

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2010**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE000137/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/02/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR007047/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46205.001835/2010-61  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/02/2010

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, CNPJ n. 23.443.849/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSENIAS GOMES PEREIRA;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ, CNPJ n. 11.088.721/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS GUALTER GONCALVES DE LUCENA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2010 a 31 de dezembro de 2010 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados nas Empresas de Asseio, Conservação e nas empresas que prestam serviços terceirizados**, com abrangência territorial em **CE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO****PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Ficam assegurados os seguintes pisos salariais aos empregados que compõem a categoria profissional, a partir de 1º de janeiro de 2010:

**1ª FAIXA:**

ZELADOR..... R\$ 518,00

COPEIRO.....	R\$ 518,00
SERVENTE.....	R\$ 518,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS.....	R\$ 518,00
FAXINEIRO.....	R\$ 518,00
SERVENTE DE PEDREIRO.....	R\$ 518,00
EMPILHADOR.....	R\$ 518,00
AUXILIAR DE DEPÓSITO.....	R\$ 518,00
OPERADOR DE INCINERADOR.....	R\$ 518,00
EMPACOTADOR DE SUPERMERCADO.....	R\$ 518,00
ESTAGIÁRIO MENOR.....	R\$ 518,00
COVEIRO.....	R\$ 518,00

**2ª FAIXA:**

GARAGISTA.....	R\$ 529,85
ASCENSORISTA.....	R\$ 529,85
CONTÍNUO.....	R\$ 529,85
OFFICE-BOY/MENSAGEIRO.....	R\$ 529,85
CANALHEIRO/CHAPISTA.....	R\$ 529,85
DEDETIZADOR.....	R\$ 529,85
MANOBRISTA.....	R\$ 529,85
CATALISADOR.....	R\$ 529,85
COSTUREIRA.....	R\$ 529,85
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO.....	R\$ 529,85
CAPATAZ.....	R\$ 529,85
JARDINEIRO.....	R\$ 529,85
PODADOR.....	R\$ 529,85
CARREGADOR.....	R\$ 529,85
AUXILIAR DE DEDETIZADOR.....	R\$ 529,85
MAQUEIRO.....	R\$ 529,85
LAVADEIRA.....	R\$ 529,85
AUX. DE AGENTE DE COMÉRCIO AMBULANTE DIURNO E NOTURNO.....	R\$ 529,85
CONTROLADOR DIURNO E NOTURNO.....	R\$ 529,85
FRENTISTA TERCEIRIZADO.....	R\$ 529,85

**3ª FAIXA:**

LEITURISTA.....	R\$ 538,84
GAIOLEIRO.....	R\$ 538,84
TRATORISTA.....	R\$ 538,84
OPERADOR DE EMPILHADEIRA.....	R\$ 538,84
OPERADOR DE ENGARRAFADORA.....	R\$ 538,84
FATURISTA.....	R\$ 538,84
AUXILIAR DE OPERADOR.....	R\$ 538,84
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO ELÉTRICA E HIDRÁULICA.....	R\$ 538,84
TELETIPISTA.....	R\$ 538,84
COLETOR DE CACHORRO.....	R\$ 538,84

**4ª FAIXA:**

CHEFES DE EQUIPES.....	R\$ 563,97
RECEPCIONISTA.....	R\$ 563,97
ENCARREGADO DE TURMA.....	R\$ 563,97
ADMINISTRADOR.....	R\$ 563,97
PORTEIRO.....	R\$ 563,97
MERENDEIRA.....	R\$ 563,97
AUXILIAR DE MERENDEIRA.....	R\$ 563,97

MANIPULADORA DE ALIMENTOS E SUA AUXILIAR..... R\$ 563,97

**5ª FAIXA:**

SUPERVISOR DE SERVIÇO..... R\$ 578,69  
 SERVIÇO BUROCRÁTICO..... R\$ 578,69  
 DATILÓGRAFO..... R\$ 578,69  
 INSTRUTOR DE MENOR..... R\$ 578,69  
 ASSISTENTE ADMINISTRATIVO..... R\$ 578,69  
 AUXILIAR ADMINISTRATIVO..... R\$ 578,69  
 AGENTE ADMINISTRATIVO..... R\$ 578,69  
 AUXILIAR DE SERVIÇO EDUCACIONAL..... R\$ 578,69  
 AUXILIAR OPERACIONAL DE SERVIÇOS DIVERSOS..... R\$ 578,69  
 BARBEIRO TERCEIRIZADO..... R\$ 578,69

**6ª FAIXA:**

ALMOXARIFE..... R\$ 659,25  
 PEDREIRO..... R\$ 659,25  
 ELETRICISTA..... R\$ 659,25  
 MECÂNICO..... R\$ 659,25  
 TAIFEIRO..... R\$ 659,25  
 COZINHEIRO..... R\$ 659,25  
 PINTOR..... R\$ 659,25  
 ENCANADOR/BOMBEIRO..... R\$ 659,25  
 TÉCNICO EM REFRIGERAÇÃO..... R\$ 659,25  
 MARCENEIRO..... R\$ 659,25  
 PINTOR DE AUTOS..... R\$ 659,25  
 ELETRICISTA DE AUTOS..... R\$ 659,25  
 MONTADOR DE AUTOS..... R\$ 659,25  
 SOLDADOR DE AUTOS..... R\$ 659,25  
 TÉCNICO ELETRICISTA..... R\$ 659,25  
 CHEFE DE MANUTENÇÃO..... R\$ 659,25  
 AUXILIAR TÉCNICO I..... R\$ 659,25  
 OPERADOR DE REDE DE AGUA E ESGOTO..... R\$ 659,25  
 AUXILIAR OPERACIONAL DE MANUTENÇÃO..... R\$ 659,25  
 AGENTE COMERCIAL I..... R\$ 659,25

**7ª FAIXA:**

ASSISTENTE DE APOIO A GESTÃO..... R\$ 696,57  
 AGENTE COMERCIAL II..... R\$ 696,57

**8ª FAIXA:**

AUXILIAR TÉCNICO II..... R\$ 721,34  
 TÉCNICO EM TELECOMUNICAÇÕES..... R\$ 721,34  
 TÉCNICO INDUSTRIAL..... R\$ 721,34  
 TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES..... R\$ 721,34  
 TÉCNICO EM MECÂNICA..... R\$ 721,34  
 OPERADOR DE ELEVATÓRIA..... R\$ 721,34  
 COORDENADOR DE COMÉRCIO AMBULANTE..... R\$ 721,34  
 ATENDENTE COMERCIAL..... R\$ 721,34  
 ATENDENTE ESPECIALIZADA DE PORTARIA (6h)..... R\$ 721,34  
 AUXILIAR OPERACIONAL DE MANUTENÇÃO II..... R\$ 721,34  
 AGENTE COMERCIAL III..... R\$ 721,34

**9ª FAIXA:**

ATENDENTE ESPECIALIZADA DE PORTARIA (8h)..... R\$ 775,75

**10ª FAIXA:**

ENCARREGADO DE LAVANDERIA PRISIONAL..... R\$ 862,47

**11ª FAIXA:**

AGENTE DE DISCIPLINA PRISIONAL..... R\$ 878,54

**12ª FAIXA:**

TECNICO DE PITOMETRIA I..... R\$ 892,41

**13ª FAIXA:**

COORDENADOR DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS (8H)..... R\$ 941,60

**14ª FAIXA:**

OPERADOR DE RETROESCAVADEIRA..... R\$ 973,11

**15ª FAIXA:**

TECNICO DE PITOMETRIA II..... R\$ 1.090,80

**16ª FAIXA:**

SUPERVISOR DE EQUIPE DE APOIO DE A GESTÃO..... R\$ 1.160,95

**17ª FAIXA:**

ENCARREGADO DE MANUTENÇÃO PRISIONAL..... R\$ 1.207,48

**18ª FAIXA:**

AGENTE DE DISCIPLINA PRISIONAL LÍDER ..... R\$ 1.277,89

**19ª FAIXA:**

TÉCNICO EM ELETRÔNICA PRISIONAL..... R\$ 1.306,80

**20ª FAIXA:**

OPERADOR DE LOGISTICA (8 H)..... R\$ 1.369,60

**21ª FAIXA:**

ENCARREGADO DE LIMPEZA PRISIONAL..... R\$ 1.552,47

**22ª FAIXA:**

ENCARREGADO DE ALMOXARIFADO PRISIONAL..... R\$ 1.569,74

**23ª FAIXA:**

SUPERVISOR DE DISCIPLINA PRISIONAL..... R\$ 1.582,14



**24ª FAIXA:**

ESPECIALISTA EM GERENCIAMENTO DE RECURSOS DE SEGURANÇA – OPERADOR NÍVEL I R\$  
1.687,27

**25ª FAIXA:**

APOIO ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO (6H)..... R\$ 1.690,60

**26ª FAIXA:**

PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO..... R\$ 1.877,85

**27ª FAIXA:**

ESPECIALISTA EM GERENCIAMENTO DE RECURSOS DE SEGURANÇA – OPERADOR NÍVEL II R\$  
2.016,68

**28ª FAIXA:**

ENCARREGADO ADMINISTRATIVO PRISIONAL..... R\$ 2.069,97

**29ª FAIXA:**

ESPECIALISTA EM GERENCIAMENTO DE RECURSOS DE SEGURANÇA – COORDENADOR R\$  
2.420,01

**30ª FAIXA:**

GERENTE DE OPERAÇÃO PRISIONAL..... R\$ 2.613,60

**31ª FAIXA:**

GERENTE GERAL PRISIONAL..... R\$ 2.688,91

**32ª FAIXA:**

CONTADOR TERCEIRIZADO..... R\$ 2.902,37

ESTATÍSTICO TERCEIRIZADO..... R\$ 2.902,37

ADVOGADO TERCEIRIZADO..... R\$ 2.902,37

VETERINARIO TERCEIRIZADO..... R\$ 2.902,37

**33ª FAIXA:**

ANALISTA DE SEGURANÇA BANCARIA E PATRIMONIAL – NÍVEL I..... R\$ 3.361,13

**34ª FAIXA:**

ANALISTA DE SEGURANÇA BANCARIA E PATRIMONIAL – NÍVEL II..... R\$ 4.033,36

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O reajuste salarial do pessoal que esteja fora das faixas acima especificadas, assim considerados aqueles que não se incluírem nas atividades e nas funções mencionadas, será aplicado da seguinte forma:

I- Para os empregados que **perceberam, em 31 de dezembro de 2009**, salário de até **R\$ 599,92 (quinhentos**

e noventa e nove reais e noventa e dois centavos) o percentual será de 9,89% (nove vírgula oitenta e nove por cento).

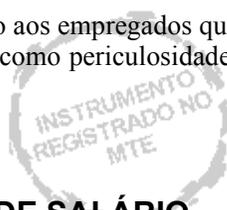
II- Para os empregados que **perceberam, em 31 de dezembro de 2009**, salário superior a R\$ **599,92 (quinhentos e noventa e nove reais e noventa e dois centavos)** o percentual será de 7% (sete por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Toda e qualquer importância paga à empresa de prestação de serviços, pelo trabalho prestado pelo empregado, como integrante de sua remuneração, será a ele repassada, na forma ajustada no contrato de trabalho, de modo a evitar apropriação indébita dos valores pelos representantes da empresa, seus prepostos ou à sua ordem, devendo ser adotadas pelo sindicato dos trabalhadores, as medidas necessárias à reparação do direito do trabalhador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As antecipações de salários, gerais e lineares, ocorridas entre 1º de janeiro de 2009 a dezembro de 2009 poderão ser deduzidas por ocasião do reajuste de janeiro de 2010, não se confundindo com aumentos espontâneos, que se incorporam aos salários.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As entidades sindicais que assinam este instrumento não concordam com qualquer alteração que busque reduzir o salário do emprego mediante a mudança de nomenclatura de sua função. Devendo tais práticas serem de pronto denunciadas para que as partes acordantes busquem as medidas pertinentes.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Fica assegurado aos empregados que laboram em presídios o adicional de risco de vida, o mesmo nominado nos editais de licitação como periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento), incidente sobre a remuneração.



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

### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Fica assegurado que os pagamentos dos salários serão efetuados de forma a que estejam efetivamente disponibilizados aos empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviços.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica estipulada uma multa, de 2% (dois por cento) do valor do salário, por dia de atraso, revertido em benefício do empregado prejudicado, salvo se a mora se operar por culpa de empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os pagamentos serão efetuados preferencialmente nos locais de trabalho, dentro do horário de expediente, ou logo após. Em caso de depósito em estabelecimento bancário, de crédito ou seu correspondente, deverá ser realizado próximo ao local de trabalho, nos termos dos arts. 464 e 465 da CLT.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE SALÁRIO**

As empresas fornecerão, aos seus empregados, comprovantes de pagamentos da remuneração laboral (contracheques) como documento pessoal, formalmente preenchidos, discriminando os valores recebidos e seus respectivos descontos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalho realizado. Servirá de recibo para a empresa como prova do pagamento em dinheiro. O depósito bancário terá força de recibo, nos termos do art. 464.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A imposição de assinatura de recibo sem o respectivo pagamento, se constitui ato ilícito, cabendo ao SEEACONCE e SEACEC, em conjunto ou separadamente, adotar as medidas administrativas ou judiciais para coibir a ilegalidade.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

As empresas pagarão o 13º salário de 2010 numa única parcela, com base no salário do mês de dezembro, até o dia 12 (doze) de dezembro de 2010.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Poderão ainda as empresas, se preferirem, antecipar a primeira parcela do 13º salário juntamente na data do retorno das férias anuais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica estipulada uma multa, de 2% (dois por cento) do valor do salário, por dia de atraso, revertido em benefício do empregado prejudicado, salvo se a mora se operar por culpa de empregado.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - HORA-EXTRA**

As horas extra laboradas, quando se tratar da escala normal de trabalho (44 horas semanais) utilizará como divisor para se alcançar o seu valor 220 horas, sendo as referidas horas pagas com o acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento). Se a hora em sobrejornada for prestada aos domingos e ou feriados, incidirão sobre a hora normal o percentual de 100% (cem por cento) na forma da Súmula 146 do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Na escala 12X36, quando existir o labor extraordinário será utilizado como divisor para se encontrar a referida hora 210 horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Em caso de mais de 02 (duas) horas extraordinárias ao dia, deverá haver anuência do Sindicato Profissional, exceto nos casos eventuais e emergências, nos termos do art. 61 da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Sobre as horas extras prestadas em ambientes insalubres e/ou em horário noturno incidirão sobre as aludidas os adicionais respectivos.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Sobre as horas extras prestadas com habitualidade incidirão o repouso semanal remunerado, conforme estabelecido no art. 7º da Lei 605/49, com a redação que lhe deu a Lei nº 7.415/85.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Consoante previsão legal, sobre a hora extra poderá incidir os dois adicionais previstos no parágrafo terceiro, desde que aconteçam os fatos geradores (insalubridade e adicional noturno), no entanto o cálculo dos dois adicionais terá sempre como base o valor único do salário do trabalhador, evitando a adição do valor do primeiro adicional ao salário e sobre o resultante deste o cálculo do segundo.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

Para os empregados que trabalhem em horário noturno, assim considerado o desenvolvido entre de 22:00h às 05:00h do dia seguinte, fica assegurado o adicional noturno na base de 21% (vinte e um por cento), calculados sobre o valor da hora normal e proporcional às horas trabalhadas.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Fica assegurado aos empregados que exercerem tarefas em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, os percentuais previstos em lei, assim também consideradas as normas emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego sobre medicina e segurança do trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**- assegura-se ao trabalho executado em hospitais, clínicas, postos de saúde, laboratórios e ambulatórios, o adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento), sobre o piso salarial de cada empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As atividades exercidas em estação de tratamento e limpeza de esgoto público ou privado terão remuneradas a insalubridade no percentual de 40% (quarenta por cento) previsto nas Normas Regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego, incidente sobre o piso salarial do empregado;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Na rede hospitalar onde haja internação e tratamento de doenças infecto-contagiosas, o grau de insalubridade aplicado será o máximo, o percentual de 40% (quarenta por cento), incidente sobre o piso salarial do empregado;

**PARÁGRAFO QUARTO** - Quando o trabalho desenvolvido implicar na incidência de um índice diverso de insalubridade que o previsto, será o mesmo determinado através de perícia, podendo ser acompanhado por peritos da outra parte. Em caso de conflito entre os laudos oferecidos, serão os documentos encaminhados ao Ministério do Trabalho e Emprego para a solução do confronto.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Permanecendo inalteradas as condições de trabalho, a empresa que suceder a outra prestadora de serviço obriga-se à continuidade do pagamento do adicional de insalubridade ao empregado, no mesmo percentual anteriormente pago pela prestadora de serviço sucedida.

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRABALHO REALIZADO FORA DA SEDE**

As empresas se responsabilizarão pelo pagamento das despesas de viagem decorrentes da realização de trabalho, fora do local de serviços, habitualmente prestados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Havendo previsão contratual para o deslocamento do trabalhador no exercício regular de sua atividade, arcará a empresa com as despesas de transporte, alimentação e hospedagem, custeando-a previa e integralmente;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Poderá optar a empresa pela contratação dos serviços mencionados, assegurando ao trabalhador seu recebimento, nas condições de asseio, conforto, segurança, qualidade e quantidade alimentar,

adequados.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO

A alimentação será fornecida pela empresa aos trabalhadores no 1º (primeiro) dia do mês in natura ou por meio de vale ou cartão refeição/alimentação aos trabalhadores que tiverem jornada superior a 6 (seis) horas, diurna ou noturna.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A alimentação “in natura” deverá observar as prescrições, junto ao tomador e a empresa, de qualidade e quantidade calórica e protéica previstas no Programa de Alimentação do Trabalhador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas prestadoras de serviço se obrigam a contratar a alimentação “in natura” de empresas credenciadas ao PAT, podendo ser ainda credenciadas ao SESC ou SESI, incumbindo-se a empregadora da fiscalização de sua qualidade e quantidade, como condição de confecção e fornecimento, de modo a garantir sua qualidade nutricional e conservação, com o fim de preservar a saúde do trabalhador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Quando realizada na modalidade de vale ou cartão refeição/alimentação, as empresas fornecerão o vale no valor mínimo de R\$ 6,35 (Seis reais e trinta e cinco centavos), correspondendo aos dias efetivamente trabalhados.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As empresas que já disponibilizavam valor superior ao mínimo (R\$ 5,50), reajustarão o respectivo vale alimentação o percentual de 7% (sete por cento) sobre o valor anteriormente pago, não podendo ser o valor do vale inferior ao valor estabelecido no parágrafo terceiro.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Os vales ou cartões refeição/alimentação, serão preferencialmente entregues nos locais de trabalho. Caso não haja condições e os mesmos forem entregues na sede da empresa, esta fornecerá vales transporte para o deslocamento do empregado do local de trabalho para a empresa e também para o seu retorno.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Se o empregado faltar ao trabalho e tiver recebido vale ou cartão refeição/alimentação, caberá a empresa descontar o vale referente ao dia que faltou, na forma da lei, sem prejuízo da possibilidade do desconto ser efetuado nos vales do mês seguinte ou o crédito no cartão eletrônico, ressalvadas as condições mais favoráveis ao trabalhador.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – O fornecimento de vales ou cartões alimentação/refeição será incluído nos contratos públicos novos, assim considerados os pactuados, por meio de licitação, a partir da Convenção Coletiva do ano de 2006. Nos Contratos públicos em curso, apresentará o empregador a presente Convenção Coletiva, de modo a ajustar a previsão de custos eventualmente alterada em decorrência da presente cláusula. Em caso de recusa da tomadora, manter-se-á, a condição vigente até o encerramento do pacto, devendo ser comunicada aos sindicatos convenentes, que adotarão as medidas que julgarem necessárias à defesa das suas categorias.

**PARÁGRAFO OITAVO - Excetuam-se** da condição do parágrafo primeiro os estabelecimentos prisionais, diante da peculiaridade da prestação de serviço.

**PARÁGRAFO NONO** – Os empregados autorizam o desconto em folha de 1% (um por cento) do valor total dos vales, cartões ou refeições recebidos.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONCESSÃO DE VALES - TRANSPORTES

Os vales-transporte necessários para o deslocamento dos empregados no trajeto residência/trabalho/residência,

devidos para os dias de efetivo trabalho, serão entregues pelos empregadores até o 1º (primeiro) dia útil de cada mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – para os empregados beneficiados com vales-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário-base, na forma da lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – aos empregados que trabalhem em regime de revezamento de 12x36, ou seja, somente trabalhem 15 (quinze) dias durante o mês, o desconto será de 3% (três por cento) sobre o salário-base, aplicado o tratamento legal, no que couber.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os vales-transporte serão preferencialmente entregues nos locais de trabalho. Caso não haja condições e os mesmos forem entregues na sede da empresa, esta fornecerá vales-transporte para o deslocamento do empregado do local de trabalho para a empresa e também para o seu retorno.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Poderá a empresa substituir os vales-transporte por cartão eletrônico (*pass card*), obrigando-se a disponibilizar o crédito correspondente até o primeiro dia útil do mês da respectiva prestação de serviços. Em caso de atraso, conferir-se-á o mesmo tratamento dado à falta de vales-transporte impresso.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Se o empregado faltar ao trabalho e tiver recebido vales-transporte para o seu deslocamento, caberá a empresa descontar o vales-transporte referente ao dia que faltou, na forma da lei, sem prejuízo da possibilidade do desconto ser efetuado nos vales-transporte do mês seguinte, no crédito do cartão eletrônico ou ajustadas em condições mais favoráveis ao trabalhador.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas que mantêm convênios de assistência médica e/ou odontológica, com a participação dos empregados nos custos respectivos, deverão assegurar aos mesmos o direito de optar ou não pela inclusão no convênio existente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A opção do empregado só terá validade se feita por escrito.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O empregado que optar pela não inclusão ou dela desistir, não terá direito aos benefícios decorrentes do convênio a partir da data que efetuar sua opção ou desistência.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas concederão auxílio-funeral, a ser pago ao dependente ou dependentes do empregado falecido, durante a vigência do contrato de trabalho, em valor equivalente a 03 (três) pisos salariais da categoria, na faixa que o empregado falecido estiver enquadrado, que será pago imediatamente após o óbito.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas deverão pagar auxílio creche mensal as suas empregadas a incidir no mês do nascimento da criança até o 6º mês de vida da mesma no valor de R\$ 93,40 (noventa e três reais e quarenta centavos) mensais.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas efetuarão o pagamento da complementação da diferença existente entre os valores recebidos da Previdência Social e do salário mensal líquido do empregado, enquanto o mesmo estiver de licença por motivo de acidente de trabalho, recebendo benefício previdenciário, não possuindo a quantia paga pela empresa, natureza salarial.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS COM FARMACIA**

As empresas buscarão firmar convênios com farmácias objetivando a aquisição de medicamentos e produtos afins para desconto mensal em folha de pagamento, a ser procedido nas mesmas condições obtidas na negociação.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES  
DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA**

No ato da homologação da demissão sem justa causa, as empresas fornecerão aos seus empregados Carta de Referência, relativa ao respectivo Contrato de Trabalho, no sentido de contribuir para que os empregados consigam novos empregos.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DA RESCISÃO**

Em caso de pagamento das verbas rescisórias por meio de cheque, não dispondo o título de provisão de fundos, o SEACEC garantirá a obrigação, entregando ao SEEACONCE, o valor de face do cheque, incumbindo a este o repasse imediato da quantia ao trabalhador, no prazo de 48 horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Esta cláusula aplica-se somente às empresas que não estejam em débito com o SEEACONCE e SEACEC e que sejam filiadas ao SEACEC.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O SEACEC enviará mensalmente ao SEEACONCE lista atualizada das empresas que poderão se utilizar deste dispositivo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Nos demais casos, o pagamento rescisório deverá ser realizado em espécie ou em cheque administrativo.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE  
CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTÃO OU CONTROLE DE PONTO ÚNICO**

As empresas obrigam-se a utilizar, no controle de entrada e saída dos empregados, apenas um único cartão ou controle de ponto, para horas normais e horas extraordinárias.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE**

## **PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PISOS FUTUROS**

No caso de haver licitação onde sejam solicitados trabalhadores para exercício de funções não incluídas nas faixas e pisos definidos na cláusula anterior, caberá aos sindicatos convenientes fazer o enquadramento da nova função, por meio de aditivo à presente convenção coletiva.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Caso a nova função não se enquadre em nenhuma das faixas existentes, deverão os convenientes criar nova(s) faixa(s), de modo a promover o tratamento adequado à atividade a ser realizada, utilizando-se da descrição constante na Classificação Brasileira de Ocupação – CBO.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para a validade do acordo estabelecidos na *Caput* desta cláusula, deve o mesmo ser realizado em tempo hábil, em até 30 (trinta) dias do edital de licitação correspondente, assegurando-se ampla divulgação para todos os interessados;

#### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Fica vetada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado que estiver a, no máximo, 18 (dezoito) meses de sua aposentadoria, desde que seu contrato com a empresa tenha, pelo menos, igual duração.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO EMPREGADO ESTUDANTE**

O empregado estudante, matriculado e cursando regularmente qualquer nível do Sistema Educacional, deverá comunicar previamente à empresa a condição, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – o empregado estudante não poderá prestar serviço extraordinário, durante o período letivo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - o empregado estudante terá abonada a sua ausência ao trabalho durante o horário de prestação de exames curriculares ou vestibulares, desde que comunique à empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas) comprovando posteriormente sua realização no mesmo prazo, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas concederão férias a seus empregados estudantes em períodos que coincidam com as férias escolares regulares, e devendo o benefício ser solicitado pelo empregado, por escrito, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

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

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de Trabalho dos empregados, inclusive, porteiros diurnos e noturnos, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de 2 (duas) horas suplementares, mediante ajuste escrito com o empregado e serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL

É facultada, de acordo com a conveniência da empresa e a necessidade do serviço, a realização de jornada de trabalho em escala de 12x36 (doze horas de trabalho, por trinta e seis horas de descanso).

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os empregados que cumprirem a jornada a que se refere a cláusula não terão direito às horas extraordinárias, em razão da inexistência de trabalho nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS

Além dos casos previstos no art. 473 da CLT, poderá o empregado faltar ao serviço, sem que lhe seja efetuado qualquer tipo de desconto salarial, 02 (dois) dias quando do falecimento de dependente, assim já declarados previamente perante a empresa, previdência social ou receita federal.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Em caso do sepultamento ou velório das pessoas indicadas no caput, ocorrer em localidade que diste mais de 100 km (cem quilômetros) da residência do empregado o afastamento autorizado será de 03 (três) dias, comprovando o fato nas 24 horas após o retorno ao serviço.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS PARA ASSISTÊNCIA MATERNA

Serão abonadas as faltas da empregada, limitadas a 12 (doze) dias anuais, em decorrência da necessidade de assistir seus filhos ou outros dependentes menores de 12 (doze) anos e inválidos, desde que declarados perante a empresa, ficando a empregada obrigada ao fornecimento de atestado ou declaração médica para comprovação do fato.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O limite estabelecido no *caput* poderá ser prorrogado, desde que comprovada a necessidade da assistência maternal por médico que realizou o atendimento ou o acompanhamento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL

Fica assegurado aos empregados o dia 05 (cinco) de outubro, como o dia da respectiva categoria profissional. Em referido dia os empregados trabalharão, fazendo jus ao recebimento de salário em dobro.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REUNIÃO DE TRABALHO

As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, deverão ser realizadas durante o expediente dos empregados.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Caso ultrapassem a jornada normal de trabalho, as horas excedentes serão remuneradas como extraordinárias, ou compensadas na semana seguinte.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS**

As empresas obrigam-se a avisar ou comunicar a seus empregados, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, o início da fruição das férias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O início do gozo das férias não poderá coincidir com o repouso remunerado, feriados nem com os dias já compensados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que cancelarem a concessão de férias já comunicadas, pagarão todas as despesas que porventura o empregado tenha realizado quando do seu planejamento, desde que devidamente comprovadas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As férias deverão ser pagas e gozadas até o 8º (oitavo) mês após o término do período aquisitivo, sob pena de pagamento em dobro.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

As férias proporcionais pagas quando da rescisão do contrato de trabalho, deverão ser acrescidas do adicional de 1/3 (um terço) sobre a maior remuneração paga.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO - EPI**

Aos trabalhadores que executam suas tarefas no serviço de coleta de lixo urbano e no aterro sanitário, serão fornecidos pelas empresas, gratuitamente, os equipamentos de proteção necessários (EPI'S), tais como: luvas, sapatos ou botas, capacetes e outros, consoante com o que dispõe a Portaria n.o 3.214 de 1978 em sua NR-06.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Caso o empregado tenha seu contrato de trabalho rescindido, fica ele obrigado a devolver os equipamentos recebidos, na condição em que se encontrarem.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - VESTIÁRIO**

As empresas manterão cabinas, nos locais de prestação de serviço, destinadas à mudança ou troca de roupas, dotadas de reais condições de segurança, higiene e asseio, nos termos das Normas Regulamentadoras, expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - USO DE UNIFORMES**

Quando o uso de uniformes for exigido pela empresa, fica a mesma obrigada a fornecer ao empregado, gratuitamente, de uma só vez, para o período de 01 (um) ano, 02 (dois) uniformes completos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO-** responderá o empregado pela reposição resultante de extravio ou mau uso dos uniformes, quando devidamente comprovado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO-** Um terceiro uniforme completo será entregue, para o empregado, caso fique comprovado o desgaste natural de qualquer daqueles anteriormente entregues.

**PARÁGRAFO TERCEIRO-** Aos trabalhadores que executam suas tarefas no serviço de coleta de lixo urbano e no aterro sanitário, serão fornecidos pelas empresas, gratuitamente, 04 (quatro) uniformes completos.

**PARÁGRAFO QUARTO-** Caso o empregado tenha seu contrato de trabalho rescindido, fica ele obrigado a devolver os uniformes na condição em que se encontrarem.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ELEIÇÕES DA CIPA**

As empresas obrigam-se a cumprir com rigor as normas legais vigentes, notadamente as da NR-O5 da Portaria Ministerial 3.214/78 no tocante à CIPA e suas eleições.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão aceitos como válidos os atestados médicos e odontológicos apresentados pelo empregado para justificar sua ausência por motivo de doença, fornecidos, em ordem de preferência, por médicos contratados diretamente pela empresa ou mediante convênio/SESC e, à sua falta, os atestados emitidos por médicos vinculados ao SUS (Sistema Único de Saúde). Em último caso, serão aceitos os atestados emitidos por médico do sindicato ou particular.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os atestados médicos serão entregues pelo empregado nos locais de trabalho onde a empresa tenha supervisor, chefe de equipe ou encarregado em envelope lacrado, a ser encaminhado ao setor de pessoal da empresa ou ao serviço médico.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou por outrem, nas 24 horas que se seguirem à ausência.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO TRANSPORTE DO ACIDENTADO**

As empresas obrigam-se a garantir o transporte gratuito do empregado acidentado do local de trabalho até o local do atendimento médico. Na impossibilidade de deslocamento do acidentado, após o atendimento médico, o transporte será estendido até a sua residência.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A documentação exigida pela Previdência Social será fornecida pelos empregadores, quando solicitada pelo empregado, em 05 (cinco) dias úteis.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Por ocasião da homologação da rescisão contratual, os empregados que desempenharem suas funções em condições especiais, recebendo os adicionais previstos legalmente para as atividades respectivas, receberão cópia do PPP.

INSTRUMENTO  
REGISTRADO NO  
MTE

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

A empresa deverá comunicar o acidente de trabalho à previdência social nas 24 horas que sucederem ao acidente e, em caso de óbito, imediatamente, às autoridades competentes. Da comunicação a que se refere esta cláusula, receberão cópias o acidentado ou seus dependentes, bem como o Sindicato Profissional e os órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL**

Será facilitado o acesso aos diretores do Sindicato dos Trabalhadores para a realização de visitas às sedes das empresas, a fim de tratar de assuntos relacionados com a categoria e os associados.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA LIBERAÇÃO DOS DIRETORES DO SINDICATO PROFISSIONAL**

Fica assegurada a liberação remunerada de 5 (cinco) diretores membros da diretoria do sindicato profissional, até o término da vigência da presente convenção coletiva de trabalho, sem prejuízo do tempo de serviços e das parcelas componentes de suas remunerações, em número de 1 (um) diretor sindical por empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A lista de nomeação, ou os nomes dos diretores liberados, será enviada ao sindicato patronal no prazo de 03 (três) dias após a assinatura da presente convenção.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Respeitado o número de um diretor por empresa, poderá o sindicato laboral requerer a substituição do diretor liberado, desde que o faça com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

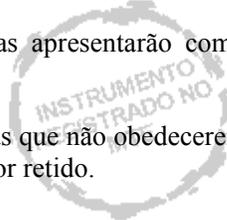
### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO DA MENSALIDADE SOCIAL

As mensalidades devidas ao Sindicato Profissional, como mensalidade social, serão descontada nos termos do art. 545 da CLT, devendo ser autorizado pelo empregado por escrito.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O desconto da mensalidade equivalerá a 1,5% (um virgula cinco por cento) do piso salarial da 1ª faixa remuneratória indicada na cláusula terceira e serão repassados os valores até o 8º (oitavo) dia após o desconto, na tesouraria do Sindicato Profissional ou por meio de depósito bancário.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas apresentarão comprovante de depósito bancário com a relação de empregados contribuintes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas que não obedecerem o prazo estabelecido ficam sujeitas ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor retido.



### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL LABORAL

Em razão das atribuições sindicais por ocasião do processo de negociação coletiva, as empresas descontarão de seus empregados, em duas parcelas, sobre os salários dos meses de fevereiro e novembro de 2010, os seguintes percentuais a título de contribuição assistencial, conforme aprovação na Assembléia Geral Extraordinária:

**O percentual de 3% (três por cento)** do total dos salários brutos de todos os trabalhadores integrantes da categoria, descontados na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2010, devendo ser repassado ao SEEACONCE até o dia 15 de março de 2010;

**O percentual de 2% (dois por cento)** do total dos salários brutos de todos os trabalhadores integrantes da categoria descontados na folha de pagamento do mês de novembro de 2010, devendo ser repassado ao SEEACONCE até o dia 15 de dezembro de 2010;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A importância referida será repassada nas datas apontadas, sob pena de pagamento de multa de 2% (dois por cento) sobre o montante a ser recolhido pela empresa, corrigidos monetariamente os valores retidos, a contar do dia imediato ao término do prazo para o repasse. Incidirão juros de 1% ao mês pela mora causada pela empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Qualquer empregado que deseje se opor aos descontos previstos no *caput* desta cláusula, conforme Precedente Normativo nº 119/ do SDC, deverá fazê-lo na sede do sindicato, até o dia 26 de fevereiro de 2010.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas do setor das categorias econômicas aqui representadas, deverão recolher no dia 14 (quatorze) do mês de setembro de 2010, a contribuição assistencial patronal para a expansão dos serviços de custeio desta campanha salarial, no valor de R\$ 100,00 (cem reais), que devem ser pagos por intermédio de boleto bancário ou na sede do Sindicato.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo anterior, será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Por mês subsequente de atraso, além da multa estabelecida no parágrafo anterior,

serão devidos juros de mora de 1 % (um por cento) .

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

As empresas abrangidas pelo Sindicato das Empresas de Asseio e conservação do Estado do Ceará deverão recolher o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), parcelado em duas vezes, nos meses de Julho/2010 e Outubro/2010, a título de contribuição confederativa, que deverá ser repassado com boleto bancária ou na sede do Sindicato, até o dia 10 de julho/2010 e 10 de outubro/2010, respectivamente, de acordo com o Art. 8º Inciso IV, da Constituição Federal e demais normas legais.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os atrasos no prazo de recolhimento estão sujeitos às mesmas penalidades previstas na Cláusula anterior.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas enviarão à entidade sindical profissional, mensalmente, a partir da competência do mês de março até o mês de dezembro, a relação dos empregados abrangidos pela contribuição sindical (imposto), na forma da legislação pertinente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

As empresas que pretendam participar de 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** - Essa certidão será expedida pelo SEACEC, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Consideram-se obrigações sindicais, para fins de expedição da citada certidão, o recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica), bem como de todas as taxas e contribuições aqui inseridas, de acordo e nos termos das cláusulas que as prevêm.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Na hipótese de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sem previsão de sanção pecuniária específica, fica a parte infratora sujeita à multa equivalente ao prejuízo proporcionado, não sendo inferior, em qualquer caso, ao valor do maior piso salarial a ser pago em favor da parte prejudicada.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

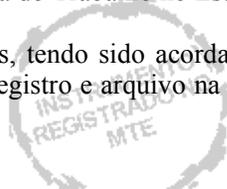
#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ENCARGOS SOCIAIS**

Com o objetivo de assegurar a exeqüibilidade dos contratos prestados pelas empresas assistidas por esta CCT e a conseqüente adimplência do cumprimento das obrigações decorrentes dos ENCARGOS SOCIAIS e TRABALHISTAS, fica convencionado que deve ser praticado pelas empresas albergadas nesta convenção o percentual mínimo de encargos sociais e trabalhistas conforme ANEXO I que passa a fazer parte integrante desta CCT.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORO COMPETENTE**

As controvérsias resultantes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, caso não solucionadas de forma autônoma, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho no Estado do Ceará, na cidade de Fortaleza.

E por serem considerados firmes e valiosos, tendo sido acordadas as condições e termos da presente Convenção Coletiva, (01) uma via encaminhada para registro e arquivo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará.



#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS**

O pagamento das diferenças remuneratórias (incluindo vale refeição), decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho deverá ser realizado no mês de fevereiro de 2010.

**JOSENIAS GOMES PEREIRA**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREG EM EMPRES DE ASSEIO E CONSERVACAO

**CARLOS GUALTER GONCALVES DE LUCENA**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMP DE ASSEIO E CONS DO ESTADO DO CEARA

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ENCARGOS SOCIAIS**

##### **Análise dos encargos sociais e direitos trabalhistas e incidências.**

Muito se discute a respeito de encargos sociais e direitos trabalhistas com algumas interpretações fúteis, ou oportunistas, outras sérias e algumas científicas. Mas os direitos sociais são definições estampadas nas linhas das Leis e dos regulamentos. Enquanto os direitos trabalhistas estão contidos em sua essência na Consolidação das Leis Trabalhistas. Interpretá-las pertence à Justiça Trabalhista. Como cada artigo determina a obrigação das partes, converter estes artigos em percentuais que retratam o direito do trabalhador é exercício da experiência e da interpretação legal. Adiante estaremos retratando estes exercícios meramente aritméticos, baseados em fatos ocorridos e não em estimativas futuras.

**No grupo “A” são definidos os encargos sociais que não geram nenhuma contestação. A questão mais polêmica das discussões está centrada nos direitos trabalhistas que são muito divergentes. Assim separamos em três módulos a análise para uma melhor visualização e compreensão, sendo o primeiro módulo, Encargos Sociais, o segundo Direitos Trabalhistas e o terceiro módulo denominado Incidências.**

**MÓDULO I – ENCARGOS SOCIAIS.****GRUPO “A”.**

No grupo “A” são definidos em Leis e Regulamentos todos os percentuais de cada item de sua composição.

Denominação	Percentual	Fundamentação Legal.
INSS	20,00%	Artigo 22 Inciso I Lei 8.212/91.
FGTS	8,00%	Art.15º Lei 8.030/90 Art.7º Inciso III CF / 88.
SESC	1,50%	Artigo 3º Lei 8.036/90.
SENAC	1,00%	Decreto 2.318/86.
SEBRAE	0,60%	Art. 8º Lei 8.029/90 e Lei 8.154 de 28/12/90.
INCRA	0,20%	Lei 7.787 de 30/06/89 e DL 1.146/70.
SALARIO EDUCAÇÃO	2,50%	Artigo 3º Inciso I Decreto 87.043/82.
SEGURO AC. TRABALHO	3,00%	Decreto 6.042/2007.
<b>Total do Grupo A</b>	<b>36,80%</b>	

**MÓDULO II DIREITOS TRABALHISTAS.****GRUPO “B”.****Análise dos direitos decorrentes das substituições.**

**Para cada ausência do empregado lotado nos postos de serviços haverá a substituição imperativa do titular, por qualquer motivo. Esta máxima é prevista nas cláusulas contratuais e nas penalizações.**

Ausências. CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

**Férias:**

**Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.**

**Comentário:**

Levando a interpretação para o campo dos serviços terceirizados, a expressão “Todo”, externa o direito aos componentes do contrato entre uma prestadora de serviços e seus tomadores. A prestadora deve pagar os direitos de férias a todos os participantes do contrato.

Quem são estes participantes?

– Os trabalhadores titulares, e os seus substitutos, quando estes titulares estão em gozo de suas férias. Neste período de férias (30) trinta dias, um titular (em gozo de férias) e um substituto estarão adquirindo os direitos para as suas próximas férias e 1/3 constitucionais, assim como para o recebimento do 13º salário.

O cálculo de dias de férias é expresso da seguinte forma:

$30 - (30 \times 52,18) \div 365,25 - (30 \times 52,18) \div 365,25 - - (30 \times 10,14) \div 365,25 = 20,60$  dias.

**Art. 130** - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

***(Observar que mesmo em férias o trabalhador continua a computar os direitos para as próximas férias, 1/3 constitucionais de férias e para o 13º salário).***

#### **Faltas:**

**Art. 131** - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

I - nos casos referidos no art. 473;

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; *(IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos).*

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e,

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

**Art. 473** - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II - até três dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; (definido na CF/88 o prazo de 5 dias, prejudicando este item);

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até dois dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da

Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

“VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior”.

**Art. 132** - O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

**Art. 133** - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e,

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontínuos.

#### **Aviso prévio trabalhado:**

**Art. 488** - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

*Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.*

No Estado do Ceará trabalhamos com o levantamento 3,85% dos empregados cumprem aviso prévio trabalhado, com isto a ausência que gera a substituição do titular será de  $5,15 \text{ dias úteis} \times 3,85\% = 0,20 \text{ dias}$ .

#### **Ausências para representatividade sindical:**

**Art. 522** - A administração do Sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de 7 (sete) e, no mínimo, de 3 (três) membros e de um Conselho Fiscal composto de 3 (três) membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral.

§ 1º - A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o Presidente do Sindicato.

§ 2º - A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do Sindicato.

§ 3º - Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.

**Art. 543** - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

§ 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.

§ 5º - Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.

§ 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe ao Sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

Foi estimado 0,01 dia para este benefício.

### **AUSÊNCIA PATERNIDADE**

O parágrafo 1º do Art. 10 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal dispõe ser de 5 (cinco) dias o prazo da licença-paternidade, até que seja disciplina o disposto no inciso XIX do Art. 7º da Constituição Federal.

O cálculo do benefício será 3,43 dias úteis x 2,3% taxa de natalidade x 52,25% (homens RAIS 2005) X 90,28% em idade de procriação = **0,04 dias**. Na escala 12 x 36 o custo será de 2,5 dias x 52,25% x 2,3% x 90,28% = **0,02 dias**.

### **AUSÊNCIAS PARA TREINAMENTO:**

**Art. 157** - Cabe às empresas:

**I** - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

**II** - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

**III** - adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente;

**IV** - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

### **NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**

#### **DO TREINAMENTO**

5.32 A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

5.32.1 O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

5.32.2 As empresas que não se enquadrem no Quadro I, promoverão anualmente treinamento para o designado responsável pelo cumprimento do objetivo desta NR.

5.33 O treinamento para a CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

- a. estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
- b. metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;
- c. noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;
- d. noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e medidas de prevenção;

- e. noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- f. princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;
- g. organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

5.34 O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa.

#### **AUSÊNCIAS PARA EXAMES PERIÓDICOS E DEMISSIONAIS.**

**Art. 168** - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste Art. e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (Redação dada pela **Lei n.º 7.855**, de 24-10-89, DOU 25-10-89)

**I** - a admissão; (Redação dada pela **Lei n.º 7.855**, de 24-10-89, DOU 25-10-89)

**II** - na demissão; (Redação dada pela **Lei n.º 7.855**, de 24-10-89, DOU 25-10-89)

**III** - periodicamente. (Redação dada pela **Lei n.º 7.855**, de 24-10-89, DOU 25-10-89)

**§ 1º** - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames: (Redação dada pela **Lei n.º 7.855**, de 24-10-89, DOU 25-10-89)

**a)** por ocasião da demissão; (Redação dada pela **Lei n.º 7.855**, de 24-10-89, DOU 25-10-89)

**b)** complementares. (Redação dada pela **Lei n.º 7.855**, de 24-10-89, DOU 25-10-89)

**§ 2º** - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer. (Redação dada pela **Lei n.º 7.855**, de 24-10-89, DOU 25-10-89)

#### **Comentários:**

Toda ausência implica na substituição do titular, não existe a contrapartida do serviço se não estiver alguém o executando.

Como existe nos artigos das legislações o benefício trabalhista da ausência, e este será remunerado integralmente, ou seja, mesmo ausente ele continua a exercer o direito ao seu ressarcimento salarial, também não interrompem, estas ausências, outros direitos expressos na legislação, tais como ao gozo de férias, ao recebimento do 13º salário.

#### **LEVANTAMENTO DOS DADOS PARA DETERMINAR OS DIREITOS**

Na atividade de serviços terceirizados, em especial Asseio e Conservação, e no Ceará o volume de mulheres é de 48,49% (RAIS 2005). Como a ausência da mulher é maior do que o homem, em função da situação social que ela exerce no lar, onde a sua presença para atendimento aos familiares é maior e mais freqüente do que o homem, concorrendo para isto com um volume maior de ausências.

#### **SALÁRIO MATERNIDADE:**

Outro item de ausência que deve ser dimensionado com evidência é a maternidade que retirando os dias de domingos e feriados restarão dias úteis no volume de:

$$120 - (120 \times 52,18 \times 2) \div 365,25 - (120 \times 12,17) \div 365,25 = 82,37 \text{ dias úteis.}$$

$$47,75\% (\text{RAIS/05}) \times 2,3\% (\text{taxa de natalidade nacional}) \times 89,98\% (\text{das mulheres em idade de procriação (RAIS/05)}) \times 82,37 \text{ dias} = 0,82 \text{ dias úteis.}$$

Na escala 12 x 36 serão 60 dias x 47,75% x 2,3% x 89,98% = 0,59 dias

Para as faltas justificadas o volume no Ceará é de (1,3) dia, estatística determinada nos levantamentos efetuados e com parecer técnico. Na escala 12 x 36 corresponde a 0,89 dias.

20 horas de treinamento (IN 5) para cada dois anos para o setor.

= $20 \div 8 = 2,50$  dias  $\div 25,50$  (tempo de permanência) x 12 = **1,18 dias**.

Na escala 12 x 36 corresponde a  $(20 \div 12) \div 25,50 \times 12 =$  **0,78 dias**.

*Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste Art. e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei n.º 7.855 , de 24-10-89, DOU 25-10-89)*

**I** - a admissão; (Redação dada pela **Lei n.º 7.855** , de 24-10-89, DOU 25-10-89)

**II** - na demissão; (Redação dada pela **Lei n.º 7.855** , de 24-10-89, DOU 25-10-89)

**III** - periodicamente. (Redação dada pela **Lei n.º 7.855** , de 24-10-89, DOU 25-10-89).

#### **Auxílio Doença:**

A quantidade de faltas no segmento para auxílio doença é de (7,18) dias ao ano, computado neste volume um dia para a ausência dos exames periódicos obrigatórios. Na escala 12 x 36 as faltas por auxílio doença representam (4,93) dias ao ano.

#### **Férias:**

As férias gozadas devem ser mensuradas pelos dias úteis que elas representam, portanto se retirarmos as incidências dos sábados, domingos e feriados para os postos de serviços de segunda-feira à sexta-feira, assim ficariam:

30 dias de férias:

$30 - (52,18(\text{domingos}) \times 30) \div 365,25 - (52,18(\text{sábados}) \times 30) \div 365,25 - 10,14(\text{feriados} \times 30) \div 365,25 = 20,60$  dias úteis.

#### **Acidente de trabalho:**

As ausências por motivos acidentários, acima de 15 dias, conforme informações catalogadas pelo sistema de riscos ocupacionais e número de benefícios concedidos no Ceará, conforme informações fornecidas pela Seguridade Social o histórico é de:

Ano	Acidente trabalho	% incidência
1999	<b>34</b> <b>13.195</b>	<b>0,26%</b>
2000	<b>38</b> <b>16.217</b>	<b>0,23%</b>
2001	<b>43</b> <b>20.083</b>	<b>0,21%</b>
2002	<b>54</b> <b>16.730</b>	<b>0,32%</b>
2003	<b>43</b> <b>18.021</b>	<b>0,24%</b>
2004	<b>38</b> <b>17.291</b>	<b>0,22%</b>

2005	<b>48</b>	<b>20.606</b>	<b>0,23%</b>
Totais	<b>298</b>	<b>122.143</b>	<b>0,24%</b>

Para determinar em dias o item acidente de trabalho retiramos os sábados, domingos e feriados, as faltas até aqui determinadas e os dias de férias gozadas.

$7,18 + 1,30 + 0,04 + 0,37 + 0,01 + 0,81 + 1,18 = 10,89$  dias úteis de ausências.

$365,25 - 52,18 - 52,18 - 10,14 - 20,60 - 10,89 = 219,27$  que corresponde a 100% de presença, para corresponder a 0,24% de ausência =  $219,27 \times 0,24\% = 0,53$  dias úteis.

Escala 12 x 36 = **0,38 dias.**

Assim sendo os dias efetivamente trabalhados são:

Na escala de segunda-feira à sexta-feira:

$365,25 - 52,18 - 52,18 - 10,14 - 20,60 - 10,89 - 0,53 = 218,74$  dias no ano

Como o aviso prévio trabalhado será rateado durante o tempo de permanência do trabalhador na empresa, o ajuste será de 10,41 dias úteis de ausência.

Na escala 12 x 36

$= 4,93 + 0,89 + 0,78 + 0,59 + 0,25 + 0,02 + 0,01 + 0,38 = 7,86$  dias úteis. Ajustado o aviso prévio as ausências somam 7,64 dias úteis.

Assim sendo o empregado produz no ano serviços em:

Na escala de segunda-feira à sexta-feira:

Na escala 12 x 36:

$365,25 \div 2 = 182,63$

$182,63 - 7,86 - 15 = 159,76$  dias no ano.

#### **CALCULOS DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS AUSÊNCIAS:**

As faltas certamente existirão apenas nos dias em que o empregado deveria estar exercendo a sua obrigação. Certamente não faltará quando em gozo de férias, ou nos dias de descanso remunerado, como feriados e domingos.

O total de faltas é de 9,98 dias, em percentual será:

Na escala 44 horas semanais:

$10,41 \div 218,74 = 4,76\%$ .

Na escala 12 x 36:

$7,64 \div 159,76 = 4,47\%$

Férias:

Na escala 44 horas semanais:

$$20,60 \div 218,74 = 9,42\%.$$

Na escala 12 x 36:

$$15 \div 159,76 = 9,39\%.$$

Total de custos de direitos de ausências e férias, Grupo "B"

$$\text{Na escala 44 horas semanais:} = 14,17\%.$$

$$\text{Na escala 12 x 36:} = 13,86\%.$$

Portanto o custo das ausências para que os serviços sejam continuados será de 14,17%. Se o contingente que trabalha na empresa é de 10 pessoas, haverá necessidade para suprir as ausências por faltas (reserva) e por férias (ferista) de se contratar mais 1,417 pessoas.

## DIREITOS TRABALHISTAS INDENIZATÓRIOS

### GRUPO "C"

#### 1/3 de férias constitucionais:

**Art. 129** - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

**CF / 88 Art. 7º** - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**I** - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

**III** - fundo de garantia do tempo de serviço;

**VI** - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

**VII** - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

**VIII** - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

**IX** - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

**X** - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

**XIII** - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

**XIV** - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

**XV** - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

**XVI** - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

**XVII** - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; ...

#### 13º salário.

Lei 4090 de 13/07/1962 regulamenta e dispõe sobre a instituição do 13º salário.

“A gratificação correspondente à remuneração equivalente à do mês de dezembro, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço no ano respectivo, sendo que a fração, superior a 14 dias é havida como mês integral”.

Prazo para o pagamento:

a primeira parcela até 30 de novembro;

a segunda parcela até 20 de dezembro. Observar que convenções poderão estabelecer outras datas.

A primeira parcela corresponderá a 50 % do valor do salário acrescido dos adicionais existentes, e medias de, horas extras e valores variáveis componentes da remuneração. A segunda parcela os 50% restantes.

Na rescisão contratual o 13º salário é devido na proporção do período da dispensa, ou seja, apenas os meses trabalhados no ano civil.

“O prazo do aviso prévio indenizado deverá ser computado no cálculo da gratificação natalina”. (Art. 13º da Instrução Normativa MT 02 /92).

### **Cálculo.**

#### **1/3 de férias constitucionais:**

Toma-se o percentual de férias e o divide por três.

Na escala 44 horas semanais:

$$9,42 \div 3 = 3,14\%.$$

Na escala 12 x 36:

$$9,39 \div 3 = 3,13\%.$$

#### **13º salário:**

Na escala 44 horas semanais:

$$20,60 \div 219,35 = 9,42\%.$$

Na escala 12 x 36:

$$15 \div 159,76 = 9,39\%.$$

Total deste grupo “C”

$$\text{Na escala 44 horas semanais:} = 12,56\%.$$

$$\text{Na escala 12 x 36:} = 12,52\%.$$

### **DIREITOS TRABALHISTAS - RESCISÕES.**

#### **GRUPO “D”**

**As principais características da atividade de prestação de serviços de forma continuada são: a demissão de todos os empregados lotados nos postos de serviços 100% e a substituição imperativa quando da ausência do titular no posto de serviço.**

**Aviso prévio.** CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

**Art. 477** - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

**Art. 488** - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - *É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo*, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

Operacionalmente é impraticável a substituição diária dos empregados em função da redução de duas horas. Havendo contratação de empregados para efeito de cobertura das duas horas poderá um empregado substituir até quatro titulares no contrato, mas se o contrato estabelecer números impróprios para esta equação? Para efeito do cálculo deste item deve ser considerado apenas o aviso prévio indenizado, pois quando há opção do empregado este fato independe da vontade das partes contratantes (TOMADOR e PRESTADOR), mas sim do trabalhador.

“Um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, que lhe dão caráter de ramo autônomo da Ciência Jurídica, é o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, mediante a quebra da hierarquia das fontes, que estrutura a pirâmide jurídica kelseniana”. Transcrição do acórdão RXOFROAR Número 804376 -Ano: 2001. PROC. Nº TST-RXOFROAR-804376/01.4.

Assim sendo, o aviso prévio a ser reconhecido será apenas o indenizado. Historicamente existem condições que proporcionam a possibilidade de cumprimento do aviso prévio trabalhado, mas sempre resultante do aceite, ou seja, condicional. O fato que determina a vontade expressa nas linhas do contrato quando houver a previsão do término do contrato entre as partes será sem a condicionante acima comentada.

O aviso prévio conforme o artigo 477 da CLT corresponderá a uma remuneração, ou seja, a 30 dias de trabalho. Existem convenções coletivas que no sentido de proteção ao trabalhador estabelecem outros prazos maiores em função do tempo de serviço ou da idade. Mas independente do prazo do aviso este será dimensionado pelo tempo que perdurar o contrato entre o tomador e o prestado, com relação ao trabalhador. Se o tomador não substituir o trabalhador durante a execução do contrato o aviso prévio indenizado será dimensionado até o final do contrato, 12 meses, 24 ou 60 meses. Para que haja uma regra básica que venha a dimensionar este critério o mínimo de custo proporcionado pela indenização do aviso prévio será o tempo de duração do contrato.

### **Cálculo.**

Na hipótese do trabalhador receber uma remuneração de R\$ 480,00 (trezentos e sessenta reais). O prazo de duração do contrato sendo de um ano o custo mensal da rescisão será de R\$ 40,00 (quarenta reais), 8,33%(oito por cento e trinta e três pontos percentuais).

Se o prazo for de dois anos o custo será proporcional a este tempo, ou seja, R\$ 20,00 (vinte reais) ou 4,17%.

No estudo do Ceará o tempo médio de permanência no emprego dos trabalhadores foi de 25,50 (RAIS 2005) meses, portanto o custo será de:

$20,60$  (dias úteis de aviso)  $\div$   $218,74 = 9,42\%$  (salientamos que ao encerrar o contrato serão demitidos todos os envolvidos no mesmo, os titulares e seus substitutos para faltas 4,76% e mais os feristas, ou seja, os funcionários que serão contratados para cobrir o período de ausência dos titulares em gozo de férias 9,42%.

$9,42 \div 25,50$  (tempo de permanência)  $\times 12$  para estimar o custo mensal = 4,43%.

Como a estimativa foi contemplada pelo volume de demissões sem justa causa e aviso prévio indenizado, que atingiu o total de 81,69% (CAGED 2005/2006) das ocorrências o custo final será de:

$$4,43\% \times 81,69\% = 3,62\%.$$

Na escala 12 x 36:

$$15 \div 159,76 \div 25,50 \times 12 \times 81,69\% = 3,61\%$$

*Observar que apenas os trabalhadores demitidos, ou seja, a base é de fatos ocorridos, significando a retratação do mínimo neste item de direito.*

#### **Comentário:**

Destacamos que o percentual ocorrido de 81,69% de aviso prévio indenizado representa apenas o universo sobre 55,73% das demissões no ano de 2006. Questionamos e continuamos a insistir que os direitos trabalhistas devem reconhecer todos os valores pertencentes aos trabalhadores, assim sendo, o percentual de 3,62% não irão reconhecer os demais trabalhadores que estão inseridos no processo da terceirização, ou seja, os 100% (cem por cento) que irão ser demitidos sem justa causa ao encerrarem-se os contratos entre prestadores e tomadores de serviços.

#### **Reflexos sobre o aviso prévio indenizado.**

O prazo do aviso prévio indenizado deverá ser computado no cálculo da gratificação natalina. “(Art. 13º da Instrução Normativa MT 02/92)”.

Esta IN (MT) determina o reconhecimento dos reflexos sobre o aviso prévio indenizado, assim sendo, sobre os valores devidos a título de aviso prévio indenizado deverão ser reconhecidos mais os reflexos sobre eles decorrentes, o 13º salário, as férias e mais 1/3 constitucionais de férias.

#### **SUMULA 182 30.10.1979.**

O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei n. 6.708, de 30.10.1979. *(Súmula aprovada pela Resolução n. 5, DJU 09.11.1983)*

#### **Cálculo.**

O percentual determinado do aviso prévio indenizado deverá ser acrescido de 1/12 a título de férias, mais 1/3 constitucionais proporcionais e mais 1/12 a título de 13º salário.

Os percentuais serão:

$$3,62\% \div 12 = 0,30\% \text{ (férias).}$$

$$3,62\% \div 12 = 0,30\% \text{ (13º salário).}$$

$$3,62 \div 12 \div 3 = 0,10\% \text{ (1/3 de férias constitucionais).}$$

Na escala 12 x 36 por apresentar os mesmos percentuais a soma será de **0,70%**

**Indenização compensatória:** Disposições transitórias da CF/88.

**Art. 10** - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

**I** - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

**II** - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

**a)** do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Sobre todos os depósitos vinculados na conta do FGTS haverá a incidência do percentual de 40% a título de indenização compensatória.

A origem do valor dos depósitos vinculados nasce na Lei 8036/90 e Decreto 99684/90 que versam atualmente sobre as regras relativas ao FGTS.

Todos os empregadores são obrigados a depositar o FGTS, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada, o valor equivalente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior a cada trabalhador.

Art. 15º da Lei 8036/90 parágrafo segundo:

“Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio”.

A base de cálculo é a mesma base do salário de contribuição para o cálculo do INSS. A exceção será o aviso prévio indenizado. O depósito do FGTS continua sendo obrigatório nos casos de interrupção do contrato de trabalho, quando o trabalhador se afasta do serviço, por força de lei ou acordo entre as partes, mas continua percebendo remuneração ou considerando o tempo de afastamento como serviço efetivo, tais como:

- a) Serviço militar obrigatório;
- b) Quinze primeiros dias de licença para tratamento de saúde;
- c) Licença por acidente de trabalho, inclusive após o 15º dia;
- d) Licença maternidade e paternidade;
- e) Gozo de férias;
- f) Exercício de cargo de confiança imediata (diretor ou gerente);
- g) Demais casos de ausências remuneradas.

#### **Cálculo:**

Sobre 88,92% dos demitidos durante o ano de 2006 deverá ser calculada a Multa do FGTS. Desta forma todo valor que gerar depósito ao FGTS deverá ser considerado para os efeitos da indenização compensatória: Salários mensais, 13º salário, ausências pelos motivos justificados, auxílio enfermidade, acidente de trabalho, férias gozadas e seu respectivo 1/3 constitucionais e aviso prévio indenizado.  $40\% \times 8\% = 3,2\%$  sobre todos os pagamentos acima enumerados, desta forma o custo será:

$3,2\% + 3,2\%$  (sobre a soma percentual do Grupo B e do Grupo C)  $+ 3,2\%$  (sobre o percentual do aviso prévio indenizado)  $+ 3,2\%$  (sobre o 13º indenizado do aviso prévio).

Para escala de segunda-feira à sexta-feira:

$3,2\% + \{3,2\% \times [14,17\% + 12,56\% + 3,62\% + (3,62\% \div 12)] \times 88,92\% \} = 3,36\%$ .

Para escala 12 x 36:

$3,2\% + \{3,2\% \times [13,86\% + 12,52\% + 3,61\% + (3,61\% \div 12)] \times 88,92\% \} = 3,35\%$ .

#### **Contribuição Social:**

Lei 110 de 29 de junho de 2.001.

Artigo 1º: Fica instituída contribuição social devida pelos empregadores em caso de despedida sem justa causa, à alíquota de dez por cento sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas.

**Cálculo:**

Assim como no comentário sobre a forma de calcular o percentual que irá determinar o custo do pagamento desta contribuição a base de cálculo será a mesma para a indenização compensatória.  $10\% \times 8\% = 0,80\%$ .

Na escala de segunda-feira à sexta-feira:

$$0,80\% + \{0,80\% \times [14,17\% + 12,56\% + 3,62\% + (3,62\% \div 12)] \times 88,92\%\} = \mathbf{0,84\%}.$$

Na escala 12 x 36:

$$0,80\% + \{0,80\% \times [13,86\% + 12,52\% + 3,61\% + (3,61\% \div 12)] \times 88,92\%\} = \mathbf{0,84\%}.$$

**Art. 9º da Lei 7238/84.**

“O empregado dispensado, sem justa causa, no período dos trinta dias que antecedem à sua data base, terá direito a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal”.

Súmula 182 do TST “O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional do art. 9º da Lei 6708/79”.

3,50% dos demitidos sem justa causa o foram no mês de Dezembro, portanto 30 dias antes da data base este fato gera o seguinte benefício:

Se o contrato estabelecido entre as partes permitir que a rescisão venha a coincidir com direitos estabelecidos por esta Lei, todos os empregados neste contrato obterão o direito de receber esta indenização adicional. Assim como qualquer rescisão contratual tempestiva que possa ser efetivada por determinação do contratante gerará o custo desta indenização.

$20,60 \div 218,74 = 9,42\%$ . O contingente de demitidos é de  $3,50\% \times 9,42\% = 0,33\% \div 25,50 \text{ meses} \times 12 = 0,16\% \times 88,92\% = \mathbf{0,14\%}$ .

Na escala 12 x 36:

$$15 \div 157,76 \times 3,50\% \div 25,50 \times 12 \times 88,92\% = \mathbf{0,14\%}$$

Para que o contrato venha a ser executado sem interrupção, é necessário estabelecer todos os custos de substituição que existirão em função das Leis e Regulamentações estabelecidas. Portanto os percentuais que serão gerados para integrar todos os custos de demissões deverão abranger o contingente de empregados que estão à disposição no contrato, Assim sendo os titulares e os eventuais substitutos, (reservas e feristas) deverão ser abrangidos nos cálculos rescisórios aqui comentados.

Total do Grupo “D” (Direitos Trabalhistas)

Na escala de segunda-feira à sexta-feira: **= 8,66%.**

Na escala 12 x 36: **= 8,64%.**

**MÓDULO III - INCIDÊNCIAS:**

**GRUPO "E"**

**Sobre o aviso prévio ainda devemos analisar as seguintes observações.**

**Súmula 305/TST** "O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS".

A Lei 8036/90 e Decreto 99684/90 versam atualmente sobre as regras relativas ao FGTS.

"Todos os empregadores são obrigados a depositar o FGTS, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada, o valor equivalente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior a cada trabalhador."

**Cálculo.**

Portanto sobre o percentual de aviso prévio indenizado previsto e determinado pelo prazo de duração do contrato haverá a incidência do FGTS e da Contribuição Social acima.

Desta forma na hipótese do contrato ter duração de 12 meses o valor destes encargos será:

$$3,62\% \times 8\% = 0,29\%.$$

$$\text{Na escala } 12 \times 36 \text{ o custo será de } 3,61\% \times 8\% = 0,29\%$$

**Das Bases de Cálculo das Contribuições da Empresa IN 71 E 80 DO INSS.**

**Art. 55** - As bases de cálculo das contribuições previdenciárias da empresa são as seguintes:

I - o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou do tomador de serviços, nos termos da Lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou de acordo coletivo de trabalho ou de sentença normativa, em relação aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que a empresa prestem serviços;

**Seção VIII****Das Parcelas Não Integrantes da Base de Cálculo**

**Art. 56** - Não integram a base de cálculo para incidência de contribuições:

I - os benefícios da Previdência Social, nos termos e limites legais, salvo o salário-maternidade;

II - as ajudas de custo e o adicional mensal percebidos pelo aeronauta, nos termos da Lei nº 5.929, de 30 de outubro de 1973;

III - a parcela "in natura" recebida de acordo com os programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), nos termos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976;

IV - as importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional, inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

V - as importâncias recebidas a título de:

a) indenização compensatória de 40% (quarenta por cento) do montante depositado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), como proteção à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, conforme disposto no inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

- b) indenização por tempo de serviço, anterior a 5 de outubro de 1988, do empregado não-optante pelo FGTS;
- c) indenização por dispensa sem justa causa de empregado nos contratos por prazo determinado, conforme estabelecido no art. 479 da CLT;
- d) indenização do tempo de serviço do safrista, quando da expiração normal do contrato, conforme disposto no art. 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973;
- e) incentivo à demissão;
- f) aviso prévio indenizado;
- g) indenização por dispensa sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede à correção salarial a que se refere o art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984;
- h) indenizações previstas nos artigos 496 e 497 da CLT;
- i) abono de férias na forma dos artigos 143 e 144 da CLT;
- j) ganhos eventuais e abonos expressamente desvinculados do salário por força de lei;
- l) licença-prêmio indenizada;
- m) outras indenizações, desde que expressamente previstas em lei;
- VI - a parcela recebida a título de vale-transporte na forma de legislação própria;
- VII - a ajuda de custo, em parcela única, recebida exclusivamente em decorrência de mudança de local de trabalho do empregado, na forma do art. 470 da CLT;
- VIII - as diárias para viagens, desde que não excedam a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal do empregado;
- IX - a importância recebida a título de bolsa de complementação educacional de estagiário, quando paga nos termos da Lei nº 6.494, de 1977;
- X - a participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada de acordo com lei específica;
- XI - o abono do Programa de Integração Social (PIS) ou o do Programa de Assistência ao Servidor Público (PASEP);
- XII - os valores correspondentes ao transporte, à alimentação e à habitação fornecidos pela empresa ao empregado contratado para trabalhar em localidade distante de sua residência, em canteiro de obras ou em local que, por força da atividade, exija deslocamento e estada, observadas as normas de proteção estabelecidas pelo MTE;
- XIII - a importância paga ao empregado a título de complementação ao valor do auxílio doença, desde que esse direito seja extensivo à totalidade dos empregados da empresa;
- XIV - as parcelas destinadas à assistência ao trabalhador da agroindústria canavieira de que trata o art. 36 da Lei nº 4.870, de 1º de dezembro de 1965;
- XV - o valor das contribuições efetivamente pago pela pessoa jurídica relativo à programa de previdência complementar privada, aberta ou fechada, desde que disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, observados, no que couber, os artigos 9º e 468 da CLT;
- XVI - o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou daquele a ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas médico-hospitalares ou com medicamentos, óculos, aparelhos

ortopédicos e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa;

XVII - o valor correspondente a vestuário, a equipamentos e a outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho para a prestação dos respectivos serviços;

XVIII - o ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado, quando devidamente comprovadas;

XIX - o valor relativo a plano educacional que vise à educação básica, nos termos do art. 21 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e a cursos de capacitação e de qualificação profissionais vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa, desde que não seja utilizado em substituição de parcela salarial e desde que todos empregados e dirigentes tenham acesso a esse valor;

XX - os valores recebidos em decorrência da cessão de direitos autorais;

XXI - o valor da multa paga ao empregado em decorrência da mora no pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão do contrato de trabalho, conforme previsto no § 8º do art. 477 da CLT;

XXII - o reembolso creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de 6 (seis) anos da criança, quando devidamente comprovadas as despesas;

XXIII - o reembolso babá, limitado ao menor salário-de-contribuição mensal conforme Tabela Social publicada periodicamente pelo MPAS e condicionado à comprovação do registro na CTPS da empregada do pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária, pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de 6 (seis) anos da criança;

XXIV - o valor das contribuições efetivamente pagas pela pessoa jurídica relativo a prêmio de seguro de vida em grupo, desde que previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho e disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, observados, no que couber, os artigos 9º e 468 da CLT.

Sobre o salário maternidade devem ser reconhecidos os percentuais do Grupo “A”, pois esta remuneração faz parte da base de cálculo das contribuições previdenciárias. Quando afastada por auxílio maternidade, durante os 120 dias não interrompem o período aquisitivo para férias, 1/3 constitucionais e 13º salário, proporcionais. Portanto é necessário reconhecer ainda os 4/12 referentes a cada um dos três itens aqui citados. O salário maternidade referente ao 13º salário (4/12) poderá ser deduzido na guia de recolhimento do valor a ser pago para a Previdência oportunamente, portanto será custo da empresa apenas o grupo “A” dos encargos sociais. Mas o período gerado de 4/12 de férias mais 1/3 constitucionais, não são permitidas as suas deduções dos seus valores. Desta forma deverá ser reconhecido o valor do encargo acrescido de todo o grupo “A”.

0,81 dias de sal. Maternidade, estabelecido conforme item “SALÁRIO MATERNIDADE”.

$$0,81 \div 218,74 = 0,37\%$$

Sobre este percentual incide o Grupo “A” – Encargos sociais.

$$0,37\% \times 36,8\% = \mathbf{0,14\%}$$
 custo para a empresa.

13º proporcional de salário maternidade:

$$0,37\% \div 12 \times 4 = 0,12\%$$

Sobre este percentual incide o Grupo “A” – Encargos sociais

$$0,12\% \times 36,8\% = \mathbf{0,05\%}.$$

**Férias e 1/3 constitucionais de férias:**

$$(0,37\% \div 12 \times 4) + (0,37\% \div 12 \times 4) + (0,37\% \div 12 \times 4) \div 3 \times 136,8\% = \mathbf{0,22\%}.$$

Total deste custo 0,14% + 0,05% + 0,22% = **0,41%**.

Na escala 12 x 36 o custo será = **0,41%**.

Sobre o aviso prévio foi contemplado o direito trabalhista do 13º salário indenizado, sobre este é exigência do gestor do FGTS o depósito correspondente:

3,62% aviso prévio indenizado:

$3,62\% \div 12 = 0,30\% \times 8\%(\text{FGTS}) = \mathbf{0,02\%}$ .

Na escala 12 x 36 o idem, idem = **0,02%**.

Total do Grupo “E” – Incidências = **0,77%**.

### **GRUPO “F”.**

Diante das determinações legais haverá a incidência dos percentuais estabelecidos pela legislação sobre todos os valores componentes da remuneração, inclusive os direitos trabalhistas, tais como ausências justificadas, as ausências dos primeiros 15 dias em acidente de trabalho ou auxílio doença, paternidade, maternidade, treinamentos, ausências do aviso prévio trabalhado e representatividade sindical. Sobre as férias gozadas, mais 1/3 constitucionais e 13º salário.

Diante dos fatos os encargos sociais componentes do grupo “A” serão integrais sobre o grupo “B” mais o grupo “C” (Direitos trabalhistas).

Calculo:

36,8% x (total do Grupo B e do Grupo C).

36,8% x (14,17% + 12,56%) = **9,84%**.

Na escala 12 x 36:

36,8% x (13,86% + 12,52%) = **9,71%**.









