

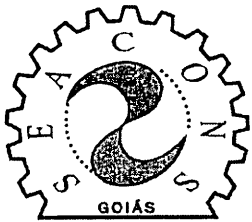
# Sindicato dos Empregados nas Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Pública e Ambiental, Coleta de Lixo e Similares do Estado de Goiás.

- SEACONS -

Código (Sindical) da Entidade: 020.299.01499-6

Base Estadual

comprometidas ao pagamento desses empréstimos consignados, haja vista que os descontos salariais possuem a mesma natureza que os adiantamentos de salários. **Parágrafo Segundo.** As empresas se obrigam a observarem o grau de endividamento do empregado, antes da consolidação do limite do empréstimo consignado, referente a parcela mensal que será comprometida. **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA** Ao empregado dispensado por justa causa, a empresa fornecerá carta de aviso alegando os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa sem justa causa. O empregado acusará o recebimento da cópia sem a necessária confissão da culpa. Se não aceitar, a carta de dispensa será assinada por testemunha(s). **Parágrafo Único** - O mesmo procedimento será adotado quanto ao recebimento de cartas de advertências e suspensões. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO.** Os pedidos de demissão ou recibo de quitação da Rescisão Contratual dos empregados abrangidos por este Instrumento Coletivo de Trabalho, serão obrigatoriamente homologados no Sindicato Laboral da Categoria. **Parágrafo Primeiro** - A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos legais, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação. **Parágrafo Segundo.** A empresa que optar por depositar as verbas rescisórias na conta corrente ou conta salário do trabalhador fica obrigada a proceder à homologação prevista no caput desta cláusula, dentro dos prazos previstos na Lei Nº. 13.467, de 13 de Julho de 2017, ou em no máximo 10 (dez) dias após o respectivo depósito. **Parágrafo Terceiro.** Quando o empregado trabalhar no interior do Estado de Goiás as empresas obrigatoriamente deverão trazer o empregado até Goiânia para que sua homologação seja feita no SEACONS, devendo neste caso a empresa arcar com todos os ônus gastos com o deslocamento e hospedagem do empregado, quando for o caso. **Parágrafo Quarto.** Nos Termos do Artigo 611-A da CLT e visando cobrir os ônus despendidos com as homologações contratuais, os custos advindos destes eventos serão rateados entre o sindicato e as empresas, sendo na seguinte proporção:  
a) O sindicato arcará com 50% (cinquenta por cento) dos custos, assim considerado e nesta proporção, o fornecimento da mão de obra através de pessoal habilitado, espaço adequado para esta finalidade, materiais e etc; b) A empresa arcará com 50% (cinquenta por cento) dos custos, assim considerado o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado, devendo ser pago até o dia 05 (cinco) de cada mês e enviar a entidade profissional relatórios, contendo nomes dos empregados demitidos incluindo, inclusive, os empregados com menos de 12 (doze) meses de serviços na empresa; c) Nos casos de aviso prévio indenizado e pedidos de



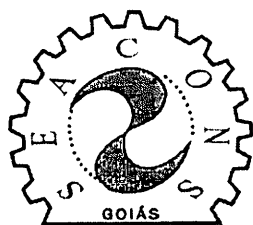
# Sindicato dos Empregados nas Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Pública e Ambiental, Coleta de Lixo e Similares do Estado de Goiás.

- SEACONS -

Código (Sindical) da Entidade: 020.299.01499-6

Base Estadual

demissão sem o cumprimento do aviso, estes serão acertados, esporadicamente, de acordo com a demanda destes eventos que não foram previstos no relatório ora encaminhado pela empresa; **Parágrafo Quinto.** Os Acordos Rescisórios (Distrato), Homologações judiciais e Quitação Anual, para terem validade, deverão ser homologados previamente pela entidade laboral ou pela Câmara de Conciliação Prévia, se existente. **Parágrafo Sexto.** O descumprimento desta cláusula torna sem efeito, para todos os fins, a rescisão de contrato, bem como, a ausência de comunicação das rescisões e de comparecimento da empresa para a homologação, inclusive no prazo previsto, a empresa arcará com multa de 1 salário base do trabalhador prejudicado, nos trinta primeiros dias, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, devidos ao sindicato profissional. ficando, nesse caso, a empresa, isenta de outra penalidade. A penalidade será devida ao trabalhador e sindicato laboral em igual proporção, em guia emitida pela entidade profissional. **Aviso Prévio CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO** Fica autorizado às empresas detentoras da Certidão de Regularidade Trabalhista e Sindical, conforme disposto na Cláusula 57ª da presente convenção, tornar sem efeito o aviso prévio emitido ao trabalhador, nas hipóteses de renovação do contrato de prestação de serviço da Empresa com o Tomador de Serviço ou de advento de novo contrato, não cabendo a opção de não acatamento da desistência do pré-aviso, pelo integrante da categoria profissional, desde que o cancelamento tenha anuência do sindicato laboral. **Parágrafo Primeiro** – Essa medida visa manter o trabalhador no emprego, com todas as garantias Celetistas e Constitucionais vigentes, mantendo o contrato de trabalho original da mesma forma como fora celebrado, em perfeita harmonia à exegese do artigo 489 da CLT. **Parágrafo Segundo** – A utilização dessa faculdade pelo empregador manterá íntegro o contrato de trabalho celebrado com o empregado que teve seu pré-aviso cancelado. **Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoa e Estabilidades Normas Disciplinares CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS NOS POSTOS DE SERVIÇOS** Fica vedado ao trabalhador que exerça suas atividades fora do local da sede, filial ou escritório de representação da empresa, o recebimento de Notificação, Aviso de Recebimento, Auto de Infração e Correspondências diversas que esteja endereçada à empresa empregadora. No caso de desobediência e por colocar em risco os interesses da empresa, o empregado faltoso poderá ser punido com falta grave e até demissão por justa causa, dependendo da gravidade do caso. **Políticas de Manutenção do Emprego CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO** Para fins de evitar demissões e, visando a preservação do emprego dos trabalhadores das empresas sucedidas, em contratos de prestação de serviços, poderá a empresa sucessora absorver, trabalhadores da empresa sucedida para o novo contrato, sem que se caracterize sucessão trabalhista, em seu quadro de empregados, por prazo não inferior a 60 (sessenta) dias, os empregados em atividades no local junto ao cliente objeto da sucessão, ficando, neste caso, a empresa sucedida na obrigação das rescisões trabalhistas, ressalvando: **Parágrafo Primeiro.** Rescisão de demissão por justa causa. **Parágrafo**



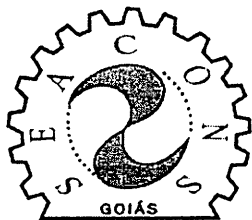
# Sindicato dos Empregados nas Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Pública e Ambiental, Coleta de Lixo e Similares do Estado de Goiás.

- SEACONS -

Código (Sindical) da Entidade: 020.299.01499-6

Base Estadual

**Segundo.** Pedido de demissão do trabalhador. **Parágrafo Terceiro.** Se a substituição do trabalhador for por solicitação escrita do tomador dos serviços. **Parágrafo Quarto.** Em havendo transferência do contrato de trabalho sem rescisão, nos casos permitidos por lei ou jurisprudência, a sucessora passará a responder pelo passivo da sucedida (artigo 10 c/c 448 da Consolidação das Leis do Trabalho). **Parágrafo Quinto.** Em não havendo a sucessão, fica a empresa sucedida responsável pelas verbas rescisórias. **Parágrafo Sexto.** Aos empregados absorvidos pela empresa sucessora fica garantida a não cobrança do aviso prévio por parte da empresa sucedida, e vice-versa. **Parágrafo Sétimo.** Fica facultado ao empregado optar pela sua transferência/admissão ou não para a empresa sucessora. Caso a opção do trabalhador seja pela admissão/transferência pela empresa sucessora, fica a empresa sucedida desobrigada de conceder o aviso prévio aos empregados absorvidos. Optando o trabalhador pela não admissão pela empresa sucessora, a empresa sucedida deverá transferi-lo para outro posto de serviço, ficando proibido neste caso, colocar o empregado para trabalhar em função diferente da qual foi contratado e, em caso de a empresa não possuir outros postos de serviços, fica obrigada a promover a rescisão contratual do empregado, pagando-lhe todos os seus direitos trabalhistas, inclusive o aviso prévio devido, se for o caso (Enunciado 276 do TST). (TST – Processo ROAA – 7877/2002-00-04.00-0) **Estabilidade Geral CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA- DISPENSA DE ESTABILIDADE** Durante o período de estabilidade, previstos nas cláusulas 26ª e 46ª da presente Convenção, e as demais previstas em Lei, o empregado poderá abrir mão da mesma, total ou parcialmente, desde que o instrumento de desistência seja elaborado com a assistência do Sindicato Laboral. **Estabilidade Aposentadoria CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO** É assegurado o emprego aos empregados durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao tempo mínimo necessário para a aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço e/ou idade, desde que o empregado interessado se manifeste por escrito, e, que o mesmo pertença aos quadros de empregados da empresa a pelo menos 3 (anos) anos. **Outras normas de pessoal CLÁUSULA VIGÉSIMA 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. **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. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS** Após a assinatura deste instrumento, os empregados entregarão às empresas suas CTPS's para, nos termos do art. 29 da CLT, procederem as anotações devidas. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SESMT COLETIVO** Na forma das normas legais atuais, as empresas poderão formar SESMT coletivo, ou os empregados serem assistidos no SESMT do contratante. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO AO ESTUDO** O empregado que participar do curso de curta duração (treinamento/aperfeiçoamento) e 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



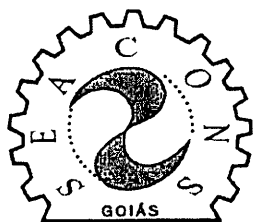
# Sindicato dos Empregados nas Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Pública e Ambiental, Coleta de Lixo e Similares do Estado de Goiás.

- SEACONS -

Código (Sindical) da Entidade: 020.299.01499-6

Base Estadual

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. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – DA PARTICIPAÇÃO SINDICAL** Conforme Assembléia Geral de Trabalhadores realizada pela categoria em 23/01/2018 e artigo 611-A da CLT, e em contra partida a Clausula Décima Terceira desse instrumento coletivo, tendo em vista que a lei n.º 6321/1976, prevê que a participação do trabalhador na alimentação pode ser de até 20% (vinte por cento) e neste instrumento, por força da lei supra citada e a CF/88 que garante a livre negociação, a distribuição do montante descontado de 8% (oito por cento) do trabalhador, fica convencionado que será da seguinte forma: 5% (cinco por cento) para as empresas para custos do auxílio-alimentação e 3% (três por cento) para entidade sindical profissional para fins de fiscalização dos objetivos desta clausula e para promover a realização de atividades de conscientização e de educação alimentar para os trabalhadores, além de divulgação sobre métodos de vida saudável, seja mediante campanhas, seja por meio de programas de duração continuada, dentre outros, nos termos do Decreto nº 05/1991 que Regulamenta a Lei nº 6.321/1976 e Artigo 7º da Portaria nº 03/2002 do MTE. **Parágrafo Único** – As empresas se obrigam a encaminhar ao sindicato profissional os valores aludidos no parágrafo anterior até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao pagamento do Auxílio- Alimentação. **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS** Os Acordos que envolverem a criação de Banco de Horas, para que tenham validade, deverão ter obrigatória e expressamente o aval de ambas as entidades sindicais, profissional e patronal. **Compensação de Jornada CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 12.X 36 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO** Com base no Art. 7º, Inciso XIII, Capítulo II da Constituição Federal, e artigo 59-A e parágrafos da CLT, fica facultado às empresas manterem o regime de compensação de horário na seguinte condição: 12 x 36, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, abrangendo assim o descanso semanal remunerado e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, durante 04 (quatro) dias alternados na semana, na média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, compensando-se o excesso de horas trabalhadas num dia/semana pelo descanso no dia/semana seguinte. **a)** O empregado poderá cumprir jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36h de descanso, inclusive em hospitais, clínicas e unidades de saúde em geral, com o intervalo de 1 (uma) hora gozado de acordo com as necessidades do serviço, e, havendo impossibilidade do gozo, com a substituição por outro empregado, a empresa fica obrigada a pagar o período com acréscimo de 50% sobre a hora normal, como remuneração (art. 71, § 4º da CLT). **b)** A compensação, conforme deliberação unânime dos trabalhadores em assembléia geral, esse longo descanso é o suficiente para recompor possível desgaste, recompondo inclusive a não aplicação da hora noturna, já que cada uma hora trabalhada corresponderá a 3 horas de descanso, sendo esse regime da tradição e do uso e costume da atividade. **c)** Os empregados que trabalham na jornada de trabalho de 12 x 36 (doze horas de



# Sindicato dos Empregados nas Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Pública e Ambiental, Coleta de Lixo e Similares do Estado de Goiás.

- SEACONS -

Código (Sindical) da Entidade: 020.299.01499-6

Base Estadual

trabalho por trinta e seis horas de descanso) não farão jus a horas extraordinárias, em razão da natural compensação, da jornada prevista nesta cláusula. **d)** O SEACONS, nos casos comprovados de implantação do sistema 12 x 36, assume o compromisso de não patrocinar, ou dar qualquer assistência, em qualquer demanda judicial, ou administrativa, objetivando ao pagamento de horas extras, quando observada a jornada de serviços supramencionadas, uma vez que expressamente reconhece e afirma a conveniência da cláusula e a considera do interesse dos empregados, conforme decidido em Assembléia Geral da Categoria, desde que respeitado os termos desta Cláusula. **e)** Fica autorizada a compensação no sábado das horas laboradas em excesso de jornada de 2ª a 6ª feira, até o limite de 44 horas semanais, bem como a jornada autorizada pela Lei 10.243/2001. **f)** No posto de serviço em que é utilizado o trabalho em dias alternados, no sistema de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, independentemente de o trabalho ser noturno ou diurno, em face da compensação não será devido hora extra, pagando-se como remuneração o piso da categoria mais o adicional noturno, quando for o caso, proporcional aos dias laborados. **g)** Os empregados poderão ter uma jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias, de segunda a sexta-feira, e nos finais de semana, sábado e domingo, em escala de 12 x 36, alternando os finais de semana, cumprindo o descanso obrigatório de 2 domingos por mês. Não haverá prejuízo no salário, pois haverá compensação do excesso de horas trabalhadas em determinado período pelo descanso no período seguinte. **h)** Não descaracteriza o regime convencionado no *caput* desta cláusula, caso seja ultrapassada a jornada para ele estabelecida, por necessidade do serviço, mas, nessa hipótese, as horas excedentes desse sistema de trabalho deverão ser remuneradas como horas extras, considerando-se o divisor estabelecidos nesta convenção. **i)** As empresas poderão acordar com seus funcionários administrativos a compensação de horários nos dias úteis visando a dispensa de trabalho aos sábados, respeitando o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. **j)** Não será considerado desvio de função, quando o empregado substituto na função de portaria, na hora intervalar em Jornada 12 x 36h, não sofrer quaisquer prejuízos, quer seja no salário ou na carga horária, inerentes à função do empregado substituído, cabendo a empresa repassar o valor da hora correspondente da função do substituído, mensalmente, ao funcionário substituto. A substituição de portaria poderá se dar por outra função. **Intervalos para Descanso CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO** Fica permitido que as empresas implantem opcionalmente, total ou parcial, no quadro de empregados que trabalhem no regime de 8h diárias, o intervalo para repouso ou alimentação de, no máximo 5 (cinco) horas, e de no mínimo 1(uma) hora. **Parágrafo Primeiro.** Quando o intervalo for superior a 4 (quatro) horas e, na forma da lei, a empresa fica obrigada a lhe conceder vales-transportes – além dos já mencionados na cláusula 13ª – por dia trabalhado. **Parágrafo Segundo.** A concessão de horário para alimentação independente da extensão deste, não desnatura e nem reduz a jornada de trabalho de 12 x 36 (Doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) quando for o caso. **Descanso Semanal CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.** O trabalho realizado em dia de feriado ou em dia da folga, poderá ser