Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Sexto** - A compensação não poderá ocorrer nas férias, feriados e dias de descanso semanal remunerado, devendo ser feita sempre no mês subsequente à apuração.

**Parágrafo Sétimo** - Sempre que houver interesse das partes para que haja a compensação, tal solicitação se dará com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Oitavo** - A cada 30 (dias) dias serão realizados balanços para apuração do saldo de horas e planejamento da compensação, devendo tal saldo ser informado ao empregado, mediante documento específico. Havendo interesse entre as partes, o saldo existente poderá ser transferido, todo ou em parte, para o próximo balanço. Poderá, ainda, o saldo apurado ser remunerado como hora extra.

**Parágrafo Nono** - A apuração e compensação de saldo negativo obedecerá ao mesmo critério do parágrafo anterior.

**Parágrafo Décimo** - Os atrasos, saídas e faltas por motivo justificado e não previsto na legislação ou na CCT, poderão ser compensados no Banco de Horas, limitando-se em a uma ocorrência por semana.

**Parágrafo Décimo Primeiro** - Nos casos de desligamento de empregados durante a vigência deste Acordo, a empresa estará obrigada a pagar o adicional de horas extras sobre as horas não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Na existência de horas a compensar (saldo negativo), conforme previsto nos parágrafos 6º e 9º deste Acordo, tais horas não poderão ser descontadas das verbas rescisórias, considerando-se zerado o eventual saldo devedor.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - ABONO DE FALTAS DOS ESTUDANTES

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

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

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS REMUNERADAS

As empresas considerarão ausências legais do profissional secretário ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta convenção coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes e descendentes, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência; **a contar do primeiro dia após o evento;**
- 5 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento;
- 5 (cinco) dias consecutivos, licença paternidade, em caso do nascimento e/ou adoção de filho recém-nascido; com início no 1º dia útil subsequente a data do nascimento;
- 5 (cinco) dias consecutivos para internação de filhos menores de 14 anos, por ano.
- 1 (um) dia para acompanhamento de saúde de filho menor de quatorze anos ou se com necessidades especiais de qualquer idade, limitado há 5 (cinco) dias por ano, desde que haja comprovação, por meio de atestado de saúde

competente, a ser apresentado no primeiro dia do retorno ao trabalho, que contenha o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante;

- pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- as ausências comprovadas e justificadas por meio de atestado, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante;
- uma vez por semestre para participação de reunião na escola dos filhos, sem desconto no salário. O empregado deve comprovar o período da ausência ao trabalho por meio de declaração emitida pela instituição escolar, devendo fazer a devida compensação.
- fica concedido, para os trabalhadores com mais de 40 (quarenta) anos, o abono do período (horas) descrito no atestado médico, para a realização de exames preventivos. O atestado deve ser entregue para a empresa no máximo até o primeiro dia útil após o exame.

**Parágrafo Único:** As ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (**Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho**), não se confundindo com ausências motivadas por doença e **comprovadas por meio de atestado médico**.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LEI MARIA DA PENHA**

À secretária vítima de violência doméstica será assegurado afastamento do trabalho pelo período determinado pelo Poder Judiciário, com as garantias sociais e trabalhistas, a partir da decisão judicial.

**Parágrafo Primeiro** – O afastamento a que alude o caput será limitado ao prazo de até 14 (quatorze) dias corridos, quando então as empresas ficam desobrigadas do seu cumprimento.

**Parágrafo Segundo** – O afastamento de que trata a presente cláusula se dará nos estritos termos da Lei nº 11.340, de 07/08/2006 (Lei Maria da Penha).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DECLARAÇÃO DE ACOMPANHAMENTO**

As empresas aceitarão as declarações de acompanhamento (pai e mãe acima de 70 anos) a consultas/exames pelo período expresso no atestado (considerando hora de entrada, saída e percurso), sem prejuízo a remuneração. Este benefício, como justificativa de ausência da secretária/secretário, é limitado a 3 (três) vezes por ano.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADO E/OU DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO**

Visando a manutenção da qualidade de vida e das condições saudáveis de trabalho para o seu profissional secretário, as empresas aceitarão os atestados médicos ou declarações de profissionais de saúde que demonstrem o comparecimento a consultas e/ou exames para justificativa e abono da ausência do profissional no período (considerando hora de entrada, saída e percurso) em que esteve sob atendimento, que poderá ser compensado sem prejuízo da remuneração, devendo mesmo ser remetido à empresa empregadora.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

A jornada de trabalho do empregado estudante, durante o período letivo não será prorrogada pelas empresas, exceto nos casos de extrema necessidade de serviço, desde que esses casos não caracterizem habitualidades.

#### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Fica garantido o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem

seu contrato rescindido sem justa causa.

#### Férias Coletivas

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS COLETIVAS / INDIVIDUAIS

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, ou dias compensados, ou ainda com os dias 24 e 31 de dezembro.

**Parágrafo Único** – Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas só concederão férias coletivas, mediante comunicação à Superintendência Regional do Trabalho no Distrito Federal e o Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Distrito Federal, com antecedência de quinze dias

#### Licença Maternidade

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

A duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII, do art. 7º da Constituição Federal poderá ser prorrogada por sessenta dias, desde que haja adesão expressa da empresa ao “**Programa Empresa Cidadã**”, instituído pela Lei nº 11.770, de 09/09/2008 e, também, solicitação por escrito da secretária até ao final do primeiro mês após o parto.

**Parágrafo Primeiro** – A prorrogação da licença maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da CF.

**Parágrafo Segundo** – A secretária que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, fará jus à prorrogação no caput, desde que a requeira no prazo de trinta dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

**Parágrafo Terceiro** – A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09/09/2008.

**Parágrafo Quarto** – As secretárias que na data da assinatura desta convenção estejam em gozo de licença maternidade, terão até trinta dias contados a partir

desta data para manifestar a opção referida no caput.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS DA GESTANTE**

A empresa garantirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, marque seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

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

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL / MORAL**

Os empregadores adotarão política de prevenção e orientação sobre o tema assédio sexual/assédio moral para toda a empresa, criando um canal competente para denúncias, com garantia de emprego e evitando constrangimento aos envolvidos.

**Parágrafo único** – Serão desenvolvidos mecanismos de investigação, adequação e punição para os casos de culpa comprovada.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Para o cumprimento dos artigos 20 e 21 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, serão considerados acidentes de trabalho, além dos ali elencados, os que tenham causa ocupacional, de acordo com a OMS e OIT, bem como os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Em caso de acidentes, os empregadores comunicarão imediatamente à família do acidentado, quando o mesmo for levado do local do acidente para o hospital, fornecendo o nome e o endereço do hospital onde se encontra o profissional secretário.

**Parágrafo Segundo** - Caso o acidentado não fique hospitalizado, os empregadores

fornecer-lhe-ão condução até a sua residência.

#### Uniforme

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Quando de uso obrigatório, as empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, 02 (dois) uniformes completos, adequados à numeração previamente informada, a cada seis meses.

**Parágrafo Único** – Após a efetiva entrega dos uniformes, através de recibo próprio, os ajustes ficarão a cargo do empregado (a).

#### Aceitação de Atestados Médicos

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos, ressalvado o direito de submeter o profissional secretário a novo exame, por médico por elas indicado.

**Parágrafo Primeiro** – O secretário, no prazo máximo de **48 (quarenta e oito) horas** contados do recebimento do atestado médico, fica obrigado a providenciar os meios necessários para comunicar ao empregador a impossibilidade de comparecimento ao trabalho e o número de dias de repouso concedidos pelo médico. A empresa fica obrigada a emitir comprovante de recebimento com cópia para o secretário. Caso a empresa tenha em seu regulamento interno estabelecido o prazo para apresentação do atestado deverá ser obedecido este prazo.

**Parágrafo Segundo** – No caso das empresas de terceirização os atestados médicos, de até dois dias, emitidos pelo serviço médico do tomador de serviço a favor do empregado, deverão ser acatados pela empresa, desde que esta não tenha serviço médico próprio.

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

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE CAT

As empresas fornecerão ao SISDF, até o dia quinze de cada mês, cópias das CAT's emitidas no mês anterior.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

A empresa, desde que obrigada à emissão da CAT, ressarcirá o(a) secretário(a) por eventuais prejuízos que venham a ser causados pela sua não emissão no prazo legal.

### Relações Sindicais

#### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

A 5 (cinco) dirigentes sindicais eleitos, integrantes da Diretoria do Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Distrito Federal – SISDF será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários, sem a respectiva prestação dos serviços, limitado a 01 (um) dirigente por empresa.

### Contribuições Sindicais

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS SECRETÁRIOS PARA FAZER FACE ÀS DESPESAS COM A

As empresas procederão ao desconto, em folha de pagamento, de todos os sindicalizados a importância correspondente a **3% (três por cento)**, da remuneração do seu empregado a favor do SISDF, **no mês subsequente ao registro desta convenção coletiva**, a ser recolhido à conta nº 3690-6, Agência 002 (SCS), da Caixa Econômica Federal **ou** mediante guias fornecidas pelo Sindicato Profissional, em sua sede, situada no SCS, Quadra 1, Ed. Ceará, Salas 406 a 409, Telefone (61) 3321-0524, enviadas por e-mail ou na página [www.sisdf.com.br](http://www.sisdf.com.br) para custeio administrativo, assistencial e jurídico.

**Parágrafo Primeiro** - O valor descontado, previsto no Caput desta cláusula, deverá ser recolhido em conta corrente e/ou em guias fornecidas pelo SISDF até o dia 10 do mês subsequente ao desconto e o respectivo comprovante entregue na Secretaria da entidade até dez dias após o pagamento.

**Parágrafo Segundo** - O desconto previsto nesta cláusula também será devido pelos empregados admitidos após a assinatura da presente Convenção, contando-se o prazo para manifestação da oposição a data da sua admissão.

**Parágrafo Terceiro** – Após terem sido efetuados os descontos referidos e recolhidos os valores descontados, no prazo estabelecido, as empresas providenciarão o encaminhamento ao Sindicato Profissional de cópias das guias ou comprovante de depósito da contribuição assistencial correspondentes, acompanhadas da relação nominal dos empregados com os respectivos valores.

**Parágrafo Quarto** - Se caso a empresa já tiver efetuado o pagamento dos salários no mês da assinatura do acordo, o referido desconto deverá ser feito no salário do mês subsequente.

**Parágrafo Quinto:** Conforme entendimento uníssono do Supremo Tribunal Federal, “a contribuição assistencial visa a custear as atividades assistenciais dos sindicatos, principalmente no curso de negociações coletivas” (RE 224885, de 08.06.2004 - Ministra Ellen Gracie).

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

As empresas ficam obrigadas a descontar dos secretários sindicalizados, em folha de pagamento, a mensalidade devida ao SISDF no percentual a ser repassado por este Sindicato às Empresas, mediante simples autorização do empregado por escrito.

**Parágrafo Primeiro** - Para efeito de controle do desconto da Contribuição Associativa, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao SISDF até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, uma relação de todos os empregados atingidos pelo desconto, na qual conste: nome completo, a função (se Técnico em Secretariado, Secretário Executivo ou Secretário Executivo Bilíngue), o salário e o valor do desconto.

**Parágrafo Segundo** - O repasse do desconto para o SISDF deverá ser feito obrigatoriamente até 10 dias após o desconto.

**Parágrafo Terceiro** - O SISDF encaminhará mensalmente para as empresas relação dos novos secretários sindicalizados para fins do desconto da mensalidade.



**Parágrafo Quarto** - Em caso de atraso no depósito da Contribuição Associativa recolhida, a empresa pagará uma multa diária correspondente a 0,2% (zero vírgula dois por cento) do valor a recolher, revertido para o SISDF, até a 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 secretários sindicalizados, mediante a apresentação por parte do SISDF de uma relação dos filiados para a empresa que está sucedendo a outra, sem necessidade de apresentação de novas autorizações. A relação deverá ser apresentada até 15 (quinze) dias após a empresa assumir o contrato.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ACRÉSCIMO LEGAL POR ATRASO NA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

O atraso no repasse da Contribuição Assistencial prevista nesta Convenção incidirá em multa de 2% (dois por cento), acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração do valor da contribuição.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 10,00 (dez reais), por empregado, comprovado por meio do CAGED referente ao mês de junho de 2017, a ser recolhida de uma só vez até o dia 15 de julho de 2017, 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 à data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). A empresa que não recolher até o dia 15 de julho de 2017 ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês, não se beneficiando do desconto acima previsto. O pagamento deverá ser efetuado através de emissão de boleto bancário emitido pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

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

regularização da situação econômica.

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

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Subordina-se ao desconto assistencial a não oposição do trabalhador manifestada no prazo de **10 (dez) dias após** o registro e arquivo na Superintendência Regional do Trabalho – SRTE/DF, por declaração assinada (em duas vias), constando número do RG e CPF do secretário, nome e CNPJ da empresa e o nome do órgão, entregue pessoalmente e individualmente com documento de identificação, na sede deste sindicato.

**Parágrafo Único – INTERVENÇÃO** - Com base nas disposições contidas na Convenção nº 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ficam as empresas advertidas sobre a proibição de exercer qualquer tipo de intervenção, influência, facilitação ou incentivo ao trabalhador para se opor ao desconto da contribuição fixada pelo Sindicato Profissional, sob pena de pagamento de multa no valor do maior piso salarial da categoria, por secretário que agir sob motivação da empresa, multa esta a ser revertida em favor do Sindicato Profissional, sem prejuízo da empresa responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes eleitos e no exercício do seu mandato, para participação em reunião, conferências, congressos e simpósios, devendo, ser solicitada pela entidade sindical com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, observando-se o máximo de 15 (quinze) dias de licença ao ano e um dirigente por empresa.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - LIVRE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL**

Fica assegurado o livre acesso dos dirigentes sindicais nos intervalos relativos ao descanso e alimentação, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja, desde que autorizado pelo tomador de serviço.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para poderem celebrar contratos administrativos com os 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 falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenentes, nos casos de concorrências, carta-convite, tomada de preços e Pregões, alvejarem o processo licitatório e/ou a empresa irregular por descumprimento das cláusulas convencionadas.

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

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SISDF suas GFIP's 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 SISDF.

**Parágrafo Primeiro** - A recusa do recebimento da GFIP por parte do SISDF 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 da empresa prejudicada.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - EDITAIS DE LICITAÇÕES**

O Sindicato laboral se compromete sempre impugnar editais de licitações lançados pela Administração Pública, seja de forma administrativa, seja judicial, quando incorrer a hipótese de redução salarial em relação aos praticados pelo próprio tomador do serviço.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública, ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da anterior, inclusive as gestantes, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigandose que as empresas que perderem o contrato comunicarão o fato ao sindicato laboral até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** - É facultado às empresas sucedidas realocar seus funcionários para outros postos de trabalho, no exercício da mesma função e com posto fixo, garantindo estabilidade ao trabalhador por 90 (noventa) dias, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa sucessora que não poderá exigilos.

**Parágrafo Segundo** - Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa perdedora estará obrigada a dispensar os empregados sem justa causa, para permitir a contratação pela empresa vencedora, 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 esta cláusula.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admitirá o empregado da empresa anterior, desde que o funcionário possua a habilitação para o exercício da profissão de acordo com as Leis nº 7.377/85 e 9.261/96 e a ele concederá estabilidade no emprego pelo período de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

III) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admitirá o empregado da empresa anterior, inclusive as gestantes, dirigentes sindicais, membros da CIPA representante dos trabalhadores, trabalhador em licença ou estabilidade por acidente de trabalho ou outro benefício previdenciário e/ou estabilidade legal, desde que o funcionário possua a habilitação para o exercício da profissão de acordo com as Leis nº 7.377/85 e 9.261/96 e a ele concederá a estabilidade em curso.

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, obrigandose, 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 convenentes, o trabalhador será desligado dos serviços com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, inclusive aviso prévio indenizado."

VIII) Havendo a necessidade de redução dos postos de serviço em uma nova contratação, a empresa que está assumindo os serviços deverá privilegiar o empregado mais antigo no posto de trabalho, de modo que o tempo do empregado na execução do serviço será o critério para a contratação. O funcionário deverá estar habilitado nos termos das Leis 7.377/85 e 9.261/96 para gozar deste benefício.

#### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Caso venha a ser necessário, será instituída uma comissão intersindical, formada por membros integrantes das categorias econômica e profissional, para fiscalização do cumprimento das cláusulas dessa avença, e adoção de medidas conciliatórias.

**Parágrafo Único** - Fica vedada a criação de Comissão Conciliação Prévia por

empresa.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PUBLICIDADE DA CONVENÇÃO**

As partes acordantes obrigam-se a promover ampla publicidade do teor ora acordado, principalmente através de fixação de cópias desta convenção, em locais de trabalho e bem visíveis.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - LEGALIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

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 se cuida 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 167 conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de Trabalho de cada categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem

seguidas, **obrigatoriamente**, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal. As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DA TENTATIVA PRÉVIA DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL**

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CCT**

Fica estipulada multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor **do piso de Técnico em Secretariado**, devida por cada infração verificada, a ser paga pela parte que descumprir obrigações de fazer como, por exemplo, ausência de anotação de baixa na CTPS, ausência de entrega das guias para saque do FGTS, ausência de entrega de guias para habilitação no seguro-desemprego etc., decorrente de disposição desta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo em favor da parte prejudicada, sendo esse valor reajustado de acordo com os reajustes de salários.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO**



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

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - COMPETÊNCIA**

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas e/ou divergências de aplicação da presente convenção coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR**

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DAS EMPRESAS OPTANTES DO SIMPLES NACIONAL**

As microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) que fornecem

serviços terceirizados objeto da presente convenção coletiva não poderão ser optantes pelo regime de tributação do SIMPLES NACIONAL, tendo em vista o impedimento legal previsto pelo artigo 17, inciso XII da Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006 e artigos 115 e 191, § 2º da Instrução Normativa 971, de 13 de novembro de 2009 da Secretaria da Receita Federal.

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 78,38% (setenta e oito vírgula trinta e oito 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 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**.

ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA

Presidente

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

MARIA NORMELIA ALVES NOGUEIRA

Presidente

SINDICATO DAS SECRETARIA E DOS SECRETARIOS DO DF

### **ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - PLANILHAS DE CÁLCULOS**

[Anexo \(PDF\)](#)

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