

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: TO000016/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/02/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR003991/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.101279/2022-00  
DATA DO PROTOCOLO: 07/02/2022

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

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

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA E TERCEIRIZACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DO TOCANTINS - SEAC-TO, CNPJ n. 08.573.975/0001-10, 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 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de empregados das empresas de Asseio e Conservação e tem por finalidade tratar com exclusividade das Condições Coletivas de trabalho entre os empregados e empresas prestadoras de serviços de varrição de logradouros Públicos, Coleta de Lixo e Remoção de Entulhos, Jardinagem de Logradouros Públicos, Pintura de Postes e Meios-fios, podagem de árvores, Roçagem de Terrenos e Lotes Baldios, Incineração de Lixo Hospitalar, coleta de lixo hospitalar e demais serviços considerados como Limpeza Pública e Urbana, Parques e Jardins no Estado do Tocantins**, com abrangência territorial em TO.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE E PISO SALARIAIS

Em 1º de janeiro de 2022, todas as empresas de asseio e conservação abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, terão um dispêndio sobre o piso salarial vigente em 1º de janeiro de 2021 de 10% (dez) por cento de reajuste dos salários normativos.

**Parágrafo 1º** - Com o reajuste constante no caput, ficam estabelecidos os seguintes salários normativos a partir de 1º de janeiro de 2022:

a) Piso da Categoria - R\$ 1.349,54 em 01/01/2022 a 31/12/2022.

b) Artífice de Limpeza Urbana, de Serviços de Varrição de Ruas e Outros Logradouros, Serviço Catação em geral, Serviços remoção de podas de árvores:

R\$ 1.349,54 em 01/01/2022 a 31/12/2022.

c) Artífice de Coleta e Movimentação de Lixo, de Remoção de Entulhos e desentupidor de bueiros:

R\$ 1.598,76 em 01/01/2022 a 31/12/2022.

d) Jardineiro, Artífice de Jardinagem de Praças e Logradouros, de Roçagem de Lotes e Terrenos, Pintura de Postes/Árvores/Meios-fios e Assemelhados:

R\$ 1.350,68 em 01/01/2022 a 31/12/2022.

e) Condutor de máquinas, tratores e assemelhados:

R\$ 1.841,36 em 01/01/2022 a 31/12/2022.

f) Motorista de Coleta:

R\$ 2.019,00 em 01/01/2022 a 31/12/2022.

g) Mecânico:

R\$ 2.967,54 em 01/01/2022 a 31/12/2022.

h) Almoxarife:

R\$ 2.035,86 em 01/01/2022 a 31/12/2022.

i) Soldador:

R\$ 2.144,95 em 01/01/2022 a 31/12/2022.

j) Eletricista de auto:

R\$ 2.0364,74 em 01/01/2022 a 31/12/2022.

k) lavador de auto:

R\$ 1.764,59 em 01/01/2022 a 31/12/2022.

L) Porteiro:

R\$ 1.505,13 em 01/01/2022 a 31/12/2022.

**Parágrafo 2º** - Aos empregados nas demais funções não constantes desta Cláusula, inclusive o pessoal de escritório/administração e burocráticos, que em 1º de janeiro de 2021 percebiam salários de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), aplicar-se-á o índice de 10% (dez) por cento de reajuste salarial em 01/01/2022. Acima deste valor, fica assegurada a livre negociação.

**Parágrafo 3º** - Em qualquer dos casos, fica assegurado a todos os trabalhadores o auxílio alimentação e auxílio lanche previstos no presente instrumento.

**Parágrafo 4º** - Em decorrência do reajuste concedido e dos pisos estabelecidos no parágrafo 1º, I, desta cláusula, ficam integralmente repostas todas as perdas salariais até dezembro/2020.

**Parágrafo 5º** - É obrigatório às empresas a compensação de todos os reajustes concedidos, sejam compulsórios, sejam os espontâneos, ocorridos desde a última negociação.

**Parágrafo 6º** - Os salários normativos hora das categorias representadas na presente CCT, será conhecido através do resultado da divisão por 220.

**Parágrafo 7º** - As diferenças salariais retroativas decorrentes do reajuste ora concedido, para os colaboradores ativos, serão quitadas até o quinto dia útil de março de 2022.

**Parágrafo 8º** - As diferenças salariais retroativas, diferença das verbas rescisórias decorrentes do reajuste ora concedido, para os colaboradores demitidos após a data base serão quitadas até o quinto dia útil de março de 2022.

#### **CLÁUSULA QUARTA - DEPÓSITO DE PAGAMENTO SÁLARIO**

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

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

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

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

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

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

**Parágrafo Único** – O pagamento do salário será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, conforme os termos do Art.459 da CLT.

## **Isonomia Salarial**

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

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

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

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

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

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

### **13º Salário**

### **CLÁUSULA NONA - 13º (DECIMO TERCEIRO)**

Fica facultado as empresas que a gratificação natalina ou 13º salário será pago aos seus respectivos empregados através de uma única vez, o qual deverá ser efetivado até o dia 20 de dezembro de 2022/2023.

## **Gratificação de Função**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO DE POSTOS DE SERVIÇO**

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

**Parágrafo 1º** - A CTPS será assinada com o salário normativo, ficando a diferença a ser paga em folha, como gratificação de posto de serviço (GPS).

**Parágrafo 2º** - O trabalhador que, por qualquer motivo deixar de laborar no posto de serviço, de que trata sua gratificação, não mais fará jus ao recebimento da mesma, já que referida gratificação não está vinculada ao trabalhador, mas tão somente ao posto de serviço.

## Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORA EXTRA

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

**Parágrafo único** – Todas horas extras realizadas até o fechamento da folha no mês de competência deverão ser quitadas juntamente com o salário, até o quinto dia útil do mês subsequente.

## Adicional de Insalubridade

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica assegurado aos empregados, conforme de praxe, o pagamento do adicional de insalubridade, tendo como base de cálculo o salário profissional,

- a) **Grau máximo** - 40% (quarenta por cento) para os coletores de lixo, Motorista, lavador de auto, mecânicos, auxiliares de mecânicos e desentupidor de bueiros.
- b) **Grau médio** - 20% (vinte por cento), aos varredores de logradouros públicos e auxiliar de serviços gerais (Coletor de Galhada).
- c) **Grau mínimo** – 10% jardineiros, artífice de jardinagem de praças e logradouros, de roçagem de lotes e terrenos, pintura de postes/árvores/meios-fios e assemelhados.

**Parágrafo Primeiro** - Aos trabalhadores que recebem adicional de insalubridade que a função não consta nas letras A, B, e C desta cláusula o adicional terá como base de cálculo o salário profissional.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A todos os funcionários das empresas de asseio e conservação abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho, o auxílio alimentação passará a ser de **R\$ 697,42 (seiscentos e noventa e sete reais e quarenta e dois centavos)** mensal em **01/01/2022 a 31/12/2022**.

**Parágrafo 1º** - O pagamento do auxílio alimentação deverá ser realizado através da disponibilização dos valores em cartão magnético até o quinto dia útil do mês subsequente, ficando vedada a compensação da verba por fornecimento de alimentação in natura.

I - O eventual fornecimento da alimentação in natura pela empresa contratante não exime a empresa contratada do dever de pagamento da verba mediante crédito no cartão magnético.

**Parágrafo 2º** - Não será tolerada falta sem justificativa, ocorrendo este caso, será descontado o dia faltoso no valor de **R\$ 26,82 (vinte seis reais e oitenta e dois)**.

**Parágrafo 3º** - Na hipótese das faltas se darem com justificativas previstas em lei e (artigo 473 CLT) os dias faltosos não serão computados para perda do auxílio do mês em referência, mas somente nos dias das faltas não justificadas.

**Parágrafo 4º** - As empresas terão o direito de descontar dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente até 1% (um por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

**Parágrafo 5º** - Ante a inabitualidade de seu pagamento, face à sujeição ao adimplemento de condições para a sua concessão, o Auxílio Alimentação, em nenhuma hipótese integrará o salário contratual, não se computando nas férias, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais, e outros prêmios pagos pelo empregador, inclusive nas verbas rescisórias.

**Parágrafo 6º** - As diferenças salariais retroativas decorrentes do reajuste ora concedido, para os colaboradores ativos, serão quitadas até o quinto dia útil de março de 2022.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

**Parágrafo 1º** - Os vales transporte mencionado no Caput desta cláusula, ficarão limitados a 02 (dois) passes de ônibus por dia trabalhado e a 52 (cinquenta e dois) mensais.

**Parágrafo 2º** - Possuindo a empresa transporte alternativo, desde que regular e eficiente, poderá o empregador optar por sua utilização, tornando-se desnecessário a concessão de vale-transporte.

**Parágrafo 3º** - Mesmo quando a ajuda para os deslocamentos dos empregados se der em espécie, a empresa poderá deduzir o percentual legal, sendo que os valores recebidos pelo empregado não integrarão os salários, para quaisquer efeitos legais, porque constituem-se em reembolso de despesas de deslocamentos e acessórios, indispensáveis à prestação dos serviços e não contraprestação (art., 458, § 2º, da CLT), e também porque destinam-se ao cumprimento da finalidade da Lei, a qual prevê a não integração (alíneas "a" e "b" do artigo 2º da Lei 7418/85), mas apenas ajuda do empregador para o empregado nas suas passagens de ônibus. Ademais, a própria jurisprudência do TST entende que "o recebimento da verba em pecúnia não modifica sua natureza indenizatória" (TST-RR-745/2003-421-02-00).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRANSPORTE RESERVA**

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

## Seguro de Vida

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

As empresas contratarão Seguro de Vida com Auxílio Funeral e Familiar em favor de todos os seus empregados, nos termos do convênio e da apólice de seguro Estipulada por: **SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA E TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA DO ESTADO DO TOCANTINS SEAC-TO** -. As empresas que já possuam seguro de vida para seus empregados poderão deduzir dos capitais segurados os deste seguro obrigatório.

**Parágrafo 1º** – Para o pagamento do seguro ora estipulado, as empresas poderão descontar mensalmente, em folha de pagamento, até o limite de R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) do empregado, que será repassado à Seguradora, sendo que a diferença a maior será custeado integralmente pelas empresas, conforme contrato firmado com a Seguradora.

**Parágrafo 2º** - Havendo aumento do seguro de vida com auxílio funeral e familiar, no decorrer da vigência desta Convenção, pela mesma seguradora e não sendo conveniente a substituição da mesma, o acréscimo será suportado proporcionalmente pelas respectivas empresas e seus trabalhadores.

**Parágrafo 3º** - As empresas poderão optar por qualquer apólice de seguro de vida para seus trabalhadores, caso o SEAC-TO venha decidir por outra seguradora, permanecendo, porém, em ambos casos, inalterado o valor do desconto do empregado para este fim.

**Parágrafo 4º** - Fica assegurada cobertura nas 24 horas do dia, dentro e fora do trabalho, considerando incluídas indenizações por acidentes e mortes pelos valores e condições abaixo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo 5º** - Fica convencionado que as comunicações de eventos e atendimentos aos empregados e seus familiares, deverão obrigatoriamente ser feitas às suas empresas empregadoras.

**Parágrafo 6º** - Ocorrendo eventos que gerariam o direito ao recebimento de indenização, sem prejuízo das demais sanções legais as empresas que não cumprirem na íntegra a presente cláusula, indenizarão diretamente o trabalhador ou os seus dependentes com importância em dinheiro equivalente ao dobro das aqui previstas.

**Parágrafo 7º** - A fiscalização do cumprimento desta cláusula cabe as entidades sindicais que firmam esta norma coletiva.

**Parágrafo 8º** - Para retirada de Certificados de Regularidade, Homologações Trabalhistas e outros serviços solicitados aos sindicatos, as empresas deverão apresentar comprovante do Seguro contratado para o mês correspondente e devidamente quitado na forma desta Convenção.

**8.1** – As empresas terão o prazo de 30 dias a contar do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho na SRTE/TO, para aderir a apólice estipulada pelo SEAC/TO, ou enviar aos sindicatos, cópia da apólice que garanta este benefício aos trabalhadores na qual deve ser parte integrante de suas condições especiais a íntegra da presente cláusula de seguro de Vida em Grupo com auxílio funeral e auxílio familiar.

**Parágrafo 9º** - Ficará de responsabilidade do Sindicato Patronal realizar a indicação de empresa especializada em Seguro de Vida.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO LANCHE**

As empresas fornecerão lanches aos nos termos a Seguir;

**Parágrafo 1º** - As empresas fornecerão gratuitamente por cada turno de trabalho, lanche a seus empregados nos seguintes termos:



**Parágrafo 2º** - 1 pão francês de 50 gramas, com queijo e presunto ou mortadela, margarina, um copo de leite de 200 ml e café;

**Parágrafo 3º** - O tempo do café da manhã não integra na jornada de trabalho para nenhum efeito.

**Parágrafo 4º** - Não haverá integração do valor do lanche ao salário do trabalhador.

**Parágrafo 5º** - O lanche será servido antes do horário de expediente no pátio da empresa ou local apropriado em todos os turnos.

**Parágrafo 6º** - Fica facultado as empresas, variar a forma de fornecimento do lanche estabelecido no parágrafo segundo da presente cláusula, podendo fornecer pão de queijo, pão de rosca, bolo desde que o valor do lanche seja idêntico ao estabelecido ali.

**Parágrafo 7º** - O lanche ora estabelecido conforme parágrafos da presente cláusula não poderão ser fornecidos de outra forma, mas tão somente conforme expresso.

**Parágrafo 8º** - Caso a empresa não cumpra com as formalidades nos parágrafos anteriores, a mesma deverá indenizar o empregado em pecúnia o lanche, a indenização não integrará o salário contratual do empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AMPARO SOCIAL**

A entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, amparos sociais em caso de: gestação, nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no Manual de Orientações e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades sindicais convenientes.

**Parágrafo 1º** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, contribuirão compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 20 (vinte) de cada mês, o valor de R\$21,88 (vinte e um reais e oitenta e oito centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora.

**Parágrafo 2º** - O benefício do Amparo Social é devido à todos os trabalhadores vinculados às Convenções Coletivas da categoria independente de filiação sindical e sem ônus ao trabalhador, tendo como base da sua concepção o art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, que prevê que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, aqueles que visem à melhoria de sua condição social.

**Parágrafo 3º** - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo 4º** - Todas as empresas do ramo abrangidas pela categoria econômica envolvida na presente convenção, por ocasião de novas licitações e/ou contratos vigentes, ficam obrigadas a incluir em suas planilhas de cálculos a provisão financeira para cumprimento do Amparo Social aqui instituído, para preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o Artigo 444 da CLT.

**Parágrafo 5º** - O benefício do Amparo Social tem natureza exclusivamente assistencial e não salarial, haja vista que não se constitui em contraprestação de serviços, tendo caráter universal e compulsório.

**Parágrafo 6º** – Caberá à cada uma das empresas do ramo abrangidas pela categoria econômico envolvida na presente convenção, enviar mensalmente à gestora através do e-mail [amparosocial.palmas@gmail.com](mailto:amparosocial.palmas@gmail.com), até o dia 05 de cada mês, a GFIP e/ou E-Social dos trabalhadores lotados no Estado do Tocantins relativo ao mês imediatamente anterior, comunicando ainda as alterações no total de funcionários em razão da dispensa e/ou novas contratações.

**Parágrafo 7º** - O pagamento da contribuição após o prazo estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula incidirá multa de 2% (dois por cento) sobre o total devido, mais mora diária de 0,03% (zero vírgula zero três por cento), e mais atualização monetária. Em caso de cobrança judicial, além dos acréscimos já mencionados, incidirão também à empresa, multa estipula no parágrafo oitavo da presente cláusula, custas processuais e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento) sobre o total apurado.

**Parágrafo 8º** - O descumprimento de quaisquer das condições previstas nesta cláusula e seus parágrafos, por parte das empresas, acarretará multa equivalente a R\$ 21,88 (vinte e um reais e oitenta e oito centavos), por mês, multiplicado pelo número de funcionários não declarados e/ou que não tiveram o benefício social recolhido após a prazo de 30 dias do vencimento da guia.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO**

Os pedidos de demissão ou recibo de quitação da Rescisão Contratual de empregado, com mais de um ano de serviço, deverão obrigatoriamente serem assinados e homologados no Sindicato Laboral da Categoria.

**Parágrafo 1º** - As verbas rescisórias homologadas conforme disposto na presente Cláusula, sobre as quais não houve ressalvas específicas, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral, nos termos do Enunciado 330 do TST.

**Parágrafo 2º** - As empresas ficam obrigadas a apresentar aos SINTECAP/TO, no momento da homologação, comprovação de que cumpriu com as contribuições previstas em Lei, na presente CCT e Termo Aditivo, principalmente o disposto na sua Cláusula 53ª.

**Parágrafo 3º** - A empresa que optar por depositar as verbas rescisórias na conta corrente ou conta salário do trabalhador fica obrigada a proceder à homologação prevista no caput desta cláusula, dentro dos prazos máximo 15 (Quinze) dias após o respectivo depósito. O não cumprimento destes prazos caracterizará em atraso no pagamento das verbas rescisórias, cabendo à empresa as penalidades previstas no artigo 477, § 8º da CLT.

**Parágrafo 4º** - Documentos necessários para homologação de TRCT - Rescisão em 5 vias, exame demissional, CTPS, livro de registro ou ficha de registro, extrato analítico do FGTS do empregado demitido, guia de seguro desemprego, chave da conectividade social para saque do FGTS, comprovante de pagamento multa 40% (quarenta por cento) FGTS, comprovante de pagamento do TRCT quando feito através de banco, recibo de adiantamento de verbas rescisórias se for o caso, carta de preposto de representante da empresa reconhecida em cartório e aviso prévio. As passagens de deslocamentos dos empregados para Palmas e Araguaína será devida pela empresa nos casos de homologação de rescisão de contrato de trabalho.

### **Aviso Prévio**

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO A CONTINUIDADE DE TRABALHO**

Visando a segurança e preservação do emprego já estabelecido no posto de trabalho, fica estabelecido que as empresas que sucederem umas às outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato, darão preferência aos funcionários da empresa sucedida, ficando neste caso, a empresa sucedida na obrigação de efetuar o pagamento de todas as verbas devidas pela rescisão trabalhista.

**Parágrafo 1º** – Havendo o aproveitamento do funcionário pela empresa sucessora, a empresa sucedida ficará dispensada do pagamento do aviso prévio e/ou indenização correspondente, assim como também o empregado estará dispensado do seu cumprimento.

**Parágrafo 2º** – Os funcionários que gozarem de estabilidade decorrente de acidente de trabalho, maternidade, CIPA ou sindical, caso optem por concorrer a nova vaga na empresa sucessora, deverão formal e expressamente renunciarem à estabilidade junto à empresa sucedida.

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

#### **Normas Disciplinares**

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

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

#### **Estabilidade Geral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA ESTABILIDADE**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES CTPS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SESMET COLETIVO**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INCETIVO AO ESTUDO**

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

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

#### **Compensação de Jornada**

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA 12/16**

As empresas poderão contratar funcionários para atuação na jornada de trabalho de 12x36, a qual é compreendida como sendo doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação nos termos do art. 71, § 4º, CLT.

**Parágrafo 1º** - A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* desta Cláusula, nos termos do art. 59-A, parágrafo único, CLT, abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, 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 2º** - Para o cálculo do valor da hora de trabalho dos empregados submetidos a jornada de 12x36, utilizar-se-á o divisor de 220 (duzentas e vinte) horas.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

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

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCANSO SEMANAL**

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

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

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO NO SABADO**

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA PARCIAL**

A jornada parcial de trabalho na categoria será no máximo de 25 horas semanais, ficando extremamente proibida a realização de horas extras.

**Parágrafo 1º** – O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada de trabalho, em relação aos empregados que cumprem nas mesmas funções, tempo integral.

**Parágrafo 2º** – A jornada de trabalho na categoria acima de 25 horas semanais, será considerada como jornada integral, não podendo os empregados receberem salários de forma parcial.

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

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

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

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

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME**

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

**Parágrafo 1º** - Se a empresa exigir tipo e/ou cor de calçado o mesmo passa a integrar o uniforme.

**Parágrafo 2º** - A utilização do uniforme será restrita ao local de trabalho incluindo o seu trajeto ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de punição.

**Parágrafo 3º** - O uniforme será fornecido mediante cautela. Ao se desligar da empresa o empregado devolverá os uniformes no estado de conservação que se encontrar, podendo ser descontado o seu valor nas verbas rescisórias, desde que seja danificado dolosamente por este, devidamente comprovado por testemunha, ou caso não seja devolvido.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO**

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

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

## **Relações Sindicais**

### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REPRESENTATE SINDICAL**

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

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

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

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

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

- a) Só poderá o empregado ausentar-se do emprego por 03 (três) vezes no decorrer da vigência da presente Convenção.
- b) Cada período afastado não poderá ser superior a 08 (oito) dias.
- c) O total de dias afastados pelo mesmo empregado, durante a vigência da presente Convenção, não poderá ultrapassar a 15 (quinze) dias.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DELEGADO SINDICAL**

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

**Parágrafo Único** – O sindicato laboral poderá indicar Delegados Sindicais nos locais de trabalho onde haja no mínimo 50 (cinquenta) empregados da mesma empresa, sendo o limite máximo de 01 (um) empregado para a empresas que possua de 50 a 100 funcionários e 2 (dois) empregados para as empresas que possuam mais de 100 funcionários.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REMUNERAÇÃO SINDICALISTA**



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

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

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

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

**Parágrafo 1º** - Todas as empresas não associadas que prestam ou que venham a prestar serviços na base territorial do SINTECAP/TO, devem fornecer a entidade sindical laboral os seguintes documentação independentemente de notificação para este fim: endereço da sede, endereço de escritório no Tocantins, CNPJ, telefone para contato com os responsáveis da empresa na sede e responsável no Tocantins pela empresa, e-mail dos responsáveis pela empresa na sede e no Tocantins, quantidade de funcionários com o nome completo, função, salário contratual, valor de vale alimentação, jornada de trabalho de cada empregado, comprovante de seguro de vida dos empregados, dados do cliente (tomador), dados da contabilidade.

**Inciso I** – O fornecimento da documentação deverá ser efetivado no máximo 60 dias após o registro desta Convenção Coletiva de Trabalho perante ao órgão competente (Ministério do Trabalho), para as empresas que contém contratos ativos na base territorial do Sintecap/TO.

**Inciso II** – O fornecimento da documentação deverá ser efetivado no máximo 30 dias após a assinatura do contrato com o tomador de serviços para as novas empresas que venham a prestar serviços na base territorial do Sintecap/TO.

**Inciso III** – Sempre que alguma empresa já tenha fornecido a documentação na entidade laboral adquirir novo contrato de prestação de serviço deverá fornecer a seguinte documentação referente ao novo contrato, quantidade de empregados com o nome completo, função, salário contratual, valor de vale alimentação, jornada de trabalho de cada empregado, comprovante de seguro de vida dos empregados, dados do cliente (tomador) em 30 dias.

**Inciso IV** – Quando a entidade sindical laboral exigir das empresas documentação para apuração de conflitos e direitos trabalhistas as mesmas ficam obrigadas a fornecer todas as informações e documentações necessárias para o devido apuramento em 10 dias.

**Parágrafo 2º** - O descumprimento dos dispositivos no parágrafo anterior acarretará à empresa omissa multa equivalente ao menor piso da categoria multiplicado pelo número de trabalhadores alocados em cada frente de serviço que deixar de ser informada.

**Parágrafo 3º**- A cobrança da multa se dará por ação de cumprimento ajuizada na Justiça do Trabalho ou por outro meio legal, pelo SINTECAP/TO em face da empresa omissa.

**Parágrafo 4º** - Os valores oriundos da aplicação da multa de que trata o parágrafo 2º (segundo) acima serão revertidos aos empregados 50% (cinquenta por cento) e 50% (cinquenta por cento) ao sindicato.

**Parágrafo 5º** - As informações dos parágrafos anteriores são extremamente necessárias para à verificação do fiel cumprimento deste instrumento e legislação trabalhista, para que o Sindicato Profissional tome conhecimento e tenha condições de sair em defesa da categoria, se for necessário.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL E SINDICAL URBANA**

Fica estabelecido que a contribuição assistencial laboral, em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Asseio, Conservação Ambiental e Pública do Estado do Tocantins – SINTECAP/TO ficou definida através de Assembleia Geral no percentual de 1,5%(um e meio por cento) do salário básico mensal do empregado.

**Parágrafo 1º** - O recolhimento da contribuição assistencial laboral deverá realizar-se até o 10º (décimo) dia subsequente, ao fato gerador da contribuição, ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Asseio, Conservação Ambiental e Pública do Estado do Tocantins com boletos fornecidos pelo SINTECAP/TO.

**Parágrafo 2º** - Ficam as empresas obrigadas a descontar 1/30 avos da remuneração de todos os empregados inclusive os de escritórios e apoio administrativo no mês de março de 2019, referente ao imposto Sindical Urbana observado o disposto no art. 578, CLT.

**a)** Empregados admitidos após o mês de março o desconto do imposto Sindical será no primeiro mês subsequente ao do início do trabalho, caso o desconto ainda não tenha ocorrido no ano corrente.

**b)** O recolhimento do imposto Sindical Urbana deverá realizar-se até o último dia do mês subsequente, ao fato gerador da contribuição, ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Asseio, Conservação Ambiental e Pública do Estado do Tocantins, código sindical nº 912.020.299.04435-4, CNPJ. 38.136.727/0001-73, caso as desejam receber boletos emitidos pelo Sintecap/TO, os mesmos deverão ser solicitados através do e-mail [sintecapto@yahoo.com.br](mailto:sintecapto@yahoo.com.br).

**Parágrafo 3º - As empresas estarão sujeitas às seguintes penalidades:**

**a)** O pagamento da contribuição assistencial laboral após o prazo estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula incidirá multa de 2% (dois por cento) sobre o total devido e mais mora diária de 0,03% (zero vírgula zero três por cento), e, mais atualização monetária, quando o atraso for igual ou superior a 30 (trinta) dias. O pagamento da contribuição sindical urbana após o prazo estabelecido na letra **B**, parágrafo segundo desta cláusula incidirá juros de conformidade com o artigo 600 CLT. E, no caso de cobrança judicial, além dos acréscimos já mencionados, incidirão também à empresa, custas processuais e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento) sobre o total apurado.

**b)** As empresas ficam obrigadas a enviar ao SINTECAP/TO até o 5º dia do mês subsequente, através do e-mail [sintecapto@yahoo.com.br](mailto:sintecapto@yahoo.com.br), a relação dos empregados contribuintes em cuja relação deve conter necessariamente os seguintes dados: mês a que se refere nome do empregado, função e valor do desconto. Sendo que a empresa que não seguir as formalidades acima, estará sujeita a multa moratória de 2% (dois por cento) do valor da guia.

**c)** As empresas ficam obrigadas a enviar ao SINTECAP/TO a 2ª (segunda) via da guia de recolhimento, no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data do recolhimento, podendo ainda o SINTECAP/TO recusar-se a homologar rescisões contratuais, até regularização.

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

Para comprovação de que foi efetivamente recolhido pela empresa, fica facultado ao SINTECAP/TO o direito de exigir as Guias e relações referentes à Contribuição Sindical e Contribuição Assistencial no ato da homologação das rescisões de contratos de trabalho.

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

Conforme decisão da Assembleia Geral da categoria econômica, as empresas de asseio e conservação, que operam ou vierem a operar no Estado do Tocantins, sindicalizadas ou não, recolherão com recursos próprios ao SEAC/TO – Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e de Outros Serviços Similares Terceirizáveis do Estado do Tocantins, através de guias fornecidas pelo mesmo o equivalente a 3% (três por cento) do montante bruto, da folha de pagamento do mês de abril de 2022, a ser pago em parcela única com vencimento em 10/05/2022.

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

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

As empresas recolherão com recursos próprios, através de guias bancárias fornecidas pelo Sindicato, 3% (três por cento) sobre o montante bruto da folha de pagamento do mês de maio de 2022, com vencimento para 20/06/2022, limitado a valor mínimo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) e máximo de R\$ 1.450,00 (um mil e quatrocentos e cinquenta reais).

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DESPESAS ODONTOLÓGICAS**

As empresas efetuarão desconto no pagamento dos seus empregados alusivo às despesas por serviços odontológicos prestados pelo SINTECAP/TO e/ou por qualquer outro sistema conveniado de assistência odontológica firmado pelo SINTECAP/TO com anuência do SEAC/TO, para beneficiar os funcionários e seus dependentes, nestes compreendidos o cônjuge, pais e/ou filhos.

**Parágrafo 1º** - A entidade profissional ou a empresa conveniada encaminhará às empregadoras a relação dos créditos juntamente com a autorização do desconto firmado pelo empregado.

**Parágrafo 2º** - As empresas efetuarão os repasses das importâncias levantadas até o 10º (décimo) dia posterior ao desconto, diretamente na tesouraria da entidade profissional e/ou empresa conveniada na forma contratual, sob pena de não o fazendo, os valores serem acrescidos de multa de 2% e mais juros de 1% ao mês.

**Parágrafo 3º** - As empresas não serão responsabilizadas por futuros descontos aos empregados que, rescindindo o contrato de trabalho, deixarem despesas pendentes pelos serviços odontológicos prestados. Da mesma forma, as mesmas empresas não serão comprometidas ao pagamento desses mesmos serviços, haja vista que os descontos salariais possuem a mesma natureza que os adiantamentos de salários.

As empresas efetuarão desconto no pagamento dos seus empregados alusivo às despesas por serviços odontológicos prestados pelo SINTECAP/TO e/ou por qualquer outro sistema conveniado de assistência odontológica firmado pelo SINTECAP/TO com anuência do SEAC/TO, para beneficiar os funcionários e seus dependentes, nestes compreendidos o cônjuge, pais e/ou filhos.

**Parágrafo 1º** - A entidade profissional ou a empresa conveniada encaminhará às empregadoras a relação dos créditos juntamente com a autorização do desconto firmado pelo empregado.

**Parágrafo 2º** - As empresas efetuarão os repasses das importâncias levantadas até o 10º (décimo) dia posterior ao desconto, diretamente na tesouraria da entidade profissional e/ou empresa conveniada na forma contratual, sob pena de não o fazendo, os valores serem acrescidos de multa de 2% e mais juros de 1% ao mês.

**Parágrafo 3º** - As empresas não serão responsabilizadas por futuros descontos aos empregados que, rescindindo o contrato de trabalho, deixarem despesas pendentes pelos serviços odontológicos prestados. Da mesma forma, as mesmas empresas não serão comprometidas ao pagamento desses mesmos serviços, haja vista que os descontos salariais possuem a mesma natureza que os adiantamentos de salários.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GUIAS DE RECOLHIMENTO**

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

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

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

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

As empresas que participarem de licitações públicas ou que apresentarem quaisquer propostas a clientes particulares, obrigatoriamente deverão juntar à documentação ou à proposta, respectivamente, mesmo que não solicitados pelo tomador de serviços, a certidão de regularidade trabalhista sindical e uma cópia da presente

Convenção Coletiva, a fim de que fiquem cientes das obrigações ajustadas, evitando descumprimento de seus termos.

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

Por força desta Convenção Coletiva, e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**Parágrafo 1º** – Esta certidão será expedida pelo Sindicato Patronal, assinada por seu Presidente ou seu substituto legal, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, que será emitida após consulta ao Sindicato laboral, que dará resposta em 48 h. por escrito ou silenciando-se nos casos de “nada consta”. Havendo pendências legais com quaisquer das Entidades, a certidão não será emitida.

**Parágrafo 2º** - A emissão da referida certidão será específica para cada tomador de serviços, cujo nome e demais dados serão fornecidos quando do seu requerimento pela empresa interessada, associada ou não do Sindicato Patronal. Os custos da certidão, inclusive aqueles alusivos à consulta ao Sindicato laboral, poderão ser cobrados dos interessados, ficando o valor estipulado em 10% (dez por cento) do valor do piso estabelecido na presente Convenção. Sua validade será de 30 (trinta) dias e fica vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações.

**Parágrafo 3º** – Consideram-se obrigações sindicais, com as quais as empresas deverão estar em situação de regularidade para com as duas Entidades convenientes, para fins de emissão da certidão de que trata a presente cláusula:

- a) Contribuições compulsórias;
- b) Taxas e outras contribuições previstas na presente Convenção;
- c) Cumprimento integral desta Convenção, a ser confirmada pelas duas entidades sindicais;
- d) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente às matérias trabalhista e previdenciária.
- e) Cópia da Apólice e do comprovante de pagamento do seguro de vida atualizado, na forma da Cláusula 19ª;
- f) Apresentação de requerimento e, a critério do Sindicato Patronal, fazer-se acompanhar por cópia da CAGED mês anterior, CND do INSS, do FGTS, da dívida Ativa da União, da Receita Federal, bem como por certidões negativas de falência e concordata.

**Parágrafo 4º** – A falta de certidão ou a sua apresentação com prazo vencido permitirá às demais empresas licitantes, nos casos de licitações públicas, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas acordadas.

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA**

Fica estabelecida às partes convenientes, a multa equivalente ao valor de um piso salarial, por descumprimento da presente Convenção, cujo valor será revertido, obrigatoriamente, à parte prejudicada.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EFEITOS E GARANTIA**

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

**Parágrafo Único** – Será revista em 01 de janeiro de 2023 a Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ENCARGOS SOCIAIS**

##### **GRUPO A**

<b>A1 – Previdência Social</b> (Art. 22, § 1º da Lei nº. 8.212/91)	<b>20%</b>
<b>A2 – SESC</b> (Art. 30 da Lei nº. 8.036/90)	<b>1,5%</b>
<b>A3 – SENAC</b> (Decreto nº. 2.318/86)	<b>1,00%</b>
<b>A4 – INCRA</b> (Decreto-Lei nº. 1.146/70)	<b>0,20%</b>
<b>A5 – Salário Educação</b> (Art. 15 da Lei nº. 9.424/96, Art. 2º do Decreto nº. 3.142/99 e Art. 212, § 5º da Constituição Federal)	

<b>A6 – FGTS (Art. 15 da Lei nº. 8.030/90 e Art. 7º, § 3º da Constituição Federal)</b>	<b>2,50%</b>
<b>A7 – RAT (SAT) (Esta alíquota é definida pela Lei nº.8.212/91 e pelo Decreto nº. 356/91)</b>	<b>8,00%</b>
<b>A8 – SEBRAE</b>	<b>3,00%</b>
	<b>0,60%</b>
<b>TOTAL DO GRUPO “A”</b>	<b>36,80%</b>

#### **GRUPO B**

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

#### **Base de cálculos Grupo “B”**

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

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

#### **Foram considerados os seguintes feriados:**

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

**02 dias para o evento carnaval;**

**Paixão de Cristo (6ª Feira santa);**

**21 de abril Tiradentes;**

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

**Corpus Christi;**

## **Emancipações políticas municipais**

**07 de setembro Independência do Brasil Lei Federal 662, de 06/04/1949;**

**12 de outubro Nossa Senhora Aparecida Lei Federal 6.802, 30/06/1980;**

**15 de novembro Proclamação da República Lei Federal 662, de 06/04/1949;**

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

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

**Total de dias referentes a férias 26 dias**

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

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

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

## **B2 – Auxílio Doença**

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

**Média de empregados que apresentam atestados 25,40%**

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

## **B3 – Licença Maternidade/Paternidade**

### **Licença Maternidade**

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

**Duração do Benefício 120 dias**

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

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

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

### **Licença Paternidade**

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

**Quantidade de dias da Licença 05 dias**

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



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

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

Número de dias referente à faltas legais 02 dias

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

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

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

Números de dias referentes à acidente de trabalho 01 dia

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

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

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

Calculo:

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

**Onde:**

100 % = salário integral

30 = número de dias referentes ao aviso prévio

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

12 = número de meses da vigência do contrato

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

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

### GRUPO C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Percentual de recolhimento mensal: **8,00%**

Percentual da multa rescisória: **50,00%**

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

#### **GRUPO D**

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

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

MARIA DALVA DIOGO DE SOUSA

Presidente

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

JOSEPH RIBAMAR MADEIRA

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA E TERCEIRIZACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DO TOCANTINS - SEAC-TO

**ANEXOS**

## ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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