

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000009/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/01/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000872/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.100219/2022-61  
DATA DO PROTOCOLO: 10/01/2022

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

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

E

SIN DOS TRA EM E DE T T DE P U I E E T E DE T CARGAS DF , CNPJ n. 00.701.847/0001-01, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 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 **Motoristas de carro leve, Motoristas de veículos pesados, Motoristas executivos, Supervisores/Encarregados e profissional dos condutores de veículos rodoviários, do plano da CNTT que se ativam nas empresas de prestação de serviços de limpeza, conservação ambiental, manutenção predial, trabalho temporário e serviços terceirizáveis**, com abrangência territorial em DF.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

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

A todos os empregados da categoria profissional fica **garantido o reajuste salarial**, a partir de 1º de janeiro de 2022, conforme tabela abaixo:

ITEM	FUNÇÃO	VALOR
A	Motorista de Veículo Leve	R\$ 2.582,19
B	Motorista de Veículo Pesado	R\$ 2.965,81
C	Motorista Executivo	R\$ 2.965,81
D	Motorista de Transporte Escolar	R\$ 3.023,06
E	Monitor(a) de Transporte Escolar	R\$ 1.505,80
F	Supervisor/Encarregado	R\$ 3.801,73
G	Supervisor de Transporte Escolar	R\$ 3.801,73

**Parágrafo Primeiro** – A todos os componentes da categoria profissional que recebam acima do piso salarial fica garantido um reajuste salarial linear de **10% (dez por cento)** a partir de **1º de janeiro de 2022**.

**Parágrafo Segundo** – Nenhum empregado da categoria profissional, contratado diretamente por empresas do segmento econômico representado pelo SEAC/DF e SITTRATER/DF, poderá receber piso salarial menor que **R\$ 1.505,80** (mil quinhentos e cinco reais e oitenta centavos), excetuando-se os casos previstos nessa Convenção Coletiva de Trabalho.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

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

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

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

**Parágrafo Segundo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, o pagamento do salário poderá ser feito **até o 5º (quinto) dia útil bancário**, obedecendo as demais disposições prescritas no *caput*.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Os empregados admitidos não poderão receber salário inferior ao do empregado demitido, desde que desenvolvam atividade da mesma natureza, com igual produtividade e com mesma perfeição técnica.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DAS MULTAS: DETRAN, PRF E DER**

As empresas poderão proceder com o parcelamento das multas de trânsito, por ventura aplicadas a seus funcionários, em até 3 (três) vezes. Caso o valor da(s) penalidade(s) ultrapasse(m) 30% da remuneração mensal, o fracionamento poderá ocorrer em número maior de parcelas.

**Parágrafo Primeiro** – Havendo recurso por parte do empregado e/ou da empresa quanto à multa e, sendo esta acolhida em última e definitiva instância, a empresa fica obrigada a promover o respectivo reembolso de valores eventualmente descontados do empregado a tal título.

**Parágrafo Segundo** – Em caso de demissão fica facultado à empresa efetuar o desconto quando da rescisão contratual.

**Parágrafo Terceiro** – Ficará a cargo do SITTRATER/DF a elaboração e acompanhamento dos recursos de multas dos empregados associados, devendo este encaminhar o processo de recurso para o devido registro nos órgãos competentes da empresa.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas poderão efetuar os pagamentos do 13º (décimo terceiro) salários em duas parcelas ou a um só tempo.

**Parágrafo Primeiro** – Para o pagamento em duas parcelas, o primeiro vencimento deverá ser pago até o dia 30 de novembro de 2022 e o segundo até o dia 20 de dezembro de 2022, na proporção a que fizer jus o empregado.

**Parágrafo Segundo** – Para o pagamento em um só tempo, o vencimento deverá ser pago até o dia 20 de dezembro de 2022, na proporção a que fizer jus o empregado.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a conceder, antecipadamente, a cada 30 (trinta) dias aos seus empregados, e de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados, o **auxílio alimentação, no valor de R\$ 42,00** (quarenta e dois reais).

**Parágrafo Primeiro** – A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

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

**Parágrafo Terceiro** – **CONTRIBUIÇÃO PAT** – Em cumprimento à legislação que regulamenta o benefício do PAT, fica estabelecido que as empresas procederão ao desconto no valor facial do vale alimentação, limitado a R\$ 0,30 (trinta centavos) do valor total do referido benefício, fornecidos ao trabalhador.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

No ato de admissão, todo e qualquer empregado deverá informar, mediante preenchimento de formulário disponibilizado pelas empresas, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pelas empresas, de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência – trabalho e vice-versa, de forma a satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto nº 95.247/87, que regulamenta a Lei nº 7.619/87 e as previstas na Lei nº 7.418/85.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

**Parágrafo Segundo** – Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

**Parágrafo Quarto** – No caso de desligamento do empregado, o mesmo obriga-se a devolver os vales transporte proporcional aos dias de trabalho ao período, sob pena de desconto na rescisão do contrato, devendo haver a dedução proporcional dos 6% (seis por cento) descontados.

**Parágrafo Quinto** – A declaração falsa ou uso indevido dos vales-transporte constituem falta grave.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE

**As empresas repassarão a importância de R\$ 310,56** (trezentos e dez reais e cinquenta e seis centavos) a título de plano de saúde, mensalmente ao sindicato laboral ou à operadora que este indica, unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, público ou privado, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, nas seguintes condições:

**Parágrafo Primeiro – O benefício será custeado pelo empregador e pelo trabalhador**, sendo R\$ 187,63 (cento e oitenta e sete reais e sessenta e três centavos) custeados pelo empregador e R\$ 122,93 (cento e vinte e dois reais e noventa e três centavos) descontados do salário dos trabalhadores como coparticipação, mediante autorização por escrito, e repassado em conjunto com a parte do empregador ao SITRATER/DF.

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

**Parágrafo Terceiro – O trabalhador que não optar por aderir ao plano, não terá descontada de seu salário a parcela que lhe caberia, ficando mantida a obrigação do repasse da parte da empresa ao SITRATER/DF.** O recurso referente a este repasse custeará a parte administrativa do Sindicato e/ou outros serviços necessários e relacionados a saúde do trabalhador.

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

**Parágrafo Quinto – No caso de haver qualquer desembolso financeiro pelo SEAC/DF e/ou as empresas, decorrente de descontinuidade, suspensão e problemas na prestação de serviços do plano de saúde aos trabalhadores, e se comprovando a culpabilidade do SITRATER/DF, caberá ao Sindicato Laboral indenizar o SEAC/DF e/ou as empresas, devendo nas hipóteses de demanda contra o SEAC/DF sindicato ser chamado à lide**

**Parágrafo Sexto – A empresa encaminhará até o dia 15 de cada mês a listagem dos trabalhadores beneficiários do plano e efetivará o repasse até o dia 20 do mesmo mês.** Os novos funcionários estarão aptos a se efetivar a partir do primeiro dia do mês subsequente. Caberá à empresa encaminhar estes trabalhadores até o dia 25 de cada mês ao sindicato para o cadastramento.

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

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

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

**Parágrafo Décimo – Os sindicatos convenentes, em ação conjunta, assumem entre si o compromisso de impugnarem todos os Editais publicados a partir do mês de janeiro de 2022 que não contemplem os trabalhadores com o referido plano.**

**Parágrafo Décimo Primeiro – Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de prestação de serviços abrangidas por esta CCT e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, bem como empregados não efetivados ou não diretamente ativos nos contratos de prestação de serviços (reservas e feristas), poderão aderir ao plano contratado pelo Sindicato Laboral, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS, mediante desconto em folha, previamente autorizado pelo trabalhador.**

**Parágrafo Décimo Segundo** – A empresa que não repassar os valores percebidos nessa cláusula, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover a ação judicial pertinente, observado o disposto sobre a comunicação prévia a que se refere à Cláusula da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial.

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

**Parágrafo Décimo Quarto** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevivendo sua aposentadoria, esse será desligado do plano caso não promova, na forma da lei, a opção de pagamento perante a operadora mediante o SITTRATER/DF, sem intermédio de sua antiga empregadora, conforme estabelecido pela ANS.

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

**Parágrafo Décimo Sexto** – Na hipótese de os tomadores dos serviços, por qualquer motivo, não adimplirem, cessarem e/ou suspenderem 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, não incidindo as empresas em qualquer penalidade ou responsabilidade, seja para com o trabalhador ou para com o Sindicato Laboral, nessas hipóteses as empresas deverão comunicar o Sindicato Laboral.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

As empresas procederão ao desconto nos salários dos seus empregados a importância de **R\$ 35,42 (trinta e cinco reais e quarenta e dois centavos)**, a título de plano de saúde odontológico, repassando este valor ao sindicato da categoria profissional até o dia 15 (quinze) do mês em curso.

**Parágrafo Primeiro** – O repasse deverá ser feito acompanhado de listagem contendo os nomes completos e número de CPF de cada empregado, bem como da identificação da empresa, devendo ser feito por meio eletrônico e físico.

**Parágrafo Segundo** – O sindicato instituirá e administrará o referido plano, buscando assegurar tratamento corretivo da saúde bucal do titular e de até 03 (três) dependentes, sendo exclusivo responsável por qualquer assunto referente ao referido plano.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa deverá fornecer os dados pessoais do titular para inclusão no plano odontológico e orientar para que o cadastro dos dependentes seja feito na sede do Sindicato.

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

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA FUNERAL**

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios da **Assistência Funeral no valor de R\$ 3.000,00** (três mil reais) e **Seguro de Vida no valor de R\$ 6.000,00** (seis mil reais), a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com Seguradora, em benefício do empregado.

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora no **valor mensal de R\$ 2,50** (dois reais e cinquenta centavos) por empregado

efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

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

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará, **mensalmente**, a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora, devendo o relatório detalhado ser enviado ao SEAC/DF para efetiva fiscalização da concessão do benefício estipulado na apólice.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora.

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

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

**Parágrafo Sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo Oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora.

**Parágrafo Nono** – Os benefícios, seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Décimo** – O benefício assistencial funeral deverá ser incluído no valor prescrito no **caput**.

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

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

**Parágrafo Décimo Terceiro** – As empresas que deixarem de aderir a apólice oferecida pelo SEAC/DF, assumirão por conta e risco a indenização junto aos beneficiários do trabalhador no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), independente de terem ou não apólice própria, haja vista que esta cláusula tem o princípio de estímulo ao associativismo e por se um benefício ao trabalhador.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO DE DESPESAS

Será devida a todo empregado, a partir da assinatura do presente instrumento, que no exercício de sua função preste ou venha a prestar, serviço fora do Distrito Federal, exceto nas cidades Parque Estrela D'alva, Pedregal, Céu Azul, Monte Alto, Valparaíso, Cidade Ocidental, Lago Azul, Águas Lindas, Santo Antônio do Descoberto, Luziânia e Planaltina de Goiás, o reembolso de despesas com as viagens.

**Parágrafo Primeiro** – Havendo o deslocamento para regiões não descritas no **caput** da presente cláusula, o empregador adiantará ao funcionário a importância de **R\$ 200,00** (duzentos reais) para a cobertura de despesas com alimentação e de **R\$ 250,00** (duzentos e cinquenta reais) em havendo necessidade de pernoitar.

**Parágrafo Segundo** – Compete ao empregado a responsabilidade de comprovar todos os gastos advindos do serviço prestado fora da abrangência estabelecida no **caput** desta cláusula, mediante prestação de contas detalhada munida de nota fiscal dos serviços utilizados, em original.

**Parágrafo Segundo** – Caso as despesas excedam o valor do adiantamento previsto no parágrafo primeiro, será devido ao empregado a diferença remanescente, desde que devidamente comprovado, e sendo o adiantamento superior às despesas efetivamente comprovadas, o empregado deverá repassar ao empregador, imediatamente à prestação dos serviços, a diferença dos valores excedentes.

**Parágrafo Terceiro** – Ainda que o reembolso das despesas previstas na presente cláusula exceda a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, o valor não integra à sua remuneração em qualquer hipótese.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIOS**

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

**Parágrafo Único** – A presente disposição se aplica a todos os benefícios administrados, contratados, operados ou interpostos pelo Sindicato Laboral.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO INTERMITENTE**

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

**Parágrafo Primeiro** – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 8 (oito) horas diárias.

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

**Parágrafo Terceiro** – Fica proibido que o trabalhador intermitente substitua o contrato do trabalhador efetivo.

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

**Parágrafo Quinto** – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 30 (trinta) dias ininterruptos no mesmo posto de trabalho, com o mesmo endereço e mesma carga horária, deverá ser admitido como efetivo.

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIENCIA – READMITIDO**

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, após o contrato de experiência, deverão ser assistidas pelo SITTRATER/DF.

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

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

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

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

**Parágrafo Quinto** – No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SITTRATER/DF não poderá recusar-se a realizar as homologações, porém concederá prazo de 5 (cinco dias) para comprovação do pagamento, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior até à sua efetiva comprovação.

**Parágrafo Sexto** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor fica o SITTRATER/DF obrigado a informar oficialmente e de imediato ao SEAC/DF, os dados cadastrais relativos às empresas que não apresentarem as guias de pagamento especificadas no parágrafo terceiro.

**Parágrafo Sétimo** – As empresas deverão agendar as homologações com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de não serem atendidas.

**Parágrafo Oitavo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, a homologação das rescisões será gratuita.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

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

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - APRENDIZAGEM**



Destacada a prevalência desta Convenção Coletiva de Trabalho sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, e diante da incompatibilidade das atividades desenvolvidas pelas funções abarcadas nos serviços de Motorista e ao saudável desenvolvimento do aprendiz (art. 403, parágrafo único, da CLT) e a exigência de formação curricular incompatível com o contrato de aprendizagem, fica convencionado que as empresas darão cumprimento às quotas legais de JOVEM APRENDIZ, em atendimento ao disposto no artigo 429 da CLT e no Decreto 5.598/05, tomando como parâmetro o percentual de aprendizagem mínimo de 5% (cinco por cento) a incidir sobre base de cálculo, limitada ao quantitativo/dimensionamento de seus funcionários, excluindo-se da base de cálculo as funções de Motorista que alude ao CTB (Código de Trânsito Brasileiro), requisito essencial.

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

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

**Parágrafo Terceiro** – De forma a contribuir com a satisfação do objetivo da Aprendizagem (a inserção do jovem no mercado de trabalho), as empresas envidarão esforços para contratação de jovens de 14 a 24 anos para as funções que não exigirem capacitação técnica e que não são elegíveis para incidência da cota estabelecida no artigo 429 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – Com o intuito de, efetivamente, dar cumprimento à Lei que trata da cota de aprendizes, fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, obrigatoriamente, deverão comprovar a contratação do jovem aprendiz, tomando-se por base as funções compatíveis com os requisitos da aprendizagem, incluindo aquelas que não estejam abarcadas por esta convenção coletiva. A comprovação deverá ser feita, trimestralmente, perante o SEAC/DF mediante apresentação dos seguintes documentos: **a)** relação nominal dos aprendizes, contendo data de nascimento, início e término do contrato, ocupação, função e horário de trabalho; **b)** cópia do contrato com a instituição de ensino; e **c)** CAGED.

**Parágrafo Quinto** – Apresentada a documentação exigida no parágrafo quarto, com a regularidade estabelecida, o SEAC/DF deverá fornecer declaração de cumprimento desta cláusula, dentro do prazo de até 5 (cinco) dias úteis a contar da data de solicitação da declaração.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATAÇÃO DE MULHERES**

Fica vedada, por parte das empresas contratantes, a adoção de qualquer ato discriminatório na contratação e execução dos serviços prestados pelas mulheres, sendo que as empresas envidarão todos os esforços para priorizar a contratação de mulheres, desde que preencham os mesmos requisitos exigidos aos trabalhadores do sexo masculino.

### **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidades legais, inclusive as gestantes; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possuam qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 25 (vinte e cinco) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – É facultado às empresas sucedidas realocar seus funcionários para outros postos de trabalho, com as mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo e com posto efetivo (não se admite reservas e feristas), garantindo ainda a estabilidade ao trabalhador por 90 (noventa) dias, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa sucessora que não poderá exigí-los. Em havendo essa faculdade, a Empresa sucedida terá que exercê-la no prazo estabelecido no **caput**.

**Parágrafo Segundo** – Caso o empregado, que possua mais de 5 (cinco) anos de efetivo vínculo empregatício, e em face da ocorrência de sucessão de empresas na prestação de serviços, em razão dos motivos elencados no **caput**, resolva, oriunda de vontade própria, ser admitido pela empresa sucessora e, neste caso, abrindo mão de retornar à empresa sucedida, para realocação em outro posto de serviço, a rescisão do contrato de trabalho se dará como “Pedido de Demissão”, conforme Art. 487 da CLT.

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

I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará “sem justa causa” e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

III) No período da estabilidade (120 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

IV) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 12º da Lei 13.932/19, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias. Aplicam-se as mesmas condições em casos de redução contratual ou devolução de funcionário, ambas por exigência do tomador.

V) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para cálculo das verbas rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

VI) Havendo real impossibilidade de contratação do trabalhador na empresa que está assumindo os serviços, mediante formalização do tomador dos serviços, o trabalhador da empresa sucedida retornará a empresa que adotará as medidas administrativas de realocação ou desligamento, na forma da lei.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE**

As empresas assegurarão o emprego da gestante desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, conforme estabelece a Constituição Federal.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO DOENTE**

É proibida a demissão do empregado doente e com situação comprovada por atestado médico, na forma da Lei.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÕES**

Fica desde já constituída uma comissão de negociação, composta por 02 (dois) empregados eleitos em assembleia geral que, salvo o término do contrato ao qual estão lotados, não poderão ser dispensados sem justa causa, salvo pedido de demissão ou justa causa devidamente comprovada.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

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

Os empregados motoristas terão as jornadas de trabalho previamente determinadas por força dos contratos mantidos pela empresa, desde que não excedam a carga horária máxima permitida em legislação trabalhista, para atendimento ao contrato.

**Parágrafo Primeiro** – O funcionário que, comprovadamente, for estudante em curso de nível médio ou superior deverá cumprir regularmente sua jornada de trabalho preestabelecida em contrato de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Para os empregados que se encontrarem nessa situação deverá ser observado rigorosamente o cumprimento da jornada normal, de modo que não lhes seja imposta a obrigação de realizar horas extras de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Na hipótese de todos os funcionários estarem na mesma situação ou não haver a possibilidade de colocação de um substituto, o óbice do parágrafo primeiro poderá ser relativizado, de maneira justificada, para que não ocorram prejuízos ao cliente.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

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

**Parágrafo Único** – Ocorrendo necessidade extraordinária, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convenicionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias fica garantido um intervalo mínimo de 01 (uma) hora para refeição, ficando a critério do empregado permanecer ou não no local de serviço.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas indenizarão seus empregados quando estes não gozarem o horário de repouso e alimentação nos termos do § 4º do artigo 71 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – O intervalo diário para alimentação e repouso, dependendo das peculiaridades da prestação dos serviços junto ao contratante, poderá ser superior a 2 (duas) horas, devendo tal elasticidade ser anotada nos controles de frequência do trabalhador.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA**

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) e) controle de ponto por meio de aplicativo de folha de pagamento disponível em aparelhos de telefonia móvel (celular), desde que a empresa forneça os meios necessários;
- f) Outros sistemas de ponto eletrônico alternativos permitidos por lei.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE DE REGISTRO DE EMPREGADOS**

Face à natureza da atividade da prestação de serviços a terceiros, fora da sede das empresas, as fichas de registro de empregados poderão ficar na empresa ou no posto em que o serviço é realizado, prevalecendo a regra que melhor satisfizer a viabilidade operacional do Empregador, inclusive quanto à documentação pessoal do Empregado.

**Parágrafo Único** – O cartão/folha de ponto dos empregados será destinado, único e tão somente, para anotação da jornada de trabalho e horas extras eventualmente trabalhadas, sendo vedado constar outra anotação.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA REMUNERADA**

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

- a) 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b) 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;

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

Será permitida a compensação quando o empregado estudante for submetido a provas periódicas em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos pelo MEC, desde que a empresa seja comunicada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Primeiro** – Cabe ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova.

**Parágrafo Segundo** – Caso, justificadamente por escrito e em cumprimento aos ritos protocolares do **caput**, não haja meio de compensar a jornada de trabalho, o empregado estudante terá suas faltas

abonadas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento à Justiça, seja como testemunha ou reclamante, desde que apresente à empresa notificação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, com comprovação posterior da ressalva judicial.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO "12X36"**

As empresas poderão adotar a jornada de trabalho "12x36" – 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso –, sem redução do salário e respeitados os pisos normativos da categoria.

**Parágrafo Primeiro** – É obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que será de 1 (uma) hora, permitido seu gozo ou indenização.

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

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

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

**Parágrafo Quinto** – Na hipótese de parte da jornada do profissional se incluir no horário noturno e outra parte se concretizar antes ou depois dele, em horário diurno, o mesmo somente terá direito ao recebimento do adicional noturno por aquelas horas efetivamente situadas dentro do limite fixado por lei, ou seja, entre 22h00min e 05h00min, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da Lei 13.467/17.

**Parágrafo Sexto** – Diante da natureza compensatória desta jornada, pela qual não há suspensão para concessão do intervalo de alimentação e repouso (o qual se inclui nas 12 horas que a nomeiam), considera-se já remunerado pelo salário mensal o período reservado ao intervalo, razão pela qual a indenização por eventual supressão desse se restringirá à incidência de 50% sobre o período suprimido e já pago (CLT, art. 59-a), não implicando na repetição da hora já remunerada; bem como a referida indenização não se aplica para efeitos de cálculos, médias ou demais reflexos legais.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

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

No prazo mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, as empresas enviarão para o SITTRATER/DF, sob pena de nulidade, cópias dos editais de convocação de eleições para as CIPA's, antes de sua realização, em conformidade com a NR. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS**

O empregado se compromete a entregar na sede da Empresa o atestado médico para homologação em até 72 (setenta e duas) horas, após sua concessão, sob pena de desconto dos dias não trabalhados.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LISTAGEM DOS EMPREGADOS AFASTADOS PELO INSS**

As empresas se obrigam a apresentar ao SITTRATER/DF, trimestralmente, listagem dos empregados que estiverem afastados em gozo de auxílio previdenciário/acidentário.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, regularmente eleitos, terão acesso às dependências das empresas para a colocação de avisos, comunicações em locais visíveis e apropriados, desde que não sejam contrários à legislação vigente e com o assentimento prévio pela empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

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

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão de todos os seus empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante anuência expressa do trabalhador, o valor equivalente a 01 (um) dia do salário nominal do mês de abril de 2022, a título de taxa assistencial, em favor do SITTRATER/DF. O referido desconto deverá ocorrer no mês subsequente a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, a título de Taxa Assistencial, conforme aprovação expressa em assembleia geral convocada e aprovada para esta finalidade. O referido desconto deverá ser revertido ao Sindicato Laboral até o dia 15 (quinze) do mesmo mês do desconto, fornecendo, ainda, ao Sindicato, relação evidenciando os dados pertinentes ao desconto, ou seja, o nome do empregado e o valor do desconto.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas se comprometem a descontar 3% (três por cento) do salário mensal de cada empregado associado, em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Terrestres de Passageiros Urbanos, Interestaduais, Especiais, Escolares, Turismo e de Carga do Distrito Federal, conforme decisão da Assembleia Geral da categoria, ficando a empresa isenta de qualquer responsabilidade e ônus decorrente do referido desconto.

**Parágrafo Primeiro** – A mensalidade do mês de dezembro de cada ano passará de 3% (três por cento) para 4% (quatro por cento) do salário normativo de cada empregado associado, ficando a empresa obrigada a proceder ao respectivo desconto em folha de pagamento.

**Parágrafo Segundo** – As empresas se obrigam a repassar ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Terrestres de Passageiros Urbanos, Interestaduais, Especiais, Escolares, Turismo e de Carga do Distrito Federal o valor das mensalidades descontadas dos empregados a seu favor até 15 (quinze) dias após o efetivo desconto, acompanhado da lista nominal dos contribuintes.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL**

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, no valor total de R\$ 12,00 (doze reais), por empregado (comprovado por meio do CAGED), referente ao mês de junho de 2022, a ser recolhida em única parcela, até o dia 15 (quinze) do mês de agosto de 2022, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 31 de janeiro de 2022. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). As guias de pagamentos deverão ser emitidas pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

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

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

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, **deverão** apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, conjuntamente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

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

- a) Recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal;
- b) Recolhimento da Taxa Assistencial Patronal e Laboral;
- c) Cumprimento integral desta Convenção e as obrigações desta;
- 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 validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes sindicais.

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

**Parágrafo Quinto** – A certidão será gratuita às empresas associadas ao SEAC/DF.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES**

As condições estabelecidas no presente acordo não prevalecerão na hipótese de outras mais favoráveis, já concedidas espontaneamente pelos empregadores.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TERMOS ADITIVOS**

É facultado aos Sindicatos convenientes complementar as disposições desta Convenção Coletiva por meio de termo aditivo, devidamente registrado do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições deste instrumento normativo.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB**

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

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



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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO EXTRAJUDICIAL**

Os acordos individuais de trabalho extrajudiciais deverão ter a anuência dos sindicatos laboral e patronal, sob pena de nulidade.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-10ª REGIÃO**

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

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

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

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

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

**a)** multa no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do piso normativo da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses não tenha incidido nesta penalidade;

**b)** multa no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso normativo da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses tenha reincidido nesta penalidade.

**Parágrafo Primeiro** – Prevalecem as multas por descumprimento previstas nas cláusulas do presente instrumento.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REGRAS ABSTRATAS E IMPESSOAIS DO SEGMENTO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma Legal e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito. Neste sentido pode-se afirmar, com “*severus in iudicando*” que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas de Trabalho. Diante desse fundamento constitucional estas integram o nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas. É certo que a Convenção Coletiva de Trabalho tem uma extensão menor que a norma legal, por isso opera efeitos jurídicos apenas no seu âmbito de abrangência. Mas esta é uma diferença que não pode ser considerada para excluí-la no campo das Normas Jurídicas, já que – como acentua o Mestre Carnelutti – a Nação é o limite máximo e não o limite mínimo de extensão da norma e, portanto, podem existir normas, legais e consuetudinárias, que se refiram a uma coletividade menor, por exemplo, leis limitadas a uma região. A Convenção Coletiva de Trabalho delimita os limites da categoria porque, assim como a Nação é o limite máximo da extensão da norma legal, o segmento, como um todo, é o objeto máximo da aplicação da (norma) Convenção Coletiva de Trabalho. A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia institucional para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de Trabalho de cada categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal. As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços.

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

**JOAO JESUS DE OLIVEIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SIN DOS TRA EM E DE T T DE P U I E E T E DE T CARGAS DF**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - TABELA DE 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 79,49% (setenta e nove vírgula quarenta e nove por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.** Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT.**

**A tabela de encargos sociais abaixo foi elaborada em conformidade com o Anexo VII-D da Instrução Normativa n.º 05, de 25/05/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.**

### TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS

#### ANEXO VII-D DA IN 05/2017 DO MPDG

#### MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS

##### Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias

2.1	13º Salário, Férias e Adicional de Férias	%
A	13º (décimo terceiro) Salário (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	8,33%
B	Férias e Adicional de Férias (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	12,10%
<b>Total</b>		<b>20,43%</b>

**Nota 1:** Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

**Nota 2:** O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

##### Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições

2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	%
A	INSS	20,00%
B	Salário Educação	2,50%
C	SAT	3,00%
D	SESC ou SESI	1,50%
E	SENAI – SENAC	1,00%
F	SEBRAE	0,60%
G	INCRA	0,20%
H	FGTS	8,00%
<b>Total</b>		<b>36,80%</b>

**Nota 1:** Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

**Nota 2:** O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

### Módulo 3 - Provisão para Rescisão

<b>3</b>	<b>Provisão para Rescisão</b>	<b>%</b>
A	Aviso prévio indenizado ( $33 \div 365 \times 0,20 \times 100 = 1,81\%$ )	1,81%
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado ( $8\% \times 1,81\% = 0,14\%$ )	0,14%
C	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado (Item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 - $4,5\% \times 90\%$ do pessoal recebe aviso indenizado)	4,05%
D	Aviso prévio trabalhado ( $07 \div 30 \div 12 \times 0,10 \times 100 = 0,19\%$ )	0,19%
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o aviso prévio trabalhado ( $36,80\% \times 0,19\% = 0,07\%$ )	0,07%
F	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio trabalhado (Item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 - $4,5\% \times 10\%$ do pessoal recebe aviso trabalhado)	0,45%
<b>Total</b>		<b>6,71%</b>

### Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

<b>4.1</b>	<b>Ausências Legais</b>	<b>%</b>
A	Substituto na cobertura de férias (Terço constitucional de férias e 13º salário do ferista ( $3,03\% + 8,33\%$ ) $\div 12 = 0,95\%$ )	0,95%
B	Substituto na cobertura de ausências legais e ausências por doença ( $(8 \div 30 \div 12) + (7 \div 30 \div 12) \times 100 = 4,17\%$ )	4,17%
C	Substituto na cobertura de licença-paternidade ( $5 \div 30 \div 12 \times 0,075 \times 100 = 0,10\%$ )	0,10%
D	Substituto na cobertura de ausência por acidente de trabalho ( $(15 \div 30 \div 12) \times 0,15 \times 100 = 0,63\%$ )	0,63%
E	Substituto na cobertura de afastamento maternidade ( $1 \div 12 \times 4 + (1,33 \div 12 \times 4) \div 12 \times 0,00025 \times 100 = 0,02\%$ )	0,02%
F	Incidência do submódulo 2.2 sobre o somatório do submódulo 2.1 e sobre as alíneas A, B, C, D e E do submódulo 4.1	9,68%
<b>Total</b>		<b>15,55%</b>

**Nota 1:** Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intra jornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

**Nota 2:** Haverá a incidência do Submódulo 2.2 sobre esse módulo.

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>79,49%</b>
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe R. Andrade.

## ANEXO II - ATA DE APROVAÇÃO DOS TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

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