

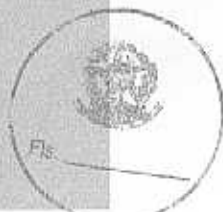


CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007-2008

PARTES CONVENENTES:

- 1 - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO E LIMPEZA URBANA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - SINDLIMP.
- 2 - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO E LIMPEZA DO RIO GRANDE DO NORTE - SEAC.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO celebrada *entre* SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO E LIMPEZA URBANA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - **SINDLIMP**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 24.192.916/0001-59, **Registro Sindical n.º 24390.001814/89**, com sede na rua Coemaçú nº 1097, bairro Quintas, Natal, Cep. 59.035-060, Estado do Rio Grande do Norte e SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO E LIMPEZA DO RIO GRANDE DO NORTE - **SEAC**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 40.756.462/0001-58, **Registro Sindical n.º 24.000.000017/92**, com sede à Avenida Senador Salgado Filho nº 1480, sala 08 - bairro Tirol, Natal, Rio Grande do Norte, por seus presidentes no final assinados, ajustam e celebram nos termos dos artigos 616 a 625, da Consolidação das Leis do Trabalho, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, tendo por objetivo a estipulação de condições de trabalho entre empregadores e trabalhadores, nos termos das cláusulas a seguir enumeradas.



Ministério do Trabalho
Delegacia Regional do Trabalho/RN



46.217005091/2007 - 10
DATA 10 / 07 / 07

1. OBJETO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregadores e empresas que exerçam ou venham exercer suas atividades de asseio, conservação e limpeza, incluindo as que exercem atividades similares e conexas, com abrangência na base territorial do Estado do Rio Grande do Norte.

2. CORREÇÃO SALARIAL

Em 1º de julho de 2007, os salários dos integrantes da categoria profissional dos empregados em empresas de asseio, conservação e limpeza urbana, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive os que integram estas categorias por atividades similares ou conexas, na base territorial do Rio Grande do Norte, serão reajustados pelos seguintes percentuais: Grupo I - 5,27% (cinco inteiros e vinte e sete por cento), Grupo II - 7,31% (sete inteiros e trinta e um por cento), Grupo III - 6,03% (seis inteiros e zero três por cento) e Grupo IV - 6,18% (seis inteiros e dezoito por cento).

3. PISO SALARIAL

A partir do mês de julho de 2007, ficam assegurados aos trabalhadores os seguintes Pisos Salariais:

GRUPO I - para os que exercem SERVIÇOS BÁSICOS, compreendendo as funções de AGENTE DE LIMPEZA, AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS, ZELADORES, SERVENTES, AGENTE DE LIMPEZA DE ÁREAS VERDES(ambiental), AGENTE DE LIMPEZA HOSPITALAR em (clínicas e hospitais privados) E FUNÇÕES SIMILARES E CONEXAS, fica estipulado o Piso Salarial de R\$ 400,00 (quatrocentos reais).

GRUPO II - GRUPO ESPECIAL E INSALUBRE para os que exercem as funções de AGENTE DE LIMPEZA HOSPITALAR, AGENTE DE LIMPEZA INDUSTRIAL, AGENTE DE LIMPEZA E DESINFECÇÃO, DETETIZADOR, AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO E DESPOLUIÇÃO DE LAGOAS E FUNÇÕES SIMILARES E CONEXAS fica estipulado o Piso Salarial de R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais).

GRUPO III - para os que exercem SERVIÇOS AUXILIARES, compreendendo as funções de ENCARREGADOS DE TURMA, ASCENSORISTAS, CONTÍNUOS, COPEIRAS, PORTEIROS DESARMADOS, JARDINEIROS, OPERADORES DE MÁQUINAS COPIADORAS, AUXILIAR OPERACIONAL DE PLATAFORMA, AUXILIAR DE PEDREIROS, RECEPCIONISTAS, E FUNÇÕES SIMILARES E CONEXAS, fica estipulado o Piso Salarial de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

GRUPO IV - para os que exercem SERVIÇOS ESPECIALIZADOS, compreendendo as funções de ADMINISTRADORES, AGENTE DE FISCALIZAÇÃO AMBIENTAL, ALMOXARIFES, AUXILIAR DE ESCRITÓRIO, BOMBEIROS HIDRÁULICOS, CARPINTEIROS, PINTORES, PEDREIROS, ELETRICISTAS, MOTORISTAS, MOTOCICLISTAS, OPERADORES DE TELEX, TELEFONISTAS, SUPERVISORES, ATENDENTE COMERCIAL, TÉCNICO ELETROTECNICO E CONTABIL, CLASSIFICADOR DE MATERIAIS, SUPRIDOR DE MATERIAIS E FUNÇÕES SIMILARES E CONEXAS, fica estipulado o Piso Salarial de R\$ 630,00 (seiscentos e trinta reais)

Parágrafo Primeiro: Aos empregados que já recebem salários superiores aos estabelecidos nos Grupos de funções prevista neste **caput**, terão seus salários, reajustado de acordo com o INPC – Índice Nacional de Preço ao Consumidor, do período nos últimos 12 meses.

Parágrafo Segundo – Havendo mudança na atual política salarial, através de Lei ou Medida Provisória, será aplicada aos integrantes da categoria profissional, a norma mais benéfica e a condição mais favorável.

4. ALIMENTAÇÃO:

A fim de suprir partes das necessidades nutricionais de seus trabalhadores, as empresa, a partir de 1º de julho de 2007, obedecerá a Lei nº 6.321/76, que criou o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), fornecendo aos seus empregados, até o último dia do mês em curso, um vale alimentação, no valor total de R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Terão direito a receber o vale alimentação, os empregados enquadrado no Grupo I – Serviços básicos, desta Convenção. As empresas descontarão 20% (vinte inteiro por cento) do valor mensal do vale – Alimentação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica vedada a redução de valor destinado a vale-alimentação, firmado por contrato envolvendo diretamente a empresa e setor público ou privado, devendo ainda, as empresas reajustarem os valores de 30 de junho de 2007 com o mesmo percentual de reajuste aplicado ao salários em 1º de julho de 2007.

5.INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Os adicionais de insalubridade e periculosidade, quando não definidos por lei, serão pagos por constatação em laudo pericial a cargo do perito do Ministério do Trabalho, facultado às partes à indicação de assistente, independente de quem haja requerido a perícia.

6. HORA EXTRA

A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. Quando exceder o limite legal previsto na legislação trabalhista, ou seja, da terceira hora suplementar em diante, o adicional será de 120%(cento e vinte por cento) do valor da hora normal.

Parágrafo único – Todo trabalho executado extraordinariamente aos domingos e feriados civis e religiosos, será acrescido com o adicional de 100%(cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

7. ADICIONAL NOTURNO

O trabalho executado em horário noturno, entre as 22:00 e 05:00 horas, será pago acrescido do adicional de 25%(vinte e cinco por cento) sobre a hora normal de trabalho.

8. QUINQUENIO

Fica garantido o percentual de 5% (cinco por cento) do salário base, incorporado mês a mês ao salário, a título de quinquênio, a todos os trabalhadores que completarem 5 (cinco) anos de vínculo empregatício comum mesmo empregado, até o limite de 7 (sete) quinquênio, ou seja, para cada cinco anos, um quinquênio.



Handwritten initials and a signature.

9. SINDICALIZAÇÃO

As empresas descontarão mensalmente dos seus empregados, a quantia equivalente à 2% (dois por cento) do Piso Salarial da categoria, a título de mensalidade associativa, sendo que o montante descontado deverá ser repassado ao Sindicato profissional até o 10º (décimo) dia do mês subsequente, ou no dia útil imediatamente anterior ao 10º (décimo) dia após o desconto, de conformidade com o art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal.

Parágrafo primeiro – Fica assegurado a cada trabalhador abrangido por esta Convenção o direito de desassociar-se, mediante seu comparecimento pessoal à Sede do Sindicato profissional.

Parágrafo segundo – a desautorização desse desconto por parte do empregado, bem como a sua desfiliação, somente ocorrerá, quando ele, pessoalmente, comparecer à entidade sindical profissional para livremente se manifestar sobre o referido desconto e sindicalização, não se admitindo, por exemplo, abaixo-assinados, correspondência postada ou qualquer outro documento entregue direta ou indiretamente ao empregador.

Parágrafo terceiro – O empregador somente deixará de efetuar o referido desconto, quando receber, neste sentido, comunicação escrita por parte do sindicato profissional acordante, dando conta da desautorização prevista nos parágrafos anteriores.

10. DISPONIBILIDADE REMUNERADA

Fica estabelecida a disponibilidade remunerada de um dirigente sindical por empresa, devendo a entidade sindical profissional indicar o dirigente e solicitar por escrito ao empregador a disponibilidade aqui convencionada.

Parágrafo único - tenda-se por remuneração, o que dispõe o art. 457 e seus parágrafos e art. 458, ambos da CLT, além do Enunciado nº 241, da Súmula do TST, compreendendo ainda a integração de horas extras, adicionais noturnos, insalubridade, periculosidade, férias, 13.º salário, e outras vantagens.

11. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS E DELEGADOS DE BASE

Todo dirigente sindical, delegado de base ou representante dos trabalhadores eleitos em Assembléia da categoria para participar de encontros de trabalhadores de cunho municipal, estadual, nacional ou internacional, terá abonada as suas faltas até o limite de 30(trinta) dias ao ano, sucessivos ou intercalados, na proporção de um liberado para cada 100(cem) empregados, sem prejuízo na sua remuneração, inclusive, do repouso remunerado, férias, 13º salário, adicionais e demais direitos

12. DELEGADO SINDICAL:

O Sindlimp poderá eleger delegados para melhor proteção e representação dos associados e da categoria profissional, ficando asseguradas ao trabalhador indicado para exercer a função de delegado sindical, a estabilidade e as prerrogativas do artigo 543 da CLT.

Parágrafo primeiro: Cada empresa com mais de 30 (trinta) empregados terá 01 (um) delegado sindical.

Parágrafo segundo: Nas empresas com mais de 300 empregados, serão eleitos dois delegados sindicais.

13. GARANTIAS SINDICAIS

Será permitido o acesso dos dirigentes sindicais ou de seus representantes, às empresas para fiscalizarem o cumprimento desta Convenção.

14. ESCALA DE TRABALHO E DO TRABALHO EMBARCADO

Aplica-se aos trabalhadores alcançados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a escala de 12/36(doze por trinta e seis)horas, e quanto ao trabalho embarcado, observa-se a Lei nº 5.811/72 e as normas estabelecidas entre o contratante e o contratado.

Parágrafo único – Fica ainda autorizada, nos termos do Art. 6º da CF, a elaboração da escala de 8/24 (oito por vinte e quatro) horas e 12/24(doze por vinte e quatro) horas, em turno fixo ou de revezamento, desde que fique assegurado 02 (duas) folgas semanais a título de compensação, desde que haja concordância do Sindicato da Categoria Profissional, depois de analisar cada caso especificamente.

15. TRABALHO EMBARCADO:

Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, que prestam serviços de asseio, conservação e limpeza, em empresas de exploração, perfuração, produção, refinação e transporte de petróleo e seus derivados, terão ainda os seguintes benefícios: Periculosidade de 30% (trinta por cento); Sobreaviso de 20% (vinte por cento) e Hora de Repouso e Alimentação (HRA) de 15% (quinze por cento), calculado sobre o salário base.

16. UNIFORME

Os empregadores se obrigam a fornecer gratuitamente a todos os seus empregados, uniformes de trabalho para execução da atividade subordinada, que serão entregues em perfeitas condições de uso, que terão natureza individual e serão substituídos quando inadequados ou imprestáveis ao uso no exercício da atividade, devendo ser devolvido o imprestável por ocasião da substituição ou quando houver desligamento da empresa, juntamente com a identidade funcional.

17. EPI

Os empregadores fornecerão para seus empregados os Equipamento de Proteção Individual a que se refere a NR_06 da Portaria 3.214, de 08.06.78 do Ministério do Trabalho, sem custo para os mesmos.

Parágrafo único: Os Equipamentos de Proteção Individual deverão possuir Certificado de Aprovação (CA) expedido pelo órgão competente.

18. ESTABILIDADE

Fica assegurada a estabilidade por 12(doze) meses, quando do retorno do trabalhador em virtude de acidente do trabalho, doença de trabalho ou doença profissional.

19. PAGAMENTO

Os empregadores se obrigam a efetuar o pagamento dos salários de todos os seus empregados, até o quinto dia útil do mês subsequente, conforme legislação em vigor.



97

20. COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados, envelopes de pagamento, contracheques ou documento equivalente, contendo além da identificação da empresa e do empregado, a discriminação dos valores de desconto e vantagens.

21. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Os empregadores obrigam-se a efetuar o pagamento das verbas rescisórias, dentro do prazo legal, sob pena de pagamento de multa de 10%(dez por cento) ao mês, após o trigésimo dia, sobre o valor da rescisão, ficando 5% (cinco por cento) em favor do sindicato da categoria profissional e cinco por cento em favor do empregado, além da multa de salário prevista em lei.

22. CARTA DE APRESENTAÇÃO

No ato da rescisão contratual as empresas fornecerão Carta de Apresentação a todos os empregados que tenham, no mínimo, 01 (um) ano de vínculo empregatício.

23. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Sendo escrito o contrato, fica o empregador obrigado a fornecer cópia do mesmo, sob pena de não prevalecer contra o empregado as cláusulas que lhes for desfavoráveis, e em qualquer caso, haverá a entrega do termo de opção do FGTS.

24. INÍCIO DAS FÉRIAS

O período de férias individuais ou coletivas deverão ter o seu pagamento efetuado no prazo do art. 145 da CLT, observando o disposto no parágrafo 5.º do art. 142 da CLT.

25. CONCESSÃO DE FÉRIAS

A concessão de férias será participada por escrito ao trabalhador com antecedência mínima de 30(trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

26. TRANSPORTE GRATUITO

Sempre que a atividade do empregado se desenvolver em locais onde não circulem transportes coletivo, ou quando for concluída ou cessada a circulação dos mesmos, o empregador colocará à sua disposição meio eficaz de locomoção, considerando o tempo de deslocamento em horas in itinere.

27. VALE-TRANSPORTE

Os empregadores obrigam-se a fornecer a quantia mínima de 52 (cinquenta e dois) vales-transportes para todos os trabalhadores e para os demais, que comprovadamente necessitem de maior quantia, será aplicada a legislação em vigor.

Parágrafo único – Os empregadores obrigam-se a fornecer a quantidade necessária de vales-transportes aos trabalhadores que morem nas cidades de Natal, Parnamirim, São Gonçalo do Amarante, Macaíba, Extremoz e Ceará Mirim, com a distribuição dos respectivos vales no mesmo período citado no **caput** desta Cláusula.

28. ATRASO AO SERVIÇO

No caso do empregado chegar atrasado ao serviço e o empregador permitir seu trabalho nesse dia, fica proibido o desconto da importância relativa ao dia, ao repouso semanal remunerado e ao feriado correspondente.

29. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O décimo terceiro salário, será pago em duas parcelas, sendo a primeira entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, e a segunda até o dia 20 de dezembro, do ano corrente ou em parcela única, no dia 20 de dezembro, do ano em curso.

30. CONTRATO ESPECIAL POR PRAZO DETERMINADO

Os empregadores poderão contratar empregados por prazo determinado, na forma da Lei 9.061/98 e do Decreto n.º 2.490/98 e nos termos das condições aqui pactuadas. Esta disposição somente contempla os empregadores associados do SEAC/RN.

Parágrafo primeiro – RESCISÃO ANTECIPADA

Na hipótese da rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado, firmado com base na Lei 9.061/98, a parte que lhe der causa, indenizará a outra com o valor correspondente a um mês de salário vigente à época da rescisão.

Parágrafo segundo – MULTAS

O descumprimento de quaisquer das disposições referente a Cláusula Vigésima Primeira, bem como, da Lei 9.601/98 importará ao infrator multa de 2%(dois por cento) do piso salarial da categoria, por empregado irregular, que se reverterá em favor do Sindicato da Categoria Profissional, para fins de assistência jurídica e sociais dos associados.

Parágrafo terceiro – DEPÓSITOS VINCULADOS

Os empregadores ficam obrigados a efetuar um depósito mensal, na CEF ou Banco do Brasil, em nome de cada empregado temporário, sem prejuízo do estabelecido no Art. 2º, da Lei 9.601/98, nos termos do artigo 4º do Decreto 2.490/98, no valor correspondente a 2 % (dois por cento) do salário base, com periodicidade de saques trimestrais.

Parágrafo quarto – FISCALIZAÇÃO SINDICAL

Os empregadores se obrigam a cumprir todas as disposições de que trata o Decreto 2.490/98 e esta Convenção, facultando ao Sindicato Laboral solicitar a comprovação destas providências.

Parágrafo quinto – ACORDOS COLETIVOS

Fica ainda o sindicato laboral autorizado a celebrar acordo coletivo com empresas de locação de mão de obra, para admissão de empregados por prazo determinado, respeitados os dispositivos da lei 9.601/98 e decreto 2.490/98 de 04/02/98.

Parágrafo sexto – AUTORIZAÇÃO SINDICAL

A validade de contratação por prazo determinado, na forma da cláusula supra citada, fica condicionada a uma autorização conjunta do SEAC e SINDLIMP/RN, específica para cada empregador interessado, devendo fazer parte da documentação de que trata o parágrafo primeiro, do artigo 7º do precitado Decreto, sob pena de nulidade.

31. ABONO DE FALTAS

As faltas dos empregados, até o limite de 02(dois) dias, no caso de necessidade de consulta médica aos filhos de até 14(quatorze) anos de idade ou inválidos, serão abonadas, mediante apresentação de atestados ou declaração médica, em 48(quarenta e oito) horas.



Handwritten initials and a signature.

32. ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Fica autorizado o abono de falta aos estudantes, decorrente das necessidades de exames vestibulares e supletivos, desde que participe ao empregador com antecedência de 72(setenta e duas) horas e comprove posteriormente, sob pena de respectivo desconto.

33. RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas enviarão à entidade sindical profissional a relação dos empregados abrangidos pela contribuição sindical, com os respectivos dados de cada empregado(nome, função, data de admissão, valor do salário e valor do recolhimento), até o décimo dia do mês subsequente do recolhimento dessas verbas.

34. ASSISTÊNCIA MÉDICA

A fim de que a assistência médico-hospitalar-odontológica e laboratorial, venha a ser garantida para todos os empregados das empresas de asseio e conservação no Estado do Rio Grande do Norte, estas contribuirão com 50% (cinquenta por cento) do valor de cada atendimento prestado pela Comunidade Assistencial, a partir de 1º de Julho de 2007

35. AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pagarão aos familiares dos seus empregados, quando do falecimento do mesmo, a importância equivalente a 01(um) piso salarial da categoria para fazer face às despesas com o funeral.

36. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Tendo a entidade sindical convênio com INSS ou possuindo Comunidade Assistência Sindical, seus atestados médicos e odontológicos serão aceitos pelo empregador para justificativas de faltas de seus empregados.

37. SEGURO DE VIDA

Os empregadores ficam obrigados a fazer por sua conta exclusiva, seguro de vida e de invalidez permanente para todos os seus empregados, devendo o valor do seguro para o caso de morte ser correspondente a no mínimo 20(vinte) vezes a remuneração do empregado, verificada no mês anterior ao evento e a 02(duas) vezes esse valor para o caso de invalidez permanente, total ou parcial por acidente.

38. EMPREGADOS AFASTADOS POR ACIDENTES DE TRABALHO OU AUXÍLIO DOENÇA

As empresas fornecerão trimestralmente ao Sindlimp a relação contendo os nomes de seus empregados afastados por acidentes de trabalho ou por auxílio-doença, especificando o motivo do afastamento.

39. PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 01 (um) ou 2 (dois) e/ou as empresas com mais de 10 (dez) e até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 03 (três) ou 04 (quatro), todos segundo o quadro I da NR 4 - SESMT, ficam desobrigadas de contratarem médico do trabalho coordenador, nos termos da Portaria nº 8/96 de 08/05/96.

Parágrafo único – Ficam as empresas obrigadas a fazer os exames nos trabalhadores, de acordo com a Lei vigente

40. ASSÉDIO SEXUAL

Fica vedada a prática de qualquer ato de assédio sexual, sob pena de indenização e demais consequências previstas em lei.

41. DESCONTOS EM CONTRACHEQUES

As empresas obrigam-se, a partir desta data, a proceder os descontos em folha de pagamento, das compras feitas por associados do Sindlimp/RN, em farmácias ou estabelecimentos comerciais conveniados com este sindicato.

42. DISPENSA POR JUSTA CAUSA

As empresas obrigam-se, em caso de dispensa por justa causa, a fornecer por escrito ao empregado, a causa e o enquadramento da falta grave cometida, sob pena de não poder alegá-la posteriormente e em Juízo.

43. PROCESSO LICITATÓRIO

O órgão contratante, a partir de 1º (primeiro) de Julho de 2007, desclassificará a(s) Empresa(s) Prestadora(s) de Serviço(s) que, ao celebrarem contrato(s) com a mesma(s), em face de Processo Licitatório que não estejam cotando o piso da categoria, estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho entre Sindlimp/RN e SEAC/RN.

44. CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública direta, indireta e privada, deverão apresentar certidão de regularidade para com as obrigações sindicais.

Parágrafo primeiro: Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, o Sindicato dos Trabalhadores e dos Empregadores individualmente, sendo especificada para cada licitação.

Parágrafo segundo: Fica acordado que a presente Convenção Coletiva de Trabalho só se prestará para fins de repasse pelo tomador de serviços, das variações salariais aqui pactuadas se a folha de rosto estiver devidamente autenticada no original pelo Presidente do Sindicato Patronal – SEAC e acompanhada de certidão expedida pelo Sindicato Profissional do Estado do Rio Grande do Norte atestando estar em dia com suas obrigações sindicais sem prejuízo de pagamento a seus empregados.

Parágrafo terceiro: Consideram-se obrigações sindicais: a) recolhimento da contribuição sindical econômica e profissional; b) recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas; c) cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho; d) cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista.

45. ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

Em decorrência de estudos realizados no segmento desta categoria as empresas utilizarão na composição de preços de serviços de asseio, conservação e limpeza, incluindo as que exercem atividades similares e conexas os encargos sociais, trabalhista e previdenciários conforme planilha de cálculo do parágrafo único desta cláusula, objetivando com isso garantir o provisionamento mínimo das verbas sociais, trabalhistas, previdenciárias e indenizatórias, evitando a sonegação de direitos dos trabalhadores, levando também em consideração que os encargos

sociais e trabalhistas estabelecidos nesta cláusula poderão ser majorados em função das peculiaridades de cada serviço contratados, salientado que a não cotação desses encargos ensejará na desclassificação das empresas no processo licitatório.

Parágrafo Único: Tabela de Encargos Sociais, Trabalhistas e Previdenciário.

GRUPO A

Encargos que incidem sobre a folha de pagamento. As suas alíquotas decorrem de legislação federal e são válidas para todo o território nacional.

A1 - Previdência Social (art. 22, inc. I da Lei nº 8.212/91)	20,00%
A2 - SESC (art. 30 da Lei nº 8.036/90)	1,50%
A3 - SENAC (Decreto nº 2.318/86)	1,00%
A4 - INCRA (Decreto-Lei nº 1.146/70)	0,20%
A5 - Salário Educação (Art. 15 da Lei nº 9.424/96, art. 2º do Decreto nº 3.142/99 e art. 212, § 5º da Constituição Federal)	2,50%
A6 - FGTS (Art. 15 da Lei nº 8.030/90 e art. 7º, inc. III da Constituição Federal)	8,00%
A7 - Seguro Acidente Trabalho (Esta alíquota é definida pela Lei nº 8.212/91 e pelo Decreto nº 356/91)	3,00%
A8 - SEBRAE	0,60%
TOTAL DO GRUPO "A"	36,80%

GRUPO B

Os encargos deste Grupo são variáveis de acordo com as características do mercado de trabalho local. Por isso, os valores devem ser calculados para cada cidade.

B1 - Férias	12,60%
B2 - Auxílio doença	3,38%
B3 - Licença maternidade/paternidade	0,80%
B4 - Faltas legais	0,74%
B5 - Acidente de trabalho	0,36%
B6 - Aviso prévio	1,42%
B7 - 13º salário	9,30%
TOTAL DO GRUPO "B"	28,60%

Base de cálculos:

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 (01 Janeiro - Fraternidade Universal - Lei Federal nº 662, de 06 de Abril de 1949); 16 fevereiro - carnaval; 02 de Abril - Paixão; 21 de Abril - Tiradentes; 01 de Maio - dia do Trabalho - Lei Federal 662, de 06.04.1949) 03 de Junho - Corpus Christi; 07 de Setembro - Independência do Brasil - Lei Federal 662, de 06.04.1949; 12 Outubro - Nossa Senhora Aparecida - Lei Federal 6.802, 30.06.1980; 15 de novembro - Proclamação da República - Lei Federal 662, de 06.04.1949; 25 de dezembro - Natal - Lei Federal 662, de 06.04.1949; 01 dia destinado

ao Comerciarío - feriado convencional, com data variável de cidade para cidade; 01 dia de feriado normalmente destinado ao padroeiro da cidade).

B1 – Férias (art. 142 do Decreto-Lei nº 5.452/42 e inc. XVII, art. 7º da Constituição Federal)

Total de dias referente a férias	26 dias
Total de dias de efetiva prestação de serviços no ano	275 dias
Percentual $(26/275) \times 100\%$	9,45%

A Constituição Federal (art. 7º, inc. 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 $(9,45\% \times 1/3) \times 100\%$	3,15%
Percentual Total $(9,45\% + 3,15\%)$	12,60%

B2 – Auxílio doença

Duração média equivalente a doenças cobertas por atestado médico	15 dias/ano
Média de empregados que apresentam atestados	70,00%
Percentual $[(15/275) \times 70,00\%] \times 100\%$	3,38%

B3 – Licença maternidade/paternidade

Licença maternidade

Adotada a relação que 40% dos trabalhadores na área de asseio, limpeza e conservação são mulheres e a taxa de fecundidade é de 1,96%, a proporção de homem do RN é de 52,16% e a proporção de homens em idade de procriação é de 61%.

Duração do benefício	120 dias
Coefficiente de incidência $[(40,00\% \times 1,96\% \times 52,16\% \times 61,00\%)]$	0,2494
Taxa de incidência entre as mulheres	3,00%
Percentual $(0,2494 \times 3,00\%) \times 100\%$	0,75%

Licença paternidade

A Constituição Federal (art. 7º, inc. XIX) garante ao trabalhador o direito à licença-paternidade, fixando a duração, até que a lei venha a discipliná-la, em 5 dias

Quantidade de dias da licença	5 dias
Percentual anual de empregados que utilizam esse benefício	3,00%
Percentual $[(5/275) \times 3,00\%] \times 100\%$	0,05%

B4 – Faltas legais (arts. 473 e 822 da CLT e art. 5º da Lei 605/49)

Número de dias referente a faltas legais	2 dias
Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano	275 dias
Percentual $(2/275) \times 100\%$	0,74

B5 – Acidente de trabalho (Lei nº 6.367/76 e art. 5º da Lei 605/49)

Número de dias referente à acidentes de trabalho	1 dia
Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano	275 dias
Percentual $(1/275) \times 100\%$	0,36%

B6 – Aviso prévio (art. 487 da CLT e inc. XXI do art. 7º da CF)

Número de dias referente ao aviso prévio (excluído os remunerados)	26 dias
Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano	275 dias
Percentual de empregados que recebem aviso prévio trabalhado	15%
Percentual $[(26/275) \times 15\%] \times 100\%$	1,42%



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
Percentual de incidência nos encargos	11,64%
Percentual $[8,33+(8,33 \times 11,64\%)]$	9,30%

GRUPO C

C1 – Aviso prévio indenizado	2,18%
C2 – Indenização adicional	0,35%
C3 – Indenização (FGTS nas rescisões sem justa causa)	4,00%
TOTAL DO GRUPO "C"	6,53%

C1 – Aviso prévio indenizado (art. 487 da CLT e inc. XXI, art. 7º da CF)

Número de dias referente ao aviso prévio (excluído os remunerados)	30 dias
Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano	275 dias
Percentual de empregados que recebem aviso prévio trabalhado	20%
Percentual $[(30/275) \times 20\%] \times 100\%$	2,18%

C2 – Indenização adicional (art. 487 da CLT e inc. XXI, art. 7º da CF)

Aviso prévio indenizado + 13º salário	11,48
FGTS sobre Aviso prévio indenizado	0,1744
Apropriação mensal no período considerado	0,03%
Percentual $[(11,48+0,1744) \times 0,03\%] \times 100\%$	0,35%

C3 – Indenização

Percentual de recolhimento mensal	8,00%
Coeficiente médio de atualização monetária	0,0051%
Percentual da multa rescisória	50,00%
Percentual $[(8,00\% \times 1 + 0,0051\%) \times 50\%]$	4,00%

GRUPO D

D1 – Incidências dos encargos do Grupo "A" sobre os do Grupo "B"	10,68%
TOTAL DO GRUPO "D"	10,52%
TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS (GRUPOS "A" + "B" + "C" + "D")	82,45%

46. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa da mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, conforme o art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

47. GARANTIA AO APOSENTADO

Fica vetada a dispensa do empregado que estiver a pelo menos 36 (trinta e seis) meses de aquisição do direito à aposentadoria.

48. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica autorizada a implantação, no âmbito dos sindicatos convenentes, da Comissão de Conciliação Prévia, objetivando a conciliação dos conflitos individuais de trabalho, nos termos da Lei n.º 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

49. AÇÃO DE CUMPRIMENTO - LEGITIMIDADE PROCESSUAL

Fica reconhecida a legitimidade processual das entidades sindicais convenentes, perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento, independente da relação de empregados, autorização ou mandato dos mesmos, em relação a qualquer uma das cláusulas desta Convenção.

50. DIVERGÊNCIAS

As divergências entre as partes convenentes na aplicação dos dispositivos da presente Convenção, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

51. CONVENÇÕES E ADITIVOS

Ficam mantidas todas as cláusulas constantes das Convenções Coletivas e aditivos anteriores que não conflitem com esta Convenção Coletiva de Trabalho.

52. DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

O descumprimento de qualquer uma das cláusulas desta Convenção, importa na penalidade correspondente a 30%(trinta por cento) do Piso Salarial da categoria por dia, aplicável em dobro, no caso de reincidência, cujo valor será revertido em favor do sindicato, salvo as cláusulas que têm estipuladas multas.

Parágrafo único - A aplicação da presente multa só será efetivada após notificação com AR ao inadimplente, com cópia ao Sindicato Patronal, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas para que aquele exerça o seu direito de defesa

53. REVISÃO CONVENCIONAL

As partes convenentes poderão a qualquer tempo, desencadear o processo de revisão da presente Convenção, manifestando a sua intenção por escrito.

54. PAUTA

Obrigam-se as partes convenentes a enviar no prazo de 30(trinta) dias, antes da data-base, a pauta de reivindicações, sob protocolo, a fim de que se inicie o processo de negociação.

55. VIGÊNCIA

Esta Convenção terá vigência de 12(doze) meses, para as cláusulas econômicas iniciando-se em 1.º de julho de 2007 e estendendo-se até 30 de junho de 2008 e 24(meses) para as cláusulas sociais iniciando-se em 1.º de julho de 2007 e estendendo-se até 30 de junho de 2009.

56. PRORROGAÇÃO E REVISÃO DESTA CONVENÇÃO

A prorrogação da presente Convenção, a revisão total ou parcial de seus dispositivos e os direitos e deveres dos empregados e dos empregadores, obedecerão o disposto na legislação vigente.

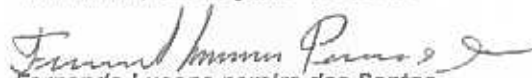
57. ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os empregados em empresas de asseio, conservação e limpeza, alcançados pela base territorial dos Sindicatos Convenentes.

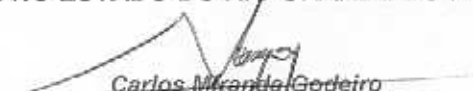
58. FISCALIZAÇÃO DA PRESENTE CONVENÇÃO

O cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho será fiscalizado pela entidades convenentes e pela Delegacia Regional do Trabalho - DRT/RN e Sub-Delegacias Regionais do Rio Grande do Norte.

Nata/RN, 05 de julho de 2007.


Fernando Lucena pereira dos Santos
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO E LIMPEZA URBAN NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - SINDLIMP.


Carlos Miranda Godeiro
Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - SEAC.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Delegacia Regional do Trabalho - RN
Termo de Registro

Registrado às fls. 92 do Livro 14 de Acordo e
Convenções Coletivas de trabalho, e arquivo nesta DRT/RN
em conformidade com o disposto no art. 614 da CLT c/c o art.
12 III, do Regimento interno desta Regional.
DRT/RN, Natal, 10 de Julho de 2007


Marcos Antônio Gonçalves
Chefe do SERET/DRT/RN
Mat. 252256

EM BRANCO

Recebido: 11/07/07

Assinatura: 