

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RN000086/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/03/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR008621/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46217.001336/2017-10  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/03/2017

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA PUBLICA E PRIVADA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - SEAC/RN, CNPJ n. 40.756.462/0001-58, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDMILSON PEREIRA DE ASSIS;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ASSEIO, CONSERVACAO, HIGIENIZACAO E LIMPEZA URBANA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE-SINDLIMP, CNPJ n. 24.192.916/0001-59, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ANTONIO SILVA DE MEDEIROS;

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 2017 a 31 de dezembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de **Limpeza e Conservação Ambiental; Coleta de Lixo Domiciliar, Industrial, Hospitalar, Seletivo e de Entulhos, Serviços de Destinação Final de Lixo ( usina de reciclagem, incineração, e aterros sanitários); Varrição de Vias Públicas, Serviços Complementares de Limpeza Urbana, Jardinagem e Paisagismo, Execução e Manutenção de Áreas Verdes Públicas Privadas ( poda de árvores, capinação e limpeza de córregos, canais e sistemas de drenagem, pintura de postes e meio fio); trabalhadores em empresas de limpeza urbana, inclusive as que se dediquem a coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros públicos, bocas de lobo e ramais de ligação, centrais de tratamento, destino final de resíduos em usina de compostagem e reciclagem, incineração, transbordo, aterros sanitários, domiciliares e industriais, em todos os municípios, com abrangência territorial em Acari/RN, Açú/RN, Afonso Bezerra/RN, Água Nova/RN, Alexandria/RN, Almino Afonso/RN, Alto Do Rodrigues/RN, Angicos/RN, Antônio Martins/RN, Apodi/RN, Areia Branca/RN, Arês/RN, Augusto Severo/RN, Baía Formosa/RN, Baraúna/RN, Barcelona/RN, Bento Fernandes/RN, Bodó/RN, Bom Jesus/RN, Brejinho/RN, Caiçara Do Norte/RN, Caiçara Do Rio Do Vento/RN, Caicó/RN, Campo Redondo/RN, Canguaretama/RN, Caraúbas/RN, Carnaúba Dos Dantas/RN, Carnaubais/RN, Ceará-Mirim/RN, Cerro Corá/RN, Coronel Ezequiel/RN, Coronel João Pessoa/RN, Cruzeta/RN, Currais Novos/RN, Doutor Severiano/RN, Encanto/RN, Equador/RN, Espírito Santo/RN, Extremoz/RN, Felipe Guerra/RN, Fernando Pedroza/RN, Florânia/RN, Francisco Dantas/RN, Frutuoso Gomes/RN, Galinhos/RN, Goianinha/RN, Governador Dix-Sept Rosado/RN, Grossos/RN, Guamaré/RN, Ielmo Marinho/RN, Ipanguaçu/RN, Ipueira/RN, Itajá/RN, Itaú/RN, Jaçanã/RN, Jandaíra/RN, Janduí/RN, Januário Cicco/RN, Japi/RN, Jardim De Angicos/RN, Jardim De Piranhas/RN, Jardim Do Seridó/RN, João Câmara/RN, João Dias/RN, José Da Penha/RN, Jucurutu/RN, Jundiá/RN, Lagoa D'Anta/RN, Lagoa De Pedras/RN, Lagoa De Velhos/RN, Lagoa Nova/RN, Lagoa Salgada/RN, Lajes Pintadas/RN, Lajes/RN, Lucrécia/RN, Luís Gomes/RN, Macaíba/RN, Macau/RN, Major Sales/RN, Marcelino Vieira/RN, Martins/RN, Maxaranguape/RN,**

Messias Targino/RN, Montanhas/RN, Monte Alegre/RN, Monte Das Gameleiras/RN, Mossoró/RN, Natal/RN, Nísia Floresta/RN, Nova Cruz/RN, Olho-D'Água Do Borges/RN, Ouro Branco/RN, Paraná/RN, Paraú/RN, Parazinho/RN, Parelhas/RN, Parnamirim/RN, Passa E Fica/RN, Passagem/RN, Patu/RN, Pau Dos Ferros/RN, Pedra Grande/RN, Pedra Preta/RN, Pedro Avelino/RN, Pedro Velho/RN, Pendências/RN, Pilões/RN, Poço Branco/RN, Portalegre/RN, Porto Do Mangue/RN, Pureza/RN, Rafael Fernandes/RN, Rafael Godeiro/RN, Riacho Da Cruz/RN, Riacho De Santana/RN, Riachuelo/RN, Rio Do Fogo/RN, Rodolfo Fernandes/RN, Ruy Barbosa/RN, Santa Cruz/RN, Santa Maria/RN, Santana Do Matos/RN, Santana Do Seridó/RN, Santo Antônio/RN, São Bento Do Norte/RN, São Bento Do Trairí/RN, São Fernando/RN, São Francisco Do Oeste/RN, São Gonçalo Do Amarante/RN, São João Do Sabugi/RN, São José De Mipibu/RN, São José Do Campestre/RN, São José Do Seridó/RN, São Miguel Do Gostoso/RN, São Miguel/RN, São Paulo Do Potengi/RN, São Pedro/RN, São Rafael/RN, São Tomé/RN, São Vicente/RN, Senador Elói De Souza/RN, Senador Georgino Avelino/RN, Serra Caiada/RN, Serra De São Bento/RN, Serra Do Mel/RN, Serra Negra Do Norte/RN, Serrinha Dos Pintos/RN, Serrinha/RN, Severiano Melo/RN, Sítio Novo/RN, Taboleiro Grande/RN, Taipu/RN, Tangará/RN, Tenente Ananias/RN, Tenente Laurentino Cruz/RN, Tibau Do Sul/RN, Tibau/RN, Timbaúba Dos Batistas/RN, Touros/RN, Triunfo Potiguar/RN, Umarizal/RN, Upanema/RN, Várzea/RN, Venha-Ver/RN, Vera Cruz/RN, Viçosa/RN e Vila Flor/RN.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A título de Piso Salarial a partir do mês de 1º de janeiro de 2017, ficam assegurados aos trabalhadores, nos municípios de Natal, Mossoró e Parnamirim no estado do RN, um Piso Salarial de R\$ 999,50 (novecentos e noventa e nove reais e cinquenta centavos), e nos demais municípios do Rio Grande do Norte, o Piso Salarial é de R\$ 949,35 (novecentos e quarenta e nove reais e trinta e cinco centavos).

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - CALENDÁRIO DE PAGAMENTO**

O pagamento de salário de todos os trabalhadores das empresas, será realizado, o mais tardar, até o quinto dia do mês subsequente ao vencido, quando este não coincidir com domingos e feriados.

### **CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Em 1º de janeiro de 2017, os salários dos trabalhadores integrantes da categoria profissional dos empregados em empresas de limpeza urbana (pública e privado), abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive os que integram estas categorias por atividades congêneres, conforme tabelas de funções e salários descritos abaixo, na base territorial do Rio Grande do Norte, serão reajustados sobre os salários pagos em 31 de janeiro de 2016 nos seguintes percentuais:

- Gari, Gari (Margarida), ASG, Coveiro, Jardineiro e Agente de Limpeza/ Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Publicas, conforme tabela de salário Limpeza Urbana I (Natal, Parnamirim e Mossoró) - percentual de 6,67%.

- Gari (Margarida), ASG, Coveiro, Jardineiro e Agente de Limpeza/ Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Publicas (insalubre), conforme tabela de salário Limpeza Urbana II ( Demais Municipios do RN) - percentual de 6,67%;

- Para os demais cargos de Natal, Parnamirim e Mossoró, conforme tabela de salário Limpeza Urbana I - percentual de 6,67 %;

- Para os demais cargos dos demais municípios do RN, conforme tabela de salário Limpeza Urbana II - percentual de 6,67 %;

Aos empregados que percebem remuneração superior a R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), o reajuste salarial se dará mediante livre negociação entre os empregados e os empregadores.

| <b>Tabela de Salário Limpeza Urbana I</b>  |                 | <b>Tabela de Salário Limpeza Urbana II</b>   |                 |
|--|-----------------|--|-----------------|
| <b>(Natal/ Parnamirim/ Mossoró/RN)</b>   |                 | <b>(Demais municípios do RN)</b>   |                 |
| Salário Funcional  | <b>2017</b>     | Salário Funcional  | <b>2017</b>     |
| Gari (Margarida)- ASG - Coveiro - Jardineiro   | <b>999,50</b>   | Gari (Margarida)- ASG - Coveiro - Jardineiro   | <b>949,35</b>   |
| Gari   | <b>999,50</b>   | Chefe de Escritório  | <b>1.589,45</b> |
| Encarregado de Turma   | <b>1.129,95</b> | Gerente  | <b>1.987,45</b> |
| Tratorista I (Trator de Pequeno Porte)   | <b>1.241,79</b> | Tratorista I (Trator de Pequeno Porte)   | <b>1.227,85</b> |
| Tratorista II (Trator de Grande e médio Porte)   | <b>1.448,85</b> | Tratorista II (Trator de Grande e médio Porte)   | <b>1.435,05</b> |
| Operador de Máquina  | <b>1.475,20</b> | Encarregado de Turma   | <b>1.118,65</b> |
| Auxiliar de Fiscal   | <b>1.129,95</b> | Operador de Máquina  | <b>1.435,05</b> |
| Motorista I (Veiculo Leve)   | <b>1.247,50</b> | Motorista I (Veiculo Leve)   | <b>1.220,55</b> |
| Motorista II - (Caminhão aberto e basculante) e Ônibus                                 | <b>1.455,60</b> | Motorista II - (Caminhão aberto e basculante) e Ônibus   | <b>1.395,05</b> |
| Motorista III - (caminhão compactador e de coleta)                                     | <b>1.482,10</b> | Motorista III - (caminhão compactador e de coleta)   | <b>1.441,75</b> |
| Motorista (caminhão munck)   | <b>1.482,10</b> | Motorista (caminhão munck)   | <b>1.441,75</b> |
| Fiscal   | <b>2.446,95</b> | Fiscal   | <b>1.170,10</b> |
| Agente de Limpeza / Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Públicas | <b>999,50</b>   | Agente de Limpeza / Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Públicas (insalubre) | <b>949,35</b>   |
| Auxiliar de Mecânico   | <b>1.237,90</b> | Secretária e Auxiliar de Escritório  | <b>1.118,65</b> |
| Borracheiro  | <b>1.299,45</b> | Auxiliar de Fiscal   | <b>1.118,65</b> |
| Eletricista de Auto  | <b>2.020,10</b> | Técnico de Segurança do Trabalho   | <b>1.369,75</b> |
| Lavador  | <b>1.072,20</b> |  |                 |
| Mecânico   | <b>2.005,05</b> |  |                 |
| Soldador   | <b>1.952,30</b> |  |                 |

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

### **CLÁUSULA SEXTA - 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. A empresa deverá fornecer no prazo de 48 horas anteriores ao dia do pagamento.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PROTEÇÃO SALARIAL**

Havendo mudança na política salarial prevista nos artigos anteriores, os trabalhadores farão jus, a política salarial mais benéfica cuja, a apuração será a partir da data da mudança.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL 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 com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. Quando exceder o limite legal previsto na legislação trabalhista, ou seja, da terceira hora suplementar em diante, o adicional será de 60% (sessenta por cento) do valor da hora normal.

**Parágrafo Único:** O trabalho prestado em domingos e feriados, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho executado em horário noturno, entre 21h00min e 05h00min horas, será pago acrescido do adicional de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal de trabalho.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Fica assegurado ao empregado que exerça a atividade de agente de limpeza/gari e motorista III de coleta de resíduos sólidos domiciliares e comerciais o adicional de insalubridade de grau máximo de 40% (quarenta por cento) sobre o piso salarial da categoria constante na Cláusula Terceira - Piso Salarial. Também fica assegurado ao gari e/ou agente de limpeza que exerça a atividade de varrição, catação, coleta de podas,

entulhos/volumosos o adicional de insalubridade de grau médio de 20% (vinte por cento) sobre o piso salarial da categoria constante na Cláusula Terceira - Piso Salarial desta norma coletiva.

**Parágrafo Único:** Fica convencionado entre as partes que, enquanto não for julgado de forma definitiva a RECLAMAÇÃO n. 6266 com pedido LIMINAR, junto ao Supremo Tribunal Federal, onde foi concedida medida liminar pedida pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) para suspender a aplicação de parte da Súmula 228, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), sobre pagamento de adicional de insalubridade a ser calculado sobre o salário base, fica valendo a decisão proferida a mencionada Medida Liminar, ou seja, de que o Adicional de Insalubridade deverá ser calculado sobre o piso salarial da categoria, conforme valores constantes na cláusula terceira desta norma coletiva.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

*A título de PLR as empresas que exercem suas atividades previstas na cláusula segunda – Abrangência desta Convenção apenas na Capital do RN pagará a importância de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais), dentro da proporcionalidade e assiduidade no ano de labor, observando os critérios infra estabelecidos:*

*Parágrafo 1º - PERÍODO - O período de aferição, que credencia o direito do empregado ao referido Abono será de 01/01/2017 á 31/12/2017 e o pagamento pela empresa será efetuado no último dia útil do mês de janeiro de 2018 ou até o 5º dia útil do mês de fevereiro de 2018, sob pena de multa prevista neste instrumento, em eventual descumprimento;*

*Parágrafo 3º - ELEGIBILIDADE - São elegíveis para recebimento da PLR os empregados que mantiverem vínculo empregatício durante o período de apuração estipulado no parágrafo primeiro, respeitada a proporcionalidade dos meses efetivamente trabalhados no estabelecimento.*

- a) Os empregados desligados por iniciativa própria ou sem justa causa terão direito a recebimento proporcional ao tempo trabalhado na Empregadora e o pagamento será efetuado na mesma data programada aos empregados ativos;*
- b) Os empregados que vierem a ser admitidos pela Empresas durante a vigência desta Convenção terão direito ao pagamento proporcional, considerando como mês efetivamente trabalhado fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, de acordo com a conceituação estabelecida na CLT em sua seção V, Art. 146;*
- c) O trabalhador que for demitido por justa causa perderá o direito ao recebimento da PLR;*
- d) O empregado que estiver em gozo de auxílio doença previdenciário ou acidentário, receberá o valor proporcional ao tempo em que permaneceu efetivamente trabalhando na Empregadora durante a vigência do presente instrumento, considerando como mês efetivamente trabalhado fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, de acordo com conceituação estabelecida na CLT em sua seção V, Art 146.*

*Parágrafo 4º - FREQUÊNCIA – Para cômputo do montante total devido ao empregado será considerada individualmente a frequência ao trabalho, sendo que perderá o direito ao recebimento da referida parcela o trabalhador que durante o período de apuração tenha acumulado número superior a 30 (trinta) faltas injustificadas ao trabalho.*

*Parágrafo 5º – Após o efetivo pagamento, a empresa deverá entregar/encaminhar para o Sindicato Laboral, relação de todos os empregados, com data de admissão, demissão e discriminação dos valores devidos e pagos a título de PLR, inclusive dos empregados já desligados da empresa, objeto do presente acordo. Nos recibos salariais ficará destacado, especificamente, o pagamento referente a PLR.*

*Parágrafo 6º – A mencionada parcela é desvinculada da remuneração, sendo que os valores auferidos pelos empregados a este título, não geram habitualidade e nem se incorporam ao salário para qualquer efeito, não constituindo, portanto, base para a incidência de quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado.*

## AJUDA DE CUSTO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DIÁRIA

A empresa pagará diária cujo o valor deve cobrir: estadia, e alimentação do empregado que for executar qualquer atividade fora dos limites do município, onde a empresa é estabelecida garantindo a integridade física do mesmo, e as mínimas condições de segurança.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas que executam suas atividades no município de Natal, (RN), a fim de suprir parte das necessidades nutricionais dos seus trabalhadores, a partir de 1º de janeiro de 2017, obedecerá a Lei Nº 6.321/76, que criou o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), fornecendo aos seus empregados mensalmente, até o 15º dia do mês subsequente, vale alimentação, no valor total de R\$ 459,60 (quatrocentos e cinquenta e nove reais e sessenta centavos). Nos municípios de Parnamirim e Mossoró, o vale alimentação é de R\$ 237,70 (duzentos e trinta e sete reais e setenta centavos), e para os demais municípios do Rio Grande do Norte, o valor será de R\$ 190,00 (cento e noventa reais). É vedado o pagamento em cesta básica.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas descontarão o percentual de 20% (vinte por cento) sob o valor do vale alimentação concedido mensalmente ao trabalhador.

**Parágrafo Segundo:** O vale alimentação é para todos os efeitos verba indenizatória.

**Parágrafo Terceiro:** Nos municípios do interior do RN, onde haja dificuldade de comprar através do vale alimentação, poderá ser transformado em pecúnia.

**Parágrafo Quarto:** As empresas que executam suas atividades de conservação, limpeza e coleta de resíduos sólidos efetivamente com a prefeitura municipal de Parnamirim/RN, fornecerá mensalmente a todos seus funcionários, um vale alimentação no valor de R\$ 348,95 (trezentos e quarenta e oito reais e noventa e cinco centavos).

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REFEIÇÃO

As empresas servirão café da manhã, para os trabalhadores em atividades diurnas, e jantar para os trabalhadores em atividades noturnas, em conformidade com o cardápio elaborado por um (a) nutricionista, em horários pré-estabelecidos para cada empregado, cuja cópia deverá ser enviada ao sindicato laboral.

**Parágrafo Único -** Alternativamente ao estabelecido no caput da presente Cláusula, as empresas poderão substituir o fornecimento do respectivo benefício por valor equivalente, através de crédito complementar no vale alimentação (cartão magnético) a ser realizado mensalmente. O fornecimento do benefício estipulado nesta cláusula, em qualquer modalidade, observará o previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), não possuindo natureza salarial.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão a quantidade de vales transportes a todos os seus trabalhadores, devendo os mesmos serem distribuídos de uma única vez, no primeiro dia UTI de cada mês, devendo ainda ser aplicada as normas constantes na Lei nº. 7.418/1995.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A fim de que a assistência médico-hospitalar-odontológica e laboratorial venha a ser garantida para todos os empregados, a empresa com até 50 empregados, contribuirá com 50 (cinquenta) consultas por mês, no valor de R\$ 22,09 (vinte e dois reais e nove centavos) de cada atendimento prestado pela Comunidade Assistencial, e a empresa com mais de 100 empregados, contribuirá com 100 (cem) consultas por mês, no valor de R\$ 22,09 (vinte e dois reais e nove centavos) de cada atendimento prestado pela Comunidade Assistencial, a partir de 1º de janeiro de 2017, com exceção das empresas que atuam na capital do Estado do Rio Grande do Norte que terão a vigência com efeitos a partir de 1º de janeiro de 2017.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO DURANTE A PERÍCIA MÉDICA**

O trabalhador que, por motivo de doença profissional ou acidente do trabalho, venha a ficar em perícia médica pela Previdência Social, receberá a complementação de 30% (trinta inteiros por cento) do seu salário, por parte da empresa, enquanto durar o período estabelecido pela orientação médica, devendo este valor ser ressarcido à empresa parceladamente quando do seu retorno às atividades normais.

**Parágrafo Único** – Nesse período de afastamento por perícia médica da Previdência Social, terá direito a apenas 30% (trinta inteiros por cento) do Vale Alimentação, sem ter que ressarcir à empresa do referido percentual.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas pagarão aos familiares dos seus empregados, quando do falecimento dos mesmos, as despesas decorrentes de seus funerais, podendo, as empresas optarem pela aquisição de auxílio funeral.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 15 (quinze) vezes a remuneração do empregado, verificada no mês anterior ao evento e a 05 (cinco) vezes esse valor para o Caso de invalidez permanente, total ou parcial por acidente.

## **APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA**

Fica vedada a dispensa imotivada do empregado que estiver há pelo menos, 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade, desde que o mesmo tenha, no mínimo, 01 (um) ano de vínculo empregatício.

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

## NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 forem desfavoráveis.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Os empregadores obrigam-se a efetuar o pagamento das verbas rescisórias, dentro do prazo legal, sob pena multa de um salário igual previsto em lei.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento das verbas rescisórias será efetuado através de Cheque visado/ Administrativo ou Depósito bancário (comprovante), (Portaria 153/02 de 22/03/2002) e caso o empregado for Analfabeto somente em dinheiro.

**Parágrafo Segundo:** As empresas informarão ao Sindicato Laboral sobre demissão do trabalhador, na ocasião da entrega do aviso prévio, solicitando informações sobre valores de débito do empregado para com a entidade, referente a convênios, a fim de descontar no respectivo TRCT, sob pena de ressarcir ao Sindicato Laboral o valor devido.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões de contrato de trabalho com lapso temporal superior à 06 (seis meses) de tempo de serviço do empregado, serão sempre homologadas perante o sindicato profissional conveniente, para que as mesmas possam ter validade.

**Parágrafo Primeiro:** No ato da homologação a empresas deverá apresentar os seguintes documentos:  
Carta de Preposto (papel timbrado da empresa)

- Comprovante Aviso Prévio
- Pedido de Demissão, se for o caso
- Carteira Profissional Atualizada
- Termo de Rescisão de Contrato em 04 (quatro vias)
- Exame Médico Demissional (original e cópia)
- Perfil Profissional Previdenciário (P.P.P.)
- Extrato de FGTS atualizado
- Demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório
- Recibo do GRRF
- Guia do Seguro Desemprego
- Chave da Conectividade Social

**Parágrafo Segundo:** Este sindicato se obriga a efetuar à homologação das rescisões ao menos 1 (uma) vez por mês nas seguintes cidades: Caicó, Macau, com todas as despesas custeadas pelo sindicato laboral, sob pena de nulidade da presente cláusula.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE RECOMENDAÇÃO**

No ato da rescisão contratual, a empresa fornecerá a todos os trabalhadores, com no mínimo um ano de vínculo empregatício, carta de apresentação, caso seja solicitado.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS E REUNIÕES**

Os cursos e reuniões, quando o comparecimento do trabalhador for exigido pelo empregador, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho, ou, se fora do horário normal, mediante o pagamento de horas extras aos empregados participantes.

**Parágrafo Único** – quando o curso for externo e com o consentimento expresso do trabalhador. Não haverá pagamento de horas extras.

## **ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSÉDIO MORAL**

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

## **ASSÉDIO SEXUAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSÉDIO SEXUAL**

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

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA HOMOSSEXUAIS**

As vantagens legais, convencionais ou contratuais que se aplicam aos companheiros ou companheiras de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos por este acordo, serão também aplicáveis aos casos em que a relação de companheirismo decorra de relacionamento homossexual, considerando-se para os efeitos legais a mesma condição de cônjuges.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, após a alta médica, de acordo com o Artigo 118, da Lei Nº 8.213, de 24.07.1991.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPE DE COLETORES**

As empresas manterão uma equipe de 4 (quatro) garis por caminhão de coleta doméstica, na jornada de trabalho, dispondo sempre de 1 (uma) equipe de reserva para o caso de eventual falta de funcionário(s) em alguma das equipes de coleta.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE PARA O TRABALHO**

As empresas fornecerão transporte para os seus empregados, que tenham que se deslocar até os locais de trabalho, em condições técnicas e de segurança, na forma definida na legislação específica.

**Parágrafo Único** – Sempre que a atividade do empregado se desenvolver em locais onde não circule transporte coletivo, ou for concluída quando cessada a circulação deste, o empregador colocará à sua disposição, um meio eficaz de locomoção, considerando o tempo de deslocamento como horas in itinere.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS**

As faltas dos empregados, até o limite de 03 (três) 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, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES**

Asseguram-se aos estudantes a licença remunerada nos dias de exames, vestibulares e supletivos, desde que avisado ao empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprove posteriormente, sob pena do respectivo desconto.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

A concessão das férias será participada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação e ficar com o contra recibo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS**

O período das férias individuais ou coletivas deverá ter o seu pagamento efetuado, no prazo do Artigo 145 da CLT, observando o disposto no parágrafo 5º, do artigo 142 da CLT.

**Parágrafo Único** – visando proporcionar o bem estar dos seus empregados, as empresas pagarão vale-transporte, por ocasião de suas férias, desde que não haja faltas ou penalidades no período.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FÉRIAS**

As empresas concederão a todos os trabalhadores o abono, conforme o artigo 7º, XVII – Da Constituição Federal e Artigo 142 da CLT, por ocasião da concessão de seu período de férias.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Fica vedada a dispensa da mulher gestante, desde a concepção da gravidez até 4 (quatro) meses após o parto, conforme o art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REFEITÓRIO**

As empresas que possuem mais de 30 (trinta) empregados ficam obrigadas a colocar refeitório no local de trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO DE RECUSA**

É permitido ao empregado o direito de não executar qualquer atividade que cause dano a sua saúde ou a sua integridade física, desde que não lhe sejam asseguradas as mínimas condições de segurança.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 02 (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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LAUDO TÉCNICO DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS DO TRABALHO – LTCAT**

As empresas acordantes farão o laudo técnico de condições ambientais de trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho conforme o Artigo 58, parágrafo 1º, da Lei 8.213/91 (alterações introduzidas pela Lei nº 9.528, de 10/12/97, DOU de 11/12/97) e, mantendo atualizado, enviando um original ou cópia autenticada do referido laudo para o sindicato laboral.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP**

As empresas acordantes deverão elaborar e manter atualizado Perfil Profissiográfico Previdenciário abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica desse documento. “(art. 58, parágrafo 4, Lei 8.213/91)”

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS – PPRA**

As empresas acordantes deverão elaborar e manter atualizado conforme a NR-9 da Portaria nº 3.214/78, o PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais com o objetivo de preservar a saúde e integridade física dos trabalhadores, identificando riscos ambientais existentes no trabalho, enviando um original ou cópia autenticada do referido laudo para o sindicato laboral.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI**

Os empregadores fornecerão para seus empregados os Equipamentos de Proteção Individual a que se refere à NR – 06 da Portaria Nº 3.214 de 08.06.1978 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROTEÇÃO NOS DIAS CHUVAS E SOL**

As empresas fornecerão ao pessoal da coleta e varrição, capas protetoras nos dias chuvosos, boné, camisas manga longa, calça ou bermuda.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORME**

Os empregadores se obrigam a fornecer gratuitamente o mínimo de 2 (dois) uniformes completos com faixas reflexivas por ano, a todos os seus empregados, que serão entregues em perfeitas condições de uso, e 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.

**Parágrafo Único:** No ato da contratação o trabalhador receberá dois uniformes completos, sendo 02 camisas, 02 calças ou bermuda, 01 boné e 01 bota.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ACEITAÇÃO DE 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.

### **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS SINDICAIS**

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

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO E CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

As empresas descontarão mensalmente dos seus empregados associados do SINDLIMP/RN, a quantia equivalente a 3% (três 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, em anexo deverá constar a relação nominal de todos empregados associado por contrato e, que cujo valor foi descontado em favor do sindicato laboral.

**Parágrafo Primeiro:** FILIAÇÃO E DESFILIAÇÃO – O trabalhador pertencente à categoria do SINDLIMP/RN

e abrangido por esta Convenção possui a liberdade de associação nos termos do artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal. Depois de filiado, assegura-se o seu direito de desassociar-se, mediante correspondência subscrita pelo mesmo acompanhado de cópia autenticada em cartório de documento com foto.

**Parágrafo Segundo:** Se torna desnecessário a notificação em 48hs da cláusula de descumprimento da convenção coletiva incidindo a multa ao final do prazo para o cumprimento desta.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL/ IMPOSTO SINDICAL**

Ficam as empresas responsáveis em prestar contas do Imposto Sindical, no mês de fevereiro ao sindicato patronal e em abril ao sindicato dos trabalhadores em asseio, conservação e limpeza urbana, através do comprovante de depósito da Contribuição sindical, juntamente com a relação dos trabalhadores constantes no arquivo do SEFIP, contribuições essa devidas aos sindicatos que participem das categorias econômicas ou profissionais conforme art. 578 ss. Da CLT.

**Parágrafo Único:** Se torna desnecessário a notificação em 48hs da cláusula de descumprimento da convenção coletiva incidindo a multa ao final do prazo para o cumprimento desta.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas representadas pelo SEAC-RN recolherão anualmente, em favor desta, a título de Contribuição Assistencial nos seguintes valores:

**- Empresas Associadas:**

**R\$ 2.333,00 (dois mil, trezentos e trinta e três reais);**

**- Empresas Não Associadas:**

**R\$ 3.210,00 (três mil duzentos e dez reais);**

**Parágrafo Primeiro:** O não pagamento da importância prevista no *caput*, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do arquivamento e registro da presente Convenção na Delegacia Regional do Trabalho, ensejará a emissão de Duplicata de Serviços e respectivo protesto e, ainda, o ajuizamento de Ação Executiva, conforme deliberação na Assembléia da categoria.

**Parágrafo Segundo:** Fica garantido o direito de oposição aqueles que não concordarem com o aludido pagamento, desde que o faça no prazo de 10(dez) dias, contados da data do depósito da presente norma na SRTE/RN ou da data da publicação realizada pelo sindicato patronal em jornal de grande circulação a esse respeito, o que lhe for mais favorável.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DESCONTOS EM CONTRACHEQUES**

As empresas obrigam-se, a partir desta data, a proceder aos descontos em folha de pagamento, das compras feitas por associados do Sindlimp/RN, em farmácias ou estabelecimentos comerciais conveniados com este sindicato até o limite de 30% (trinta por cento).

**Parágrafo Único:** Fica estabelecido que o sindicato remeta o valor a ser descontado do salário do empregado até o dia 20 (vinte) de cada mês.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa permitirá a fixação em seus quadros de avisos, das resoluções, ofícios, avisos ou comunicados de natureza trabalhista da categoria profissional, desde que assinado por diretor da Entidade e em papel timbrado, com anuência da empresa.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, individualmente, assinada por seu Presidente, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenentes, nos casos de concorrências, pregão, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIVERGÊNCIAS**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MECANISMOS PARA SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS**

Visando sanar divergências oriundas da aplicação do presente instrumento coletivas, bem como dirimir questões diversas suscitadas no decorrer da vigência deste, as partes, com objetivo de possibilitar o entendimento e a conciliação, poderão realizar trimestralmente reuniões entre representantes das empresas, Sindicato Laboral e Sindicato Patronal.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FISCALIZAÇÃO DA PRESENTE CONVENÇÃO**

O cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho será fiscalizada pelas entidades convenentes

e pela Superintendência Regional do Trabalho – SRT/RN e Sub-Delegacias Regionais do Rio Grande do Norte.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PODER DE FISCALIZACAO**

As entidades convenientes podem requisitar quaisquer informações e documentos às empresas para fim de fiscalização desta Convenção e demais legislação trabalhista e previdenciária, os quais deverão ser entregues em 10 dias.

**Parágrafo Único:** O desatendimento da requisição implicara em descumprimento e multa convencional.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADE POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

O descumprimento de qualquer uma das cláusulas desta Convenção fica fixado às seguintes penalidades: A) multa de 10 (dez) Pisos Salariais da categoria por mês, aplicável em dobro, no caso de reincidência, cujo valor será revertido em favor do sindicato, salvo as cláusulas que têm estipuladas multas. B) multas, juros de mora e correção monetária no caso de não recolhimento das mensalidades sindicais e taxa assistencial estabelecida nesta Convenção, nos termos do Artigo 600 da CLT.

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

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 ao disposto na legislação vigente.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**

Obrigam-se as partes convenientes 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO - LEGITIMIDADE PROCESSUAL**

Fica reconhecida a legitimidade processual das entidades sindicais convenientes, 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONVENÇÕES E ADITIVOS**

Ficam mantidas todas as cláusulas constantes das Convenções e dos Acordos Coletivos de Trabalho e seus Aditivos anteriores à celebração do presente instrumento coletivo, por terem as partes negociadas baseado no princípio da ampla boas fé, desde que não conflitem com esta Convenção Coletiva

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - REGISTRO E ARQUIVO.**

Depois de assinada o requerimento, a presente Convenção Coletiva de Trabalho entrará em vigor após a sua entrega para fins de registro e arquivamento no MTE/ SRT/SERET – SECRETARIA DE RELAÇÕES NO TRABALHO, com efeitos a partir de 1º de janeiro de 2017.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

Em decorrência de estudos realizados no segmento desta categoria as empresas utilizarão na composição de preços de serviços de limpeza urbana, incluindo as que exercem atividades similares e conexas os encargos sociais, trabalhistas e previdenciários no percentual mínimo de 82,45% (oitenta e dois vírgula quarenta e cinco por cento) conforme planilha de cálculo no anexo I, 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.

**EDMILSON PEREIRA DE ASSIS  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA PUBLICA E PRIVADA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - SEAC/RN**

**CARLOS ANTONIO SILVA DE MEDEIROS  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ASSEIO, CONSERVACAO, HIGIENIZACAO E LIMPEZA URBANA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE-SINDLIMP**

### **ANEXOS ANEXO I - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS**

#### **GRUPO A**

Encargos que incidem sobre a folha de pagamento. As suas alíquotas decorrem de legislação federal e são válidas para todo 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%         |
| <b>TOTAL DO GRUPO “A”</b>  | <b>36,80%</b> |

## 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%         |
| <b>TOTAL DO GRUPO “B”</b>            | <b>28,60%</b> |

## 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 – Paixã.;o; 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; 03 de Outubro - Mártires de Cunhaú e Uruaçu; 12 de Outubro - Nossa Senhora Aparecida - Lei Federal 6.802, 30.06.1980; 15 de novembro - Proclamação da República - Lei Federal 662, de 06.04.1949; 25 de dezembro - Natal - Lei Federal 662, de 06.04.1949; 01 dia destinado ao Comerciário - 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”                                    | <b>6,53%</b> |

**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%   |
| Coefficiente 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” | 10,52%        |
| TOTAL DO GRUPO “D”   | <b>10,52%</b> |

|   |               |
|---|---------------|
| TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS (GRUPOS “A” + “B” + “C” + “D”) | <b>82,45%</b> |
|---|---------------|

**ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA E LISTA DE PRESENÇA - SEAC RN**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - PUBLICAÇÃO DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO - SEAC RN**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - ATA DE POSSE DA DIRETORIA - SEAC RN**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO V - PUBLICAÇÃO DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO - SINDLIMP RN**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VI - ATA DA ASSEMBLEIA (NATAL E REGIÃO MOSSORÓ E REGIÃO) - SINDLIMP RN**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VII - LISTA DE PRESENÇA NATAL E REGIÃO (PARTE I) - SINDLIMP**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VIII - LISTA DE PRESENÇA NATAL E REGIÃO ( PARTE II) - SINDLIMP**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IX - LISTA DE PRESENÇA (MOSSORÓ E REGIÃO) - SINDLIMP RN**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO X - ATA DE POSSE DA DIRETORIA DO SINDLIMP**

[Anexo \(PDF\)](#)

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