UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - CEGEF
Fls.: 165
Rubrica

acréscimo sobre a hora normal.

Parágrafo Primeiro. O cálculo da hora extra, já incluso o DSR, deverá ser destacado em separado na folha de pagamento e no holerith, o qual será efetivado pela divisão do salário mensal do trabalhador por 220, acrescendo-se ao resultado o percentual de 50%.

Parágrafo Segundo. As empresas deverão proceder o destaque em separado na folha de pagamento do DSR relativo às horas extras no percentual de 16,67% (dezesseis vírgula sessenta e sete por cento) do total apurado.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE

Aos empregados em serviços nos locais insalubres, será devido o adicional de insalubridade, nos seguintes termos:

Parágrafo Primeiro. O adicional de insalubridade, quando houver, será calculado e definido, exclusivamente, na forma estabelecida nos artigos 192 e 195, c/c artigo 76, todos da CLT, e não outros dispositivos como, Portarias, Resoluções, Instruções.

Parágrafo Segundo. Fica acertado que os empregados a serviços em hospitais ou estabelecimentos similares terão incluídos na folha de pagamento, o adicional de insalubridade, seja na jornada de 44 horas semanais ou mesmo na jornada de 12 x 36, sendo que nesta última não se trata de prorrogação, mas de regime especial onde há uma compensação diferenciada, ficando o Sindicato Profissional de encaminhar o laudo pericial emitido pela SRTE/GO, em que especifique o grau de insalubridade, exceto nos casos de PPRA/PCMSO já existentes.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE

Aos empregados em serviços nos locais perigosos, será devido o adicional de periculosidade. O adicional

de periculosidade, quando houver, será calculado e definido, exclusivamente, na forma estabelecida nos artigo 193 e 195, ambos da CLT.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - CEGEF - Fls.: 66 Rubrica

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

O Auxílio Alimentação de que trata a Cláusula 3ª, parágrafos primeiro, segundo e quinto, e Cláusula Trigésima Quarta, para qualquer dia trabalhado cuja a jornada seja acima de 06h (seis horas), será devido auxílio alimentação no valor de R$ 13,19 (treze reais e dezenove centavos), e somente será devido nos dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo Primeiro. Fica facultado às empresas que aderirem ao PAT, o pagamento do Auxílio Alimentação, em tíquete alimentação ou tíquete refeição exclusivamente em vales ou cartão magnético, ou ainda em pecúnia ou a refeição propriamente dita no valor de R$ 13,19 (treze reais e dezenove centavos) por dia trabalhado, limitado a 22 (vinte e dois dias) no mês, num total de R$ 290,18 (duzentos e noventa reais e dezoito centavos) por mês trabalhado, a ser pago ou entregue no 25º (vigésimo quinto) dia do mês subsequente.

Parágrafo Segundo. As empresas terão o direito de descontar dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente a 5% (cinco por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE DE TRABALHADORES

As empresas concederão aos seus empregados na forma da Legislação vigente, os vales-transportes necessários para sua locomoção de ida e volta ao local de trabalho, de acordo com os dias trabalhados, que lhes serão entregues, obrigatoriamente, até o 25º (vigésimo quinto) dia de cada mês.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - CEGEF
Fls.: 367
Rubrica

Parágrafo Primeiro. 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 Segundo. O fornecimento do benefício está condicionado à declaração escrita firmada pelo empregado, onde conste o endereço residencial, trajeto e meio utilizado.

Parágrafo Terceiro. A declaração falsa ou uso indevido do vale- transporte constituem falta grave.

Parágrafo Quarto. As empresas deverão promover o recadastramento de todos os trabalhadores, no prazo máximo de 90 dias a contar da data de Registro desta CCT na SRTE/GO.

Parágrafo Quinto. 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, § 2°, 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 QUARTA - TRANSPORTE DE RESERVAS

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE

As empresas concederão plano de saúde para seus empregados nos moldes aos Planos de Saúde Médico firmado entre o SEAC/GO e a empresa SAMEDH.

Parágrafo Primeiro. A adesão ao Plano de Saúde Médico é facultativa, sendo que o empregado que aderir ao plano estipulado, deverá custear cada um no limite máximo de 6% (seis por cento) do salário base do empregado, descontado mensalmente.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
Fls.: 1568
Rubrica
CEGE

Parágrafo Segundo. Havendo interesse do empregado na inclusão de seus dependentes, o custo da inclusão se dará por conta exclusiva do empregado, que pagará o mesmo percentual de até 6% (seis por cento) do seu salário base, nos termos do parágrafo primeiro, por cada inclusão efetivada.

Parágrafo Terceiro. A empresa que contratar plano de saúde médico próprio deverá obedecer, no mínimo, às mesmas condições e valores do Plano de Saúde Médico estipulado pelo SEAC/GO, observados os percentuais de descontos como limite.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO COM ASSISTÊNCIA FUNERAL E AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Por esta cláusula fica convencionado que as empresas contratarão Seguro de Vida, Assistência Funeral e Auxílio Alimentação em favor de todos os seus empregados, nos termos do convênio e da apólice de seguro estipulada pelo SEAC-GOIÁS – Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Urbana e Terceirização de Mão de Obra do Estado de Goiás, emitida pela seguradora Companhia de Seguros Previdência do Sul – PREVISUL ou outra que vier a substituí-la, a critério do SEAC-GO.

Parágrafo primeiro – Para o pagamento do seguro ora estipulado, as empresas poderão descontar mensalmente, em folha de pagamento, até o limite de R$ 2,54 (dois reais e cinquenta e quatro centavos) do empregado, que será repassado a Seguradora, sendo que a diferença a maior será custeado integralmente pelas empresas, conforme contrato firmado com a seguradora.

Parágrafo Segundo - Havendo aumento do seguro de vida com assistência funeral e auxilio alimentação, 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 Terceiro - As empresas poderão optar por outra apólice de seguro de vida para seus trabalhadores, caso o SEAC-GO venha decidir por outra seguradora, permanecendo, porém, em ambos casos, inalterado o valor do desconto do empregado para este fim.

Parágrafo Quarto - Fica assegurada cobertura nas 24 horas do dia, dentro e fora do trabalho, considerando incluídas indenizações por morte natural e acidental pelos valores e condições abaixo:

4.1 - Em caso de Morte Natural ou Acidental do Empregado(a) a indenização será de R$ 10.000,00 (dez mil reais) a serem pago após a entrega de todos os documentos comprobatórios junto à seguradora, pelos

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - CEGEP
Fls: 69
Rubrica

beneficiários do seguro.

4.1.1 – Assistência Funeral: O conjunto dos serviços e itens garantidos estará limitado ao valor máximo de despesas de R$ 4.000,00 (quatro mil reais).

4.1.2 – Os serviços de assistência funeral serão prestados exclusivamente mediante o acionamento da central de atendimento a assistência 24 horas (0800 555 235), um membro da família ou porta voz, deverá comunicar o falecimento do segurado(a) de imediato para que seja providenciado tudo que for necessário para a execução do funeral de acordo com o padrão de serviço contratado (o conjunto dos serviços está devidamente descritos no contrato de seguro).

4.1.3 – No caso da não utilização dos serviços será reembolsado na conta bancária do(a) beneficiário(a) e/ou a pessoa que se apresentar como responsável pelo velório e sepultamento, mediante apresentação dos documentos solicitados pela seguradora e de notas fiscais comprobatórias, no valor máximo de até R$ 4.000,00 (quatro mil reais).

4.2. - Auxílio Alimentação: Em caso de morte do empregado titular, fica estipulado o pagamento de R$ 2.520,00 (dois mil, quinhentos e vinte reais) equivalente a 06 (seis) parcelas de despesas com alimentação de R$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais) cada, aos beneficiários do seguro conforme subitens beneficiários.

4.2.1 – 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.

4.2.2 – O Segurado poderá indicar livremente seus Beneficiários, ressalvadas as restrições legais, devendo fazê-lo por escrito e/ou através de formulário próprio da Seguradora.

4.2.3 – 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.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
Fls.: 230
Rubrica

"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."

4.2.4 – O Segurado poderá, a qualquer tempo, alterar a indicação de Beneficiários mediante manifestação por escrito à Companhia de Seguros Previdência do Sul – PREVISUL, para a qual valerá sempre a última comunicação recebida, nos termos do artigo 791 do Código Civil.

4.3 – Em caso de Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente, á indenização ao segurado será de até R$ 10.000,00 (dez mil reais).

4.3.1 – Se a Invalidez for Parcial, a indenização será calculada tomando-se por base a tabela para calculo de indenização da SUSEP – Superintendência de Seguros Privados e Capitalização.

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

Parágrafo Sexto - 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 triplo das aqui previstas.

Parágrafo Sétimo - A fiscalização do cumprimento desta cláusula cabe às entidades sindicais que firmam esta norma coletiva.

Parágrafo Oitavo - Para retirada de Certificados de Regularidade e outros serviços solicitados aos sindicatos, às 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/GO, para aderir a apólice estipulada pelo SEAC/GO, 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 assistência funeral e auxílio alimentação."

Outros Auxílios

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - CEGEF
Fls: 1871
Rubrica

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AMPARO FAMILIAR 17ª

Por esta cláusula, fica convencionado que a partir de março de 2017, as empresas concederão Benefício Amparo Familiar, em favor de todos os seus empregados, nos termos desta cláusula e de acordo com tabela de benefícios sociais a ser definida e aprovada pelo SEAC/SEACONS.

Parágrafo Primeiro. As empresas recolherão compulsoriamente à entidade gestora especializada, aprovada pela entidade patronal, o valor de R$ 6,00 (seis reais) por trabalhador que possua, a título de contribuição do benefício amparo familiar, até o dia 25º (vigésimo quinto) de cada mês, a partir de 25/04/2017, competência março/2017, por meio de boleto disponibilizado pela gestora especializada.

Parágrafo Segundo. O custeio do Amparo Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do empregado.

Parágrafo Terceiro. É de responsabilidade da empresa, o envio a Gestora especializada, toda documentação necessária para a viabilidade do benefício, bem como atualização de dados nos sistema e envio do Extrato do CAGED do mês anterior ao vencimento do boleto ou o último declarado ao MTE.

Parágrafo Quarto.Ocorrendo eventos que gerará o direito ao recebimento de benefício pelo empregado, a empresa deverá comunicar o evento formalmente, acompanhado da documentação comprobatória do evento, a gestora especializada no prazo máximo de 10 (dez) dias da ocorrência.

Parágrafo Quinto.Visando o cumprimento das normas de proteção ao trabalhador, deverá constar a rubrica do benefício Amparo Familiar, nas planilhas de custos e formação de preços em licitações públicas, em observância ao que dispõe o art. 444 da CLT.

Parágrafo Sexto. Em caso de afastamento do empregado por motivo de doença ou acidente, não será devido o recolhimento do valor do benefício naquele período, até o efetivo retorno do empregado afastado ao trabalho, quando então deverá a empresa retomar com as contribuições do custeio do benefício, cabendo a empresa comunicar o afastamento e retorno do trabalhador.

Parágrafo Sétimo.Ocorrendo eventos que gerariam o direito ao recebimento de benefícios instituído pelo Amparo Familiar, sem prejuízo das demais sanções legais, as empresas que não cumprirem na íntegra a presente cláusula, indenizarão diretamente ao trabalhador com importância em dinheiro equivalente ao dobro do valor do benefício.

Parágrafo Oitavo.Para retirada de Certificado de Regularidade que trata a cláusula 52º desta Convenção, e

Fls.: 72
Rubrica

outros serviços solicitados aos sindicatos, às empresas deverão apresentar comprovante do pagamento do Benefício Amparo Familiar para o mês correspondente e quitado na forma desta Convenção, acompanhado da CAGED do mês correspondente.

Parágrafo Nono.O Amparo Familiar, não possui natureza salarial por não se constituir em prestação de serviços, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial. Em nenhuma hipótese integrará o salário contratual, não se computando nas férias, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais e outros prêmios/verbas pagos pelo empregador, inclusive nas verbas rescisórias.

Parágrafo Décimo.A empresa deverá observar na sua integralidade, em todos os seus termos a presente cláusula, sob pena de pagamento de multa por descumprimento, correspondente a 5% (cinco por cento) sobre o salário base de cada empregado seu, a título de danos materiais por cada mês que o benefício não der a devida cobertura conforme ora convencionado, que será distribuído:

a) Da multa de 5% sobre o salário base de cada empregado, de que trata o caput, 60% dela será devida para o respectivo empregado, pago junto com o salário do mês do descumprimento da obrigação e;

b) 40% dela será devida ao sindicato obreiro que utilizará o valor arrecadado na fiscalização, defesa e acompanhamento das obrigações compulsórias a favor de seus representados, estabelecidos nesta convenção, a serem pago até o dia 15 (quinze) dias após o mês do descumprimento da obrigação, através de boleto encaminhado pelo sindicato obreiro.

Parágrafo Décimo Primeiro.Aplica-se a responsabilidade civil, aquele que por negligência, imprudência ou imperícia descumprir a presente cláusula, nos termos da legislação.

Parágrafo Décimo Segundo.A fiscalização do cumprimento desta cláusula cabe às entidades sindicais que firmam esta norma coletiva.

Empréstimos

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

Ás empresas ficam obrigadas a proceder o desconto de empréstimo consignado em folha de pagamento dos trabalhadores que autorizarem, observado o parágrafo segundo desta cláusula, conforme convênio firmado pelo sindicato Laboral, desde que em documento válido para tal, conforme prevê a legislação em vigor, Lei 13.172 de 21/10/2015 que altera a Lei nº 10.820 de 17/12/2003, e Decreto nº 4.840/2003, devendo o repasse ser feito para a instituição financeira até o máximo do décimo dia de cada mês.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
Fls.: 273
Rubrica
DEGEF

Parágrafo primeiro. As empresas não serão responsabilizadas por futuro descontos aos empregados que, rescindindo o contrato de trabalho, deixarem despesas pendentes pelos serviços empréstimos consignados contratados e observado o limite de 35% (trinta e cinco por cento) de desconto, sendo 5% (cinco por cento) destinados exclusivamente para a amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito; ou a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito. Da mesma forma, as mesmas empresas não serão 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 DÉCIMA NONA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Ao empregado dispensado por justa causa, a empresa fornecerá carta de aviso alegando os motivos. 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 - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

Os pedidos de demissão ou recibo de quitação da Rescisão Contratual de empregado, com mais de um ano de serviço, serão homologados somente no Sindicato Laboral da Categoria e, em caso de impedimento deste, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE, e na forma da legislação em vigor.

Parágrafo Primeiro. 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 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 Instrução Normativa SRT nº 15/2010, ou em no máximo 10 (dez) dias após o respectivo depósito. Após o prazo máximo estipulado neste parágrafo, aplica-se a Cláusula 56º desta CCT.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - CEGEF
Fls.: 274
Rubrica

Parágrafo Terceiro. Quando o empregado trabalhar no interior do Estado de Goiás, as empresas poderão promover seus acertos rescisórios nos seguintes locais:

a) Quando houver, na autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego, e na falta desta, são competentes: o representante do Ministério Público ou o Defensor Público e por último o Juiz de Paz;

b) Se a empresa optar por trazer o empregado até Goiânia ou se não houver nenhuma das autoridades mencionadas no item "a" deste parágrafo, sendo necessário seu deslocamento até a Capital para que sua homologação seja feita no SEACONS, a empresa deverá arcar com todos os ônus gastos com o deslocamento e hospedagem do empregado, quando for o caso.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

Fica autorizado às empresas, tornar sem efeito o aviso prévio de comum acordo com o trabalhador, nas hipóteses de renovação do contrato de prestação de serviço da Empresa com o Tomador de Serviço ou de advento de novo contrato.

Parágrafo Único. 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.

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - CEGEF
Fls.: 2275
Rubrica

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 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 QUARTA - DISPENSA DE ESTABILIDADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - CEGEP
Fls.: 376
Rubrica

Durante o período de estabilidade, previstos nas cláusulas 25ª e 43ª 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SESMT COLETIVO

Na forma das normas legais atuais, os sindicatos e as empresas poderão formar SESMT coletivo, ou ainda poderão os empregados serem assistidos no SESMT do contratante. Nos dois últimos casos, com a assistência obrigatória do Sindicato Patronal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INCENTIVO AO ESTUDO

O empregado que participar do curso de curta duração (treinamento/aperfeiçoamento) e média/longa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
Fls.: 77
Rubrica
CEGEF

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

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Ficam as empresas autorizadas a instituírem banco de horas, mediante a obrigatoriedade expressa do aval das entidades sindicais profissional e patronal.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 12 X 36 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Os Sindicatos, signatários da presente norma coletiva de trabalho, conforme previsão expressa do art. 7°, XIII da Constituição, que permite a compensação das horas trabalhadas a mais em um dia serem compensadas com a redução em outro dia, por meio de negociação em convenção coletiva de trabalho, e a previsão expressa no art. 9° da Lei 605/1949 de compensação pelo empregador dos feriados trabalhados, e ainda com base na autonomia privada coletiva consagrada pela Carta Magna no art. 7°, incisos VI, XIII e XXVI e art. 8° VI, como também em convenções da OIT ratificada pelo Brasil, com exemplo o art. 4° da Convenção 98, pactuam na presente cláusula, aprovada pelas suas respectivas assembleias gerais, a compensação automática de horas acima das normais e de dias feriados trabalhados, quando da prática da jornada 12h de trabalho com a concessão de 36h de descanso compensatório, tendo em vista que por força do art. 1°, da CF no Brasil é vedado qualquer ato contrário a textos de normas legais, por ser um Estado Democrático de Direito, não poder ser aplicada, no caso, jurisprudência diretamente contrária ao texto da Constituição e da lei vigente.

Com base no Art. 7°, Inciso XIII, Capítulo II da Constituição Federal, 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

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - CEGEF
Fls.: 78
Rubrica

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, § 4° da CLT).

b) A compensação, conforme deliberação unânime dos trabalhadores em assembleia 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 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 Assembleia 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.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
Fls.: 379
Rubrica
CEGEF

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 SEGUNDA - 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.

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

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
Rubrica
CEGEF

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REPOUSO SEMANAL

O trabalho realizado em dia de feriado ou em dia da folga, poderá ser compensado, no prazo máximo de dois meses. Não havendo a compensação aqui permitida, ficará a empresa obrigada ao pagamento do feriado/folga em dobro.

Parágrafo Único - Não haverá distinção entre os feriados da terça-feira de carnaval, dia de finados e sexta-feira santa, em relação aos demais feriados.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGIME EM TEMPO PARCIAL

Deverá ser observado pelas empresas as disposições contidas no artigo 58-A da CLT, que regulamenta o regime em tempo parcial, sendo que não se aplica o parágrafo décimo primeiro da Cláusula 3º desta Convenção, nos contratos regidos por este artigo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO NO SÁBADO

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

Parágrafo Primeiro. 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.

Parágrafo Segundo. Fica autorizada a compensação no sábado das horas laboradas em excesso de jornada de 2ª a 6ª feira.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HORAS IN ITINERE

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, ou ainda, o transporte de livre concessão do empregador, e também para o seu retorno, mesmo que apenas em "parte do trajeto", não será computada

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
Fls.: 381
CEGEF

como horas de trabalho ou horários "In itinere", porque entendem os sindicatos signatários que a condução da empresa é confortável e um acessório fornecido ao empregado para prestação dos serviços e não como contraprestação, enquadrando-se no Parágrafo Segundo do Artigo 458 da CLT

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DE FREQUÊNCIA

Com base no direito constitucional esculpido no artigo 7º, inciso XXVI, as empresas que se interessarem, ficam autorizadas a fecharem o registro de frequência de seus empregados em data anterior ao último dia de cada mês, para que as mesmas possam elaborar suas folhas de pagamento em tempo hábil a procederem o recolhimento dos encargos sociais, desde que observado para efeito do pagamento dos salários, o mês normal.

Parágrafo Único. Os acréscimos devidos e os descontos legais, originados após a data de fechamento do ponto, serão automaticamente contemplados no(s) mês(es) subsequente(s).

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EPIS

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. Porem, 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 NONA - UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente 02 (dois) uniformes completos, novos e confeccionados, por ano, tendo como referência o mês de admissão do empregado, durante a vigência do presente instrumento.

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