

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** TO000036/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/03/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR012418/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.227576/2026-76  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/03/2026

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

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

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA URBAN, CNPJ n. 08.573.975/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WANDERSON ROCHA ARAUJO;

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 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores em empresas de limpeza públicas e urbana, trabalhadores em parques, jardins, áreas verdes, exceto limpeza ambiental, trabalhadores em associações e fundações beneficentes e filantrópicas**, com abrangência territorial em TO.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS 2026**

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 parques e jardins, áreas verdes, praças e logradouros públicos, conservação de cemitérios, conservação de vias públicas em geral, varrição de logradouros públicos, coleta de lixo e remoção de entulhos, incineração de lixo hospitalar, coleta de lixo hospitalar, coleta de lixo industrial e demais serviços considerados como limpeza pública e urbana no Estado do Tocantins, com abrangência territorial em TO.**

**Parágrafo 1º** - Em 1º de janeiro de 2026, todas as empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho terão um dispêndio com repercussão direta sobre os preços dos seus serviços, a serem demonstrados através de Certidão de Demonstração de Pisos Salariais de conformidade com parágrafo 4º (quarto) desta cláusula, cabendo ao Sindicato Patronal e Laboral conjuntamente a emissão de Certidão Salarial com a demonstração do dispêndio total para as remunerações e benefício alimentação assim praticados desde 01º de janeiro de 2026.

**Parágrafo 2º** - Em 1º de janeiro de 2026, todas as empresas que prestam serviços de limpeza públicas urbanas, parques e jardins exceto (limpeza ambiental) abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, terão um dispêndio sobre o piso salarial vigente em 1º de janeiro de 2025 de 6,79% (seis inteiros

e setenta e nove centésimos por cento) de reajuste dos salários normativos, 6,79% (seis inteiros e setenta e nove centésimos por cento) de reajuste no vale alimentação, de 6,79% (seis inteiros e setenta e nove centésimos por cento) de reajuste no auxílio lanche e de 6,79% (seis inteiros e setenta e nove centésimos por cento) de reajuste no amparo social.

**Parágrafo 3º** - O reajuste de que trata o Parágrafo Primeiro da presente Cláusula será aplicado sobre todos os pisos salariais praticados em 1º de janeiro de 2025.

**Parágrafo 4º** - Caberá ao sindicato patronal (SEAC/TO) a emissão de Certidão de Demonstração de Pisos Salariais - CDPS com a demonstração dos valores apurados pela variação do reajuste dos salários praticados a partir de 1º de janeiro de 2026. A CDPS será emitida mediante comprovação de cumprimento das obrigações previstas no parágrafo segundo da Cláusula Quniquagésima Primeira desta CCT.

**4.1 – Em razão dos dispêndios ora registrados para a categoria os salários normativos para o período de 01/01/2026 a 31/12/2026 serão aqueles constantes da CDPS onde conterà os pisos salariais das seguintes funções;**

**Endereço e contato para solicitar CDPS:** Orla 14, Avenida LO 03, Lote 15, QI 12 - Plano Diretor Sul, CEP 77026-070 Palmas – Tocantins, Telefone (63) 3214-1400 – Celular/whatsapp 9 8454-3949 E-mail: diretoriaseacto@gmail.com

Com o reajuste constante no caput, ficam estabelecidos os seguintes salários normativos a partir de **1º de janeiro de 2026:**

Item	Funções
1.	<b>Piso da Categoria</b>
2.	<b>Auxiliar de Serviços Gerais, Zelador de Parques e Jardins, Ajudante, Ajudante Geral de Manutenção de Parques e Jardins, Artífice de Limpeza Urbana de Serviços de Varrição de Ruas e Outros Logradouros, Serviço Catação em Geral, Serviços Remoção de podas de Árvores, Coletor de Galhada, Jardineiro, Artífice de Jardinagem de Praças e Logradouros de Roçagem de Lotes e Terrenos, Pintura de Postes/Árvores/Meios-fios e Assemelhados.</b>
3.	<b>Porteiro</b>
4.	<b>Coveiro, Sepultador e Zelador de Cemitério</b>
5.	<b>Artífice de Coleta e Movimentação de Lixo Urbano, Hospitalar e industrial, de Remoção de Entulhos e Desentupidor de Bueiros.</b>
6.	<b>Lavador de Auto</b>
7.	<b>Almoxarife</b>
8.	<b>Soldador</b>
9.	<b>Eletricista de Auto</b>
10.	<b>Encarregado de Campo (Parques e Jardins)</b>
11.	<b>Mecânico</b>

**Parágrafo 5º** - Aos empregados nas demais funções não constantes desta Cláusula, inclusive o pessoal de escritório/administração e burocráticos, que em 1º de janeiro de 2025 percebiam salários de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), aplicar-se-á o índice de 6,79% (seis inteiros e setenta e nove centésimos por cento) de reajuste salarial em 01/01/2025, acima deste valor, fica assegurada a livre negociação.

**Parágrafo 6º** - Em qualquer dos casos, fica assegurado a todos os trabalhadores o auxílio alimentação e auxílio lanche previstos no presente instrumento.

**Parágrafo 7º** - Em decorrência do reajuste concedido e dos pisos estabelecidos no caput e parágrafo 1º, desta cláusula, ficam integralmente repostas todas as perdas salariais até dezembro/2025.

**Parágrafo 8º** - É obrigatório às empresas a compensação de todos os reajustes concedidos, sejam compulsórios, sejam os espontâneos, ocorridos desde a última negociação.

**Parágrafo 9º** - Os salários normativos hora das categorias representadas na presente CCT, será conhecido através do resultado da divisão por 220.

**Parágrafo 10º** - As diferenças retroativas das verbas rescisórias dos empregados demitidos deverão ser quitadas até o 5º dia útil de maio de 2026.

**Parágrafo 11º** – As diferenças de salários, vale alimentação, auxílio lanche e adicionais decorrente do reajuste ora concedido referente a competência janeiro de 2026, fevereiro de 2026 deverá ser quitado até o 5º dia útil do mês de maio de 2026.

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

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

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.

### **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.

### **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.

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

As empresas colocarão à disposição de seus empregados, em seu local de trabalho ou através de email, 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 SALÁRIO (FORMA DE PAGAMENTO)**

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 2026/2027**

## 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

Tendo em vista a natureza essencial da atividade de limpeza urbana, e pelas circunstâncias externas (engarrafamentos, acidentes de trânsito, intempéries climáticas, quebra de veículos, redução temporária do efetivo em face de greve) bem como inexistência de esforço físico durante os deslocamentos entre as áreas de coleta e destas para o destino final dos resíduos e da quantidade de resíduos acumulados em alguns dias da semana. Fica autorizada a realização de horas extras, independentemente do aval do MPT e SRTE, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, sendo que as horas extras trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas em 100 % (cem por cento).

**Parágrafo Único** - Os Acordos individuais ou coletivos que envolverem a criação de banco de horas ou compensação de jornada, para que tenham validade, deverão ter obrigatória e expressamente o aval do sindicato profissional.

## 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 serviços de varrição de ruas e outros logradouros, serviço catação em geral (limpeza Urbana), para os coletores de lixo urbano, coletores de lixo hospitalar, coletores de lixo industrial, lavador de auto (limpeza urbana), mecânicos, auxiliares de mecânicos, desentupidor de bueiros, ajudante ou auxiliar de serviços gerais de conservação de vias públicas que laboram com (manipulação de alcatrão, breu, betume, antraceno, óleos minerais, óleo queimado, parafina ou outras substâncias cancerígenas afins. NR 15 – ANEXO 13 - MTE)

**b) Grau médio** - 20% (vinte por cento), para coveiro, sepultador, zelador de cemitério, e coletor de galhadas.

**c) Grau Mínimo** - 10% (dez por cento), para zelador de parques e jardins, ajudante geral de Manutenção de parques e jardins e auxiliar de serviços gerais (parques e jardins), jardineiros, artífice de jardinagem de praças e logradouros, de roçagem de lotes, terrenos, poda de árvores e 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, e B desta cláusula o adicional terá como base de cálculo o salário profissional.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AMPARO SOCIAL

Fica instituído, no âmbito da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o Programa de Amparo Social Convencional, consistente na concessão de benefícios de natureza estritamente assistencial e securitária aos trabalhadores abrangidos por este instrumento normativo, destinados a mitigar riscos sociais decorrentes de eventos como gestação, nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, bem como a fomentar ações de capacitação profissional, nos termos e limites estabelecidos em regulamento próprio.

**Parágrafo 1º** - O Programa de Amparo Social Convencional será operacionalizado por intermédio de pessoa jurídica gestora especializada, de natureza privada, tecnicamente habilitada para a administração de benefícios assistenciais, securitários ou mutualistas, a qual será contratada pelas entidades convenentes exclusivamente para fins de gestão operacional, sem que tal contratação implique transferência de titularidade, domínio ou disponibilidade financeira em favor de qualquer entidade sindical.

**Parágrafo 2º** - Para assegurar a sustentabilidade econômico-financeira do Programa, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho efetuarão aporte mensal fixo, por trabalhador registrado, no valor de R\$23,36 (vinte e três reais e trinta e seis centavos), a ser destinado exclusivamente à manutenção do referido programa, vedada, de forma expressa, a destinação total ou parcial desses valores ao custeio, manutenção, funcionamento ou fortalecimento de entidade sindical, seja profissional ou econômica.

**Parágrafo 3º** - O aporte empresarial previsto nesta cláusula possui natureza jurídica de obrigação convencional autônoma, decorrente da negociação coletiva e vinculada exclusivamente à implementação e manutenção de benefício assistencial universal, não se caracterizando, em nenhuma hipótese, como contribuição sindical, taxa associativa, contribuição confederativa, assistencial ou de qualquer outra espécie destinada a entidade sindical, nos termos do art. 8º, incisos I e V, da Constituição Federal.

**Parágrafo 4º** - Os valores correspondentes ao Programa de Amparo Social Convencional serão arrecadados e administrados no âmbito do próprio programa, por intermédio da gestora responsável por sua operacionalização, mediante instrumentos próprios de cobrança e gestão financeira, observadas as disposições desta Convenção Coletiva de Trabalho e do regulamento específico que disciplina o funcionamento do referido programa, mantendo-se a integral afetação dos recursos às finalidades assistenciais que lhe são próprias.

**Parágrafo 5º** - O direito aos benefícios do Programa é assegurado a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente de filiação sindical, inexistindo qualquer ônus financeiro direto ou indireto ao empregado, em consonância com o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, e com a finalidade de melhoria das condições sociais da categoria.

**Parágrafo 6º** - Durante o afastamento do empregado por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o aporte ao Programa pelo prazo de até 12 (doze) meses. Ultrapassado esse período, cessará a obrigação de aporte, permanecendo assegurado ao trabalhador o acesso integral aos benefícios previstos, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então será restabelecida a obrigação empresarial.

**Parágrafo 7º** - As empresas abrangidas por esta Convenção deverão contemplar, em suas planilhas de custos, inclusive em contratos administrativos e licitações, a provisão necessária ao cumprimento do Programa de Amparo Social Convencional, tratando-se de encargo decorrente de norma coletiva e de obrigação negocial válida, nos termos do art. 444 da CLT, sem que tal previsão altere a natureza jurídica do instituto.

**Parágrafo 8º** - O Programa de Amparo Social Convencional não possui natureza salarial, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, por não constituir contraprestação direta ou indireta pelo trabalho, mas sim benefício assistencial de caráter coletivo, universal e desvinculado da prestação de serviços.

**Parágrafo 9º** - As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão encaminhar à gestora responsável pela administração do Programa de Amparo Social Convencional, até o dia 05 (cinco) de cada mês, as informações necessárias à correta apuração, controle e operacionalização dos benefícios, relativas ao mês imediatamente anterior, inclusive aquelas constantes da GFIP e/ou do E-Social, restritas aos trabalhadores alocados no Estado do Tocantins, bem como comunicar, no mesmo prazo, eventuais alterações em seu quadro funcional decorrentes de admissões ou desligamentos. O descumprimento injustificado da obrigação informacional ora estabelecida, quando constatado em procedimento próprio ou em demanda judicial destinada exclusivamente à sua obtenção, caracterizará infração à presente Convenção Coletiva de Trabalho, sujeitando a empresa infratora ao pagamento de multa equivalente a um piso da categoria profissional, por mês de descumprimento, independentemente do número de trabalhadores envolvidos.

**Parágrafo 10º** - O inadimplemento do valor devido nos prazos estabelecidos nesta cláusula acarretará a incidência de atualização monetária com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC ou, na sua falta, pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, acrescida de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, calculados pro rata die, bem como multa convencional de 2% (dois por cento) sobre o montante atualizado.

**Parágrafo 11º** - O inadimplemento das obrigações pecuniárias previstas nesta cláusula e em seus parágrafos, por parte das empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, sujeitará a empresa infratora à aplicação de multa convencional equivalente a 100% (cem por cento) do valor do débito devidamente atualizado, compreendendo os montantes não pagos ou não declarados. A penalidade incidirá sobre o valor total apurado, considerada a quantidade de trabalhadores alcançados e o período de inadimplência superior a 30 (trinta) dias contados do vencimento.

**Parágrafo 12º** – Na hipótese de ajuizamento de medida judicial destinada a exigir, assegurar ou implementar o cumprimento das obrigações decorrentes do benefício previsto nesta cláusula, a parte inadimplente ficará sujeita ao pagamento adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor total apurado, a título de honorários advocatícios de natureza contratual. Tal percentual destina-se à recomposição dos encargos inerentes à atuação profissional necessária à efetivação do direito convencionado, em observância ao Princípio da Reparação Integral, nos termos dos arts. 389, 395 e 404 do Código Civil, não se confundindo, em nenhuma hipótese, com os honorários sucumbenciais previstos no art. 791-A da CLT.

**Parágrafo 13º** - Para fins de preservação da efetividade do Programa de Amparo Social Convencional, fica admitida a atuação da entidade sindical profissional, em caráter instrumental e excepcional, na adoção das medidas judiciais cabíveis destinadas à exigência do cumprimento das obrigações previstas nesta cláusula e cobrança, assegurada a integral vinculação dos valores eventualmente recuperados às finalidades próprias do programa, nos termos de sua regulamentação específica.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

A todos os funcionários das empresas de asseio e conservação (exceto coletores de lixo) abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho, o auxílio alimentação passará a ser **de R\$ 930,00 (Novecentos e Trinta Reais) mensal em 01/01/2026 a 31/12/2026.**

**Parágrafo 1º** - Os coletores de lixo o auxílio alimentação passará a ser de **R\$ 972,43 (Novecentos e Setenta e Dois Reais e Quarenta e Três Centavos) mensal em 01/01/2025 a 31/12/2025.**

**Parágrafo 2º** - O pagamento do auxílio alimentação deverá ser realizado através da disponibilização dos valores em cartão magnético até o 5º (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 3º** - Não será tolerada falta sem justificativa, ocorrendo este caso, será descontado o dia faltoso no valor de **R\$ 35,77 (trinta e cinco reais e setenta e sete centavos)** exceto coletores de lixo.

**I**- Os coletores de lixo e será descontado o valor de **R\$ 37,40 (trinta e sete reais e quarenta centavos)** por dia faltoso.

**Parágrafo 4º** - 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.

I – Os dias superiores a 15 dias de atestado médico não será devido o vale alimentação.

**Parágrafo 5º** - 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 6º** - O auxílio-alimentação em nenhuma hipótese integrara o salário contratual, não se computando nas férias, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais, e outros prêmios pagos pelo empregador, inclusive nas verbas rescisórias, em conformidade com o artigo 457, §2º da CLT.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

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 OITAVA - 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** - Caso a empresa não cumpra com as formalidades nos parágrafos anteriores, a mesma devera indenizar o empregado em pecúnia referente ao lanche no valor de **R\$ 4,59 (quatro reais e cinquenta e nove centavos)** por dia trabalhado, depositar o valor devido no cartão alimentação (em separado do auxílio alimentação) ou em cartão de ticket alimentação.

**Parágrafo 8º** - A indenização do lanche em nenhuma hipótese integrará o salário contratual do empregado

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESPESAS ODONTOLÓGICAS

As empresas realizarão descontos nos salários de seus empregados referentes às despesas com serviços odontológicos prestados pelo **SINTECAP/TO** e/ou por qualquer outro sistema de assistência odontológica conveniado com o **SINTECAP/TO**. Tais benefícios se estendem aos dependentes legais dos empregados, incluindo cônjuge, pais e filhos.

**Parágrafo 1º** – A entidade profissional ou a empresa conveniada deverá encaminhar às empregadoras a relação detalhada dos valores devidos, acompanhada das autorizações expressas dos empregados para a realização dos descontos em folha.

**Parágrafo 2º** – As empresas deverão repassar os valores descontados aos respectivos beneficiários até o décimo (10º) dia subsequente ao desconto, efetuando o pagamento diretamente na tesouraria da entidade profissional e/ou da empresa conveniada, conforme estipulado contratualmente. O não cumprimento deste

prazo acarretará a incidência de multa moratória de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês, calculados *pro rata die*.

**Parágrafo 3º** – As empresas não poderão ser responsabilizadas por valores decorrentes de serviços odontológicos prestados a empregados cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, caso tais despesas permaneçam pendentes. De igual modo, as empresas não assumirão qualquer obrigação de quitação desses débitos, visto que os descontos efetuados possuem natureza jurídica equivalente a adiantamentos salariais.

**Parágrafo 4º** – Os descontos referentes às despesas odontológicas não poderão exceder o limite máximo de 30% (trinta por cento) da renda bruta mensal do trabalhador, em conformidade com os parâmetros estabelecidos pela legislação vigente.

**Parágrafo 5º** – Em caso de rescisão do contrato de trabalho, eventuais valores pendentes referentes às despesas odontológicas descontadas nos termos desta cláusula deverão ser deduzidos das verbas rescisórias do empregado, observando-se o limite máximo de uma remuneração mensal. Caso o saldo rescisório seja insuficiente para a quitação integral do débito, a responsabilidade pelo pagamento remanescente será exclusivamente do empregado, ficando a empresa isenta de qualquer ônus adicional.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO 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 4 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO A CONTINUIDADE DO EMPREGO**

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 trabalhado, e/ou indenização correspondente, bem como o

adicional de mais 3 dias por cada ano trabalhado, assim como também o empregado estará dispensado do seu cumprimento.

**Parágrafo 2º** - A empresa que fornece os avisos prévios em razão de novo processo licitatório, o empregado for contratado ou aproveitado pela sucessora, os avisos se encerrarão de maneira automática, tendo como último dia de contrato de trabalho data de término da prestação de serviços da empresa com o tomador de serviços.

**Parágrafo 3º** - Os dispositivos convencionados nos itens anteriores visam facilitar a transição do empregado para a empresa sucessora.

**Parágrafo 4º** - Na hipótese prevista no parágrafo 1º desta cláusula, fica assegurada ao referido empregado a manutenção do emprego por 30 (trinta) dias corridos no novo emprego, salvo se demissão por justa causa.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## MÃO-DE-OBRA JOVEM

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRATAÇÃO DO JOVEM APRENDIZ

Fica convencionado que as empresas darão cumprimento às quotas legais de jovem aprendiz, em atendimento ao disposto no art. 429 da CLT e Decreto 9.579/2018, tomando como parâmetro o percentual de aprendizagem mínimo de 5% (cinco por cento), a incidir sobre a base de cálculo limitada ao quantitativo/dimensionamento de seus funcionários, excluindo-se da base de cálculo as funções que atendam as regras encartadas na Instrução Normativa nº146/2018 do Ministério do Trabalho/Secretaria de Inspeção do Trabalho, observando as disposições da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO acerca das profissões que devem compor a base cálculo alusiva a contratação de aprendizes.

**Parágrafo 1º** - Considerando a obrigação legal da reserva de cargo de jovem aprendiz, previsto no art. 429 da CLT, bem como imposições contratuais contidas nos art. 92, inciso XVII e art. 116 da Lei Federal 14.133/2021 (NOVA LEI DE LICITAÇÕES), e a dificuldade de cumprimento da cota pelo setor econômico, as empresas submetidas a esta convenção coletiva deverão obrigatoriamente:

**1.1** - Incluir nos seus orçamentos e planilhas de custo o valor mensal mínimo de R\$ 91,38 (noventa e um reais e trinta e oito centavos), o qual será multiplicado pela quantidade de empregados previstos no orçamento/contrato, que será destinado à adoção de medidas para cumprimento da cota de aprendizes decorrente do contrato específico;

**1.2** - Serão objeto de revisão os contratos firmados, os quais deverão ser aditivados para inclusão do quanto disposto nesta cláusula;

**1.3** - Caso a empresa não inclua em seus novos orçamentos o quanto previsto no item 1, do parágrafo quarto, desta cláusula, o contratante fica autorizado a desclassificar sua proposta de preços por descumprimento de norma coletiva, e eventual contratação será considerada irregular, autorizando os sindicatos a informar aos Órgãos competentes para fiscalização da contratada e tomador dos serviços, para cumprimento da legislação.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO TRINTÍDIO**

As empresas que demitirem os empregados, em razão de perda de contrato e/ou redução de postos de serviços solicitados pelo tomador de serviços, desde que seja devidamente comprovado as entidades sindicais laboral e patronal, em até 10 (dez) dias após o encerramento e/ou redução do contrato de prestação de serviços, ficarão isentas do pagamento do trintídio que antecede a data base, nos termos do artigo 9º da Lei nº 7.238/84.

**Parágrafo Único.** Para fazer jus a aplicação desta cláusula, a empresa deverá comprovar junto ao SINTECAP, as quitações das obrigações trabalhistas e da CCT.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RECIBO 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 SEXTA - DISPENSA A 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.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO 12/36**

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 PRIMEIRA - 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.

**Parágrafo 1º** - As empresas concedem e instrui os empregados sobre o intervalo de no mínimo 60 (sessenta) minutos, para que possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação, considerando ainda que:

**1.1-** Todos os empregados que exercem funções de natureza externa, ou seja, fora do ambiente interno das instalações da empresa, não recebem incidência de supervisão hierárquica direta em todo tempo de sua jornada de trabalho e, em termos práticos, tomam suas próprias providências sobre cumprirem os seus intervalos de descanso e alimentação.

**1.2** - Considerando ainda que as atividades de natureza externa dependem, em termo prático, de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição;

**1.3** - Fica estabelecido que a empresa concede o intervalo, sendo dos próprios funcionários a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independente da supervisão hierárquica específica para esse fim, dada a sua impossibilidade.

**1.4** - Convenciona-se assim que as categorias profissionais e econômicas reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificativamente, as funções de coletores, Artífice de Limpeza Urbana, de Serviços de Varrição de Ruas e Outros Logradouros, Serviço Catação, Artífice de Coleta e Movimentação de Lixo, de Remoção de Entulhos e desentupidor de bueiros; Jardineiro, Artífice de Jardinagem de Praças e Logradouros, de Roçagem de Lotes e Terrenos, Pintura de Postes/ Árvores/Meios-fios e Assemelhados, tratores e demais serviços afins, executam trabalhos externos (artigo 62 – inciso I da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e do artigo 13º da Portaria MTPS nº 3626, de 13 de Novembro de 1991.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

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 QUARTA - JORNADA PARCIAL DE TRABALHO

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.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

O início do gozo das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados.

**Parágrafo Único** - As férias deverão ser comunicadas ao empregado com trinta dias de antecedência e pagas 02 (dois) dias antes do início do gozo.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

### 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 - UNIFORMES**

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

**Parágrafo 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. Disposto 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.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SESMET COLETIVO**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

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

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

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

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

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

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

Fica assegurada a estabilidade para o Delegado Sindical indicado pela entidade sindical, enquanto perdura sua representatividade, 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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** - Nas ações judiciais a empresa deverá apresentar todas as documentações exigidas na petição inicial.

**Parágrafo 5º** - 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 6º** - 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.

**Parágrafo 7º** - O acesso às informações pelo Sintecap/TO é previsto no artigo 7º inciso XXVI e artigo 8º, inciso III, ambos da CF, artigo 611-A da CLT e artigo 7º, incisos II e VI, da Lei n. 13.709/2018, considerando a ampla legitimidade para a defesa dos interesses coletivos ou individuais de toda a categoria, devendo a entidade sindical tratar com sigilo as informações nos termos da lei.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

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 aprovada em Assembleia Geral da categoria estabelecida no percentual de 1,5%(um e meio por cento) do salário básico do empregado de forma mensal.

**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** - 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) ou Fone/WhatsApp (63) 9 9252-4954, 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.

**Parágrafo 3º** - O Sintecap/TO emitira o boleto para pagamento da contribuição assistencial no prazo de 48 horas após o recebimento dos dados através de e-mail ou Fone.

**Parágrafo 4º** - As empresas ficam obrigadas a enviar ao SINTECAP/TO comprovante de pagamento da contribuição assistencial quando solicitado.

**Parágrafo 5º** - A empresa que não realizar o desconto estabelecido no caput desta cláusula quando não houver a oposição, pagará multa indenizatória a entidade laboral equivalente ao valor não descontado.

**Parágrafo 6º** - 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. 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.

**Parágrafo 7º** - Os trabalhadores poderão, individualmente, se opor, a qualquer tempo, ao desconto previsto neste instrumento coletivo, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**7-1** - A manifestação do trabalhador ao direito de oposição, se exercido nos primeiros 10 (dez) dias, contados do protocolo no Ministério do Trabalho e Emprego desta, valerá para todos os meses e/ou descontos subsequentes, estando o trabalhador dispensado de apresentar posteriormente nova oposição ao desconto durante a vigência do respectivo instrumento.

**7-2** - A manifestação do trabalhador ao direito de oposição, se exercido após os 10 (dez) primeiros dias, contados da assinatura deste instrumento coletivo, valerá a partir deste momento e após o cumprimento das formalidades do exercício do direito, não gerando efeito retroativo para o trabalhador, ou seja, não terá o trabalhador direito de receber as contribuições já anteriormente descontadas.

**7-3** - A manifestação do direito de oposição pelos trabalhadores da categoria profissional somente se efetivará por meio de carta pessoal, individual, apresentada em 3 (três) vias, e que deverá ser entregue na sede do sindicato mediante protocolo pelo próprio trabalhador, sendo uma via para o trabalhador, outra para o sindicato e outra para empregador. Deverá ainda, constar da carta de oposição o nome completo e legível do trabalhador, o número do CPF ou de qualquer outro documento de identificação legal, função, nº de registro e cláusula da convenção coletiva a qual está se opondo, seu endereço, o nome e endereço da empresa, local, data e assinatura. Deverá ser consignado nas 3 (três) vias da carta de oposição carimbo registrando, pelo menos, a data do protocolo de entrega da carta, a identificação do sindicato e da pessoa que recebeu o documento.

**7-4** – Junto a carta de oposição o empregado deverá anexar cópia da CTPS física ou digital para comprovar que é pertencente a categoria.

**7-5** - O sindicato terá até 10 (dez) dias, contados do protocolo da carta de oposição, para encaminhar ao empregador cópia da carta de oposição, de modo a cientificá-lo do exercício do direito de oposição pelo seu empregado. Na hipótese de transcorrer os 10 (dez) dias, sem que o sindicato tenha encaminhado ao empregador a carta de oposição, poderá o empregado encaminhar cópia de sua via ao seu empregador de modo a cientificá-lo de que exerceu o seu direito de oposição. Somente a partir deste momento poderá o empregador interromper os descontos da contribuição no salário do trabalhador.

**7-6** - O exercício do direito de oposição será gratuito, não podendo a entidade sindical cobrar qualquer valor em decorrência do seu exercício.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL LABORAL**

Fica estabelecido que a contribuição social 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%(um cento) do salário básico mensal do empregado.

**Parágrafo 1º** - O Sintecap/TO emitira o boleto da contribuição social diretamente para a trabalhador.

**Parágrafo 2º** - O pagamento da contribuição social pelo trabalhador deverá se 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 3º** - O pagamento da contribuição social laboral após o prazo estabelecido no parágrafo segundo 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.

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

As empresas 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 2026 e abril de 2027** a ser pago em parcela única com vencimento em **10/05/2026 e 10/05/2027**

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

As empresas recolherão com recursos próprios, através de guias bancárias fornecidas pelo Sindicato, 3% (três por cento) sobre o montante bruto da folha de pagamento do mês de **maio de 2026 e maio de 2027** com vencimento para **20/06/2026 e 20/06/2027**, 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).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Por deliberação da Assembleia Geral o Sindicato Patronal, de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, art. 513, alínea “e”, CLT e em conformidade com o Tema 935 julgado pelo Supremo Tribunal Federal, que reconheceu a constitucionalidade da instituição de contribuições assistenciais por meio de acordo ou convenção coletiva, as empresas integrantes da categoria econômica que exercerem, no âmbito do estado do Tocantins, atividade econômica representada pelo SEAC-TO, ainda que sediadas em outra unidade da Federação, ficam obrigadas ao pagamento da Contribuição Negocial Patronal, destinada ao custeio das atividades sindicais voltadas à negociação coletiva, defesa e representação da categoria.

**Parágrafo 1º** – O valor da contribuição será o correspondente a 60% (sessenta por cento) do piso da categoria vigente, a ser pago até 30/03 do ano corrente, em parcela única e mediante boleto bancário.

**Parágrafo 2º** – É dever das empresas solicitar ao SEAC-TO a emissão do boleto bancário correspondente à **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL** por meio de correio eletrônico (**diretoriaseacto@gmail.com**), devendo, inclusive, instruir a solicitação com o seu comprovante de inscrição e de situação cadastral perante o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, de modo a possibilitar a emissão da guia de cobrança, sendo facultado ao SEAC-TO o envio do documento de cobrança, ainda quando não solicitado.

**Parágrafo 3º** – O não pagamento da contribuição dentro do prazo estipulado acarretará multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária pelo INPC.

**Parágrafo 4º** – É assegurado às empresas o direito de oposição ao pagamento da referida contribuição, devendo a manifestação ser formalizada por escrito e protocolada junto ao SEAC/TO no prazo de 10 (dez) dias contados a partir do registro desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo 5º** – A oposição apresentada fora do prazo ou em desconformidade com o procedimento estabelecido nesta cláusula será considerada inválida, não afastando a obrigatoriedade do pagamento da contribuição.

**Parágrafo 6º** – O valor arrecadado com a contribuição será utilizado exclusivamente para fins relacionados à negociação coletiva, defesa dos interesses da categoria econômica e manutenção das atividades

sindicais, sendo vedada sua destinação para outros fins.

**Parágrafo 7º** - O não pagamento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL prevista no caput ensejará a propositura de demanda judicial para satisfação do crédito, sujeitando-se ainda o devedor, além de perdas e danos, ao pagamento adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor total apurado na ação, a título de honorários advocatícios contratuais. Tal percentual reflete os encargos assumidos pela entidade sindical patronal em atenção ao Princípio da Reparação Integral, previsto nos arts. 389, 395 e 404 do Código Civil. Ressalta-se que estes honorários não se confundem com os honorários sucumbenciais disciplinados pelo art. 791-A da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL E TRABALHISTA PARA PROCESSOS LICITATÓRIOS**

Fica estabelecido que todas as empresas do ramo abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), filiadas ou não ao SEAC/TO, que pretendam participar de processos licitatórios ou firmar contratos com órgãos da Administração Pública, direta ou indireta, ou entidades privadas, deverão apresentar a Certidão de Regularidade Sindical e Trabalhista (CERSIN). Esta certidão, emitida pelo SINTECAP/TO e pelo SEAC/TO, atestará a regularidade da empresa quanto às obrigações previstas nesta CCT, garantindo a observância das normas trabalhistas e sindicais.

**Parágrafo 1º** – A emissão da CERSIN será obrigatória para todas as empresas que participarem de licitações, devendo ser apresentada como documento de habilitação, conforme previsto nos artigos 607 e 608 da CLT.

**Parágrafo 2º** – A CERSIN será entregue em até 03 (três) dias úteis após a protocolização do pedido, desde que acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Guia de recolhimento da contribuição negociada patronal dos últimos dois anos;
- b) Guia de recolhimento da contribuição assistencial (obreira e patronal) dos últimos dois anos;
- c) Comprovante de pagamento do Amparo Social dos últimos dois anos;
- d) Cópia do contrato social devidamente registrado no órgão competente;
- e) Comprovante de pagamento da taxa administrativa, caso a empresa não seja associada ao SEAC/TO;

**Parágrafo 3º** – Empresas com sede ou filial fora do Estado do Tocantins, que não mantenham contratos de prestação de serviços no estado, deverão apresentar apenas os documentos mencionados nas alíneas "a" e "b", relativos ao domicílio da sua sede, ficando dispensadas das demais exigências.

**Parágrafo 4º** – A CERSIN terá validade de 60 (sessenta) dias, sendo renovável mediante nova solicitação e comprovação da regularidade sindical e trabalhista.

**Parágrafo 5º** – As empresas que participarem de processos licitatórios ficam obrigadas a garantir a compatibilidade do edital e de suas propostas com os valores, índices e normas estabelecidos nesta CCT, evitando a precarização da mão de obra, em respeito ao art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal, que assegura a valorização social do trabalho.

**Parágrafo 6º** – O sindicato profissional fiscalizará e solicitará dos órgãos licitantes a inclusão da CERSIN no rol dos documentos exigidos para habilitação em licitações, por meio de correspondência formal dirigida aos órgãos competentes, com cópia enviada aos sindicatos patronal.

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

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

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 02 (três) vias, de igual teor e forma.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

Fica estabelecida a multa equivalente ao valor de um piso salarial, por descumprimento da presente Convenção.

**Parágrafo Único** - Os valores relativos a multa por descumprimento serão revertidos 50% para a empregado e 50% para entidade laboral.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RENOVACÃO**

Fica pactuado entre as partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que, com a entrada em vigor do presente instrumento normativo, abrangendo o período de **01 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027**, as disposições constantes na CCT anterior, firmada para o período de **01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026 registrada no MTE Sob. o n° TO000044/2025**, que estabeleçam limitação ou condicionamento dos efeitos desta nova CCT ao período de vigência da anterior, ficam expressamente revogadas, considerando-se superadas por este novo acordo.

**Parágrafo 1°** - Esta cláusula tem por objetivo assegurar a plena eficácia e aplicabilidade das disposições do presente instrumento normativo durante toda a sua vigência, não se admitindo interpretações ou restrições que possam contrariar o pactuado nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 2°** - As partes reconhecem que a aprovação desta nova CCT revoga, naquilo que for conflitante, as normas e efeitos remanescentes da CCT anterior, aplicando-se este novo instrumento como único parâmetro normativo no período de sua vigência.

**Parágrafo 3° - Será revisto em 01/01/2027** as cláusulas econômicas, podendo as partes rever em todo ou em parte as demais cláusulas.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ENGARGOS SOCIAIS

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 83,49% (oitenta e três virgula quarenta e nove por cento), atualização da planilha de cálculo, conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.

Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Quadragésima Nona desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT.

### DEMONSTRATIVO - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

DISCRIMINAÇÃO	PERCENTUAL	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
<b>GRUPO "A"</b>		
INSS	20,00%	Artigo 22 Inciso I Lei 8.212/91
SESI OU SESC	1,50%	Artigo 15 Lei 8036/90 e Art. 7º Inciso III CF/88
SENAI OU SENAC	1,00%	Artigo 3º Lei 8.036/90
INCRA	0,20%	Decreto 2.318/86
Salário Educação	2,50%	Artigo 8º Lei 8029/90 e Lei 8154 de 28/12/90
FGTS	8,00%	Lei 7787 de 30/06/89 e DL 1146/70
Seguro Acidente do Trabalho/SAT/INSS	3,00%	Artigo 3º Inciso I Decreto 87.043/82
SEBRAE	0,60%	Decreto 6.042/2007 CNAE 8121/00
<b>TOTAL GRUPO "A"</b>	<b>36,80%</b>	

### GRUPO "B"

Férias	9,37%	Artigo 142º DL 5.542/42 e Art 7 CF Inc XVII
Auxílio doença	2,87%	Art. 59 a 64 lei 8213/91, Art. 201, I CF/1988 cc Arts 71 a 80 Dec 3048/1999
Licença paternidade/maternidade	0,02%	Artigo 7 Inciso XIX CF/88
Faltas legais	0,54%	Artigo 473 e 822 da CLT
Acidente de trabalho	0,33%	Lei 6.367/76 e Artigo 473 da CLT
Aviso prévio trabalhado	0,06%	Artigo 487 CLT e Artigo 7 Inciso XXI da CF/88
Treinamento	0,34%	IN 05 do MET e Item XXII da CF/88
1/3 Férias Constitucional	3,12%	Artigo 7, Inciso XVII CF/88
13º Salário	9,37%	Lei 4060/62 e Lei 7.787/89 Inciso III Art. 7 CF 88
<b>TOTAL GRUPO "B"</b>	<b>26,02%</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;

01 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;

20 de novembro consciência negra Lei Federal nº 14.759, 22/12/2023;

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 beneficio 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>Aviso Prévio Indenizado (já incluídos os efeitos da Lei 12.506)</b>	<b>4,66%</b>	Artigo 487 CLT e Inciso XXI do Artigo 7º CF/88
FGTS s/ Aviso Prévio	0,28%	Sumula 305 TST
Reflexos no Aviso Prévio Indenizado	0,70%	Decreto 6727/2009
Multa FGTS	3,93%	Artigo 487 CLT e Artigo 10, Inciso I da Disposição Transitória CF 1988
Contribuição Social 10% s/ FGTS	0,98%	Artigo 1º Lei complementar 110/01
Indenização Adicional	0,09%	Artigo 9 Lei 7238/1984
<b>TOTAL GRUPO "C"</b>	<b>10,64%</b>	

GRUPO "D"

Incidência do GRUPO "A" sobre o GRUPO "B"	9,57%	Artigo 28º Lei 8.212/91
Incidência sobre o Salário Maternidade	0,46%	Artigo 56 DA IN 80 PREV. Soc.
<b>TOTAL GRUPO "D"</b>	<b>10,03%</b>	
<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</b>	<b>83,49%</b>	

}

**MARIA DALVA DIOGO DE SOUSA**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO AMBIENTAL E PUBLICA DO ESTADO DO TOCANTINS

**WANDERSON ROCHA ARAUJO**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA URBAN

## ANEXOS

### ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

