

Imprimir Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AL000025/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/01/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002376/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46201.000132/2017-22
DATA DO PROTOCOLO: 19/01/2017

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV DO EST DE AL, CNPJ n. 24.256.042/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ANDRE VITOR CAVALCANTI;
E

SINDOS DE E DE ASSEIO E C E LIMP URBANA NO EST DE AL, CNPJ n. 08.501.710/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO NACIO DA SILVA;
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) **empregados em empresas de asseio e conservação**, com abrangência territorial em **AL**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

A partir do dia 01 de JANEIRO de 2017 o **Percentual de Reajuste** para todos os **Níveis Salariais** será de **6,5% (seis e meio por cento)** ficando os salários de acordo com a **Tabela Salarial** abaixo:

TABELA SALARIAL - Vigência de 01.01.2017 até 31.12.2017	SALÁRIOS BASE
Nível I Faxineiro, Agente de Limpeza, Auxiliar de Limpeza, Servente de Limpeza, Auxiliar de Jardinagem, Auxiliar de Pedreiro, Auxiliar de Carga e Descarga de Mercadoria, Copeiro, Piscineiro, Maquero, Controlador de Pragas, Garçom, Merendeira, Operador de Máquina Copiadora, Zelador, Lavador de Roupas, Passador de Roupas e Encarregado de Malote.	R\$ 953,00
Nível II Apontador de Mão de Obra, Ascensorista, Manobrista, Lavador de Veículos, Operador de Máquina Costal para Jardim, Garagista, Camareira, Office-Boy, Cozinha, Mensageiro, Varredor de Rua e Contínuo.	R\$ 989,50
Nível III Auxiliar Administrativo I, Auxiliar de Almozarife, Promotor de Vendas, Auxiliar de Encanador, Auxiliar de Eletricista de Alta e Baixa Tensão, Leiturista, Patulheiro, Salva Vidas, Bilheteiro, Vigia, Porteiro, Fiscal de Loja, Coletr de Lixo, Auxiliar de Carpinteiro, Auxiliar de Pintor e Auxiliar de Marceneiro.	R\$ 1.030,50
Nível IV Auxiliar Administrativo II, Auxiliar de Cobranças, Auxiliar de Faturamento, Auxiliar de Pessoal e Moto-Boy.	R\$ 1.053,00
Nível V Assistente Administrativo I, Conferente, Assistente de Manutenção, Jardineiro e Almozarife.	R\$ 1.122,00
Nível VI Assistente Administrativo II, Auxiliar de Tesouraria, Recepcionista e Estofador.	R\$ 1.143,00
Nível VII Assistente Administrativo III, Rádio Operador, Operador de Empilhadeira e Encarregado de Turma de Equipe ou de Seção (Fiscal de Turma).	R\$ 1.332,00
Nível VIII Carpinteiro, Pedreiro, Pintor, Eletricista de Baixa e Alta Tensão, Encanador, Assistente Administrativo IV, Supervisor de Serviços Gerais e Motorista de Veículo Utilitário (até 2h) ou dez passageiros.	R\$ 1.444,00
Nível IX Encarregado de Manutenção, Operador de Bomba, Mecânico de Bomba, Assistente Administrativo V, Marceneiro, Serralheiro e Motorista de Veículo de Carga Leve (até 4tn. ou 16 passageiros).	R\$ 1.599,00
Nível X Chefe ou Supervisor de Departamento.	R\$ 1.771,00
Nível XI Mecânico de Automóveis, Lantermeiro e Funileiro.	R\$ 2.157,00
Nível XII Toda Função que exija uma formação técnica de nível médio I.	R\$ 2.344,50
Nível XIII Toda Função que exija uma formação técnica de nível médio II.	R\$ 2.989,50
Nível XIV Toda Função que exija uma formação técnica de nível superior.	R\$ 3.517,00

Parágrafo primeiro. Os funcionários que em janeiro de 2017 já recebiam salários iguais ou superiores aos constantes desta tabela terão seus vencimentos reajustados em **6,5% (seis e meio por cento)**.

Parágrafo segundo. Ao valor do TICKET ALIMENTAÇÃO ou REFEIÇÃO incidirá um reajuste de 7,14% (sete vírgula quatorze por cento) em relação à Convenção Coletiva de Trabalho 2016, nos moldes especificados na Cláusula "DA ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR" constante desta CCT/2017.

Parágrafo terceiro. Para que não se caracterize "desvio de função", nos moldes do art. 460 da CLT, quando houver a contratação de função auxiliar será necessária a contratação concomitante da função principal.

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

CLÁUSULA QUARTA - DO OBJETO DESTA CONVENÇÃO

Objetiva esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** estabelecer melhores condições de salário e trabalho para reger as relações de trabalho entre as Empresas e os Empregados do respectivo segmento acima referidos, excetuados aqueles que, por pertencerem a categorias diferenciadas, tenham convenções próprias, em todo o Estado de Alagoas.

Parágrafo único. Fica definido, para efeito de aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que:

a) Asseio - É toda e qualquer atividade relacionada com limpeza, remoção de lixo e de entulhos de qualquer natureza, desenvolvidas em quaisquer locais, logradouros, prédios e locais públicos ou privados de um modo geral, pelo trabalhador terceirizado vinculado a empresas de prestação de serviços de um modo geral, no Estado de Alagoas;

b) Conservação - É toda e qualquer atividade relacionada com toda e qualquer Manutenção que visem conter as deteriorizações do bem público ou privado, que visem proteger de avarias, deteriorizações e estado de conservação, desenvolvidas pelo trabalhador terceirizado, em qualquer local, público ou privado, logradouros públicos de um modo geral, através de empresas de prestação de serviços de um modo geral, no Estado de Alagoas;

c) Tabela Salarial - As demais atividades relacionadas com as funções constantes da Tabela Salarial prevista nesta CCT, também se aplicam as definições aqui convencionadas, desde que, igualmente vinculadas à terceirização de mão de obras, sejam desenvolvidas pelos respectivos trabalhadores, através das Empresas de Asseio, Conservação e Similares em quaisquer Órgãos da iniciativa privada ou pública, no Estado de Alagoas considerando-se ainda para tanto a similitude, conexidade e preponderância da atividade.

CLÁUSULA QUINTA - DOS ENCARGOS SOCIAIS

Visado assegurar a exequibilidade dos contratos de prestação de serviços pelas empresas junto ao tomador, assegurando a adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convenionado que as empresas do segmento abrangidas pela CCT deverão praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de **Oitenta e Quatro e Oitenta e Três por cento (84,83%)** conforme Planilha de Cálculo abaixo como documento essencial a quaisquer licitação, sob pena de nulidade do certame tal como disposto nos artigos 607 e 608 da CLT.

PLANILHA DE CÁLCULOS		
ENCARGOS SOCIAIS: incidente sobre o valor da Remuneração + valor da Remuneração Técnica		
Grupo	ENCARGOS SOCIAIS	36.80%
"A"		
1	INSS	20,00%

c) de empregado, comprovadamente, doente em período de licença médica, de benefício ou acidentado.

Parágrafo segundo. O disposto no Parágrafo anterior não se aplica às hipóteses em que o empregado pedir demissão.

Parágrafos terceiro. As homologações das rescisões de contratos de trabalho dos trabalhadores, independente do local em que se situe a sede da empresa e o motivo do desligamento, deverá ser realizada a assistência à rescisão do contrato de trabalho de acordo com o previsto no § 1º do Artigo 477 da CLT, ou seja, **somente será homologada nas instalações do SINDLIMP/AL** e devidamente assinada pelo Presidente do sindicato ou por quem este designar, sob pena de nulidade. *(EMENTA N.º 3 da Portaria 01 de 22.02.2002 da Secretaria de Relações do Trabalho)* e com a **apresentação obrigatória** dos seguintes documentos:

a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, em seis (06) vias.

b) Extrato Analítico do FGTS de todo o tempo laboral, se por iniciativa da empresa.

c) CTPS - Carteira do Trabalho e Previdência Social devidamente anotada.

d) CD do Seguro Desemprego (nas Demissões).

e) Carta de Desligamento.

f) Guia de Recolhimento da **Multa do FGTS** - (nas Demissões).

g) Carta de Preposto, com identificação do designante e, se tratando de representante Sócio da empresa, cópia do Contrato Social que comprove tal condição.

Parágrafo quarto. Todas as **HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO** deverão ser agendadas com o SETOR DE HOMOLOGAÇÕES do SINDLIMP com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas úteis de antecedência. A falta de apresentação de qualquer um dos documentos acima, por culpa, ddo ou falta de atenção da empresa, implicará na recusa do SINDLIMP/AL em efetuar a homologação e na aplicação das sanções legais, inclusive aquelas pertinentes ao atraso do pagamento de rescisões, previstas na CLT.

Parágrafo quinto. As empresas comunicarão por escrito ao empregado, os motivos de sua dispensa no caso de justa causa, bem como nos casos de suspensão disciplinar e/ou advertência que forem destinadas aos mesmos, bem como no caso de recebimento e devolução da CTPS ao empregado, sob pena de responder por quaisquer prejuízos ao trabalhador pela omissão da obrigação de fazer.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO

Poderão as empresas celebrar **CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO** de que trata o art. 443 da CLT e, de acordo com o que dispõe a Lei nº 9.601 de 21 de janeiro de 1998, entre o Sindicato Profissional e a Empresa interessada e com a anuência dos trabalhadores, sendo imprescindível a Assistência Sindical.

Parágrafo primeiro. Pela presente, fica autorizada a utilização do **"TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL"**, nos exatos termos do Artigo 58-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentado pela Medida Provisória nº 1.779-10 de 06/05/1999.

Parágrafo segundo. No caso de **novas contratações**, a aplicação do regime disposto nesta cláusula dependerá exclusivamente do interesse do empregador, desde que o empregado seja inequivocamente esclarecido a respeito.

Parágrafo terceiro. Nos casos de **contratos de trabalho já existentes**, a aplicação do disposto nesta cláusula dependerá de opção do empregado, mediante documento padrão da empresa, com a devida participação do Sindicato Obrero.

Parágrafo quarto. Fica autorizada a suspensão do contrato de trabalho, nos termos e condições do Artigo 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO

A todo empregado suspenso ou advertido disciplinarmente será entregue o termo formal discriminando o motivo da punição que deverá ser assinado por ele e visado pelo diretor da empresa. Recusando-se o empregado a assinar, o comunicado será válido quando assinado por 2 (duas) testemunhas.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA JORNADA DE TRABALHO E DAS HORAS EXTRAS

A jornada de trabalho desta categoria profissional é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais, porém, nos casos da necessidade de trabalho em horário extraordinário, a empresa deverá comunicar este fato ao empregado envolvido, até duas horas antes do término da sua jornada normal de trabalho, assegurando-lhes um lanche compatível se este exceder em pelo menos uma (1) hora.

Parágrafo único. O pagamento das horas extras realizadas será efetuado com um acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, podendo tais horas, serem parcial ou totalmente compensadas, segundo os interesses da empresa e do empregado.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS E DO HORÁRIO NOTURNO

Objetivando a preservação dos níveis de emprego, as partes desde já convencionam a instituição do **"SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA E HORAS DE TRABALHO"**, nos termos do art. 59 da CLT, com redação dada pela MP nº 1.779-8, de 11 de março de 1999, estabelecendo-se desde logo que serão consideradas as horas trabalhadas e as compensadas na mesma proporção, ou seja, uma hora compensada para cada hora trabalhada, devendo sua operacionalização e controle ser definidos após entendimento entre as partes. Excetuam-se os dias trabalhados aos domingos e feriados e os casos de utilização da escala de revezamento, em que se adotará o critério legal.

Parágrafo primeiro. As Empresas poderão adotar a jornada especial de 12X36, 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria. Para os empregados que trabalham sob o regime especial é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação na forma da lei, o qual será de, no mínimo, 1 (uma) hora contínua. Na hipótese de não concessão, incidirá penalidade ficando o empregador obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 60% (sesenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho e, nos casos em que esta jornada seja realizada em horário noturno, será também devido o pagamento do adicional noturno correspondente, este com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal. Observar-se-á o disposto na Súmula 444/TST.

Parágrafo segundo. Nos termos da Súmula 85/TST, será admitida jornada de 09h diárias, desde que não ultrapasse os limites semanal e mensal previstos em Lei, não se fazendo necessários acordos individuais de compensação neste sentido.

Parágrafo terceiro. Sempre que for realizado trabalho noturno, nos termos do art. 73 da CLT, será pago adicional correspondente no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, independentemente do sistema de horário adotado, considerando-se como noturno o trabalho realizado entre as 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte.

Parágrafo quarto. Considerando-se a jornada de trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, fica convencionado que as 04 (quatro) horas a serem trabalhadas nos sábados poderão ser distribuídas durante a semana de segunda a quinta-feira, sem a necessidade de formalização de acordo particular entre empregador e empregado.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO REGISTRO DO HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos aceitos legalmente, ficando as empresas obrigadas a colher assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação, conforme a legislação em vigor.

Parágrafo primeiro. O horário que será anotado nos controles é o de efetiva entrada e saída do trabalhador, devendo ser observado o rigor das anotações especialmente em casos em que não há rendição do posto de trabalho.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS CAMPANHAS EDUCATIVAS

Os Sindicatos Patronal e Laboral, bem como as empresas do setor, envidarão todos os esforços no sentido de implementar campanhas educativas, divulgando entre os colaboradores formas de prevenção e combate às doenças infectocontagiosas, e difusão da educação escolar visando a maior qualidade de vida comunitária e prevenindo a violência.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL

As empresas facilitarão o acesso dos representantes legais do Sindicato Obrero as suas instalações, para afixação de avisos e divulgação de suas informações aos seus associados.

Parágrafo primeiro. Fica assegurado ao Diretor-Presidente e demais Diretores do Sindicato dos Empregados de Empresas de Aseio, Conservação e Limpeza Urbana no Estado de Alagoas, os benefícios da Lei que rege a matéria.

Parágrafo segundo. Fica assegurado ao Diretor Presidente do SINDLIMP, o direito a sua requisição permanente durante o seu mandato sindical e na vigência da presente Convenção, com ônus para a empresa requisitada.

Parágrafo terceiro. Os demais Diretores deste Sindicato suscitante poderão ser requisitados pelo Diretor Presidente do mesmo, desde que haja comunicação expressa, com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, para participarem em Congressos, Seminários, Curso de Formação, Assembleias da Categoria, Reunião da Diretoria do Sindicato suscitante, discussão de proposta de Instrumentos Coletivos, 01 (um) por empresa e, no máximo de 15 (quinze) dias por ano sem ultrapassar 02 (dois) dias por mês.

Parágrafo quarto. Serão realizados, durante a vigência desta convenção, 02 (dois) encontros anuais para serem discutidas as questões relativas às relações coletivas de trabalho e a efetiva aplicação da presente Convenção, observando-se, ainda, o constante nos parágrafos seguintes.

Parágrafo quinto. Fica convencionado que as empresas fornecerão, quando solicitado, documentos comprobatórios de cumprimento de qualquer das cláusulas da presente Convenção, sob pena de responder judicialmente por tal obrigação.

Parágrafo sexto. As controvérsias resultantes desta Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Parágrafo sétimo. Será considerado o dia 16 de maio, como sendo o dia do trabalhador de Aseio, Conservação, Limpeza Urbana, Prestação de Serviços e Terceirização de Mão de Obra, sendo facultativo o trabalho.

Parágrafo oitavo. Fica assegurada a liberação de um Dirigente Sindical, o qual será indicado pelo Sindicato Profissional, com ônus para a empresa cessionária, na vigência da presente convenção, sem prejuízo do constante do parágrafo segundo desta Cláusula.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAL E ASSISTENCIAL

As empresas descontarão em folha de pagamento, mensalmente, o percentual de 2,0% (dois por cento), sobre o salário base de seus empregados associados ao sindlimp, a título de **CONTRIBUIÇÃO SOCIAL**, repassando a importância para o Sindicato obreiro em até 05 (cinco) dias úteis contados do efetivo desconto.

Parágrafo primeiro. Exclusivamente no mês em que for pago o aumento salarial objeto desta convenção, será descontado dos trabalhadores desta categoria profissional associados, nos termos constantes desta Cláusula, o valor correspondente a 05% (cinco por cento) do seu salário base, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL, valor este que deverá ser recolhido pelas empresas ao Sindicato, até 10 (dez) dias a contar da data do referido desconto, por força da decisão soberana da Assembleia Geral, como faculta a letra

¹⁰ "e" do art. 521, da CLT e no art. 8º, IV da Constituição Federal.

Parágrafo segundo. Os empregados desta categoria profissional dispõem de 10 (dez) dias, contados do desconto acima descrito, para apresentar por escrito sua oposição ao desconto, pessoalmente perante o Sindicato Obreiro, em atendimento ao novo entendimento firmado pela Orientação N° 03 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS - MPT) firmada em 05/05/2010, já ratificada pela Procuradoria Regional do Trabalho na 19ª Região nos autos do Processo 000583.2009.19000/4, em 20/07/2010.

Parágrafo terceiro. No mês em que se descontar na folha de pagamentos a Contribuição Assistencial em favor do Sindicato Obrero fica automaticamente suspenso o desconto da Contribuição Social relativo aos trabalhadores associados ao SINDLIMP/AL.

Parágrafo quarto. A alegação de desconhecimento desta Convenção Coletiva de Trabalho por parte das Empresas e dos Empregados, não constituirá motivo bastante para isentá-los das suas obrigações de fazer, e cumprimento do que está convenicionado;

Parágrafo quinto. Pela presente e pelo disposto na Portaria nº 3.233, de 29/12/83 do Ministério do Trabalho, as empresas estão obrigadas a efetuar os recolhimentos dos descontos acima referidos, bem como da contribuição sindical, mediante relação dos empregados constando todos os dados que possibilitem sua identificação bem como os valores a eles pertinentes, sob pena de responder em Ação de Cumprimento por obrigação de fazer, arcando com o ônus das despesas cartoriais e honorários advocatícios pertinentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, não associadas ao SEAC/AL, contribuirão anualmente e uma única vez para o Sindicato Patronal com a importância de **R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais)**, a ser recolhida até o dia 30 de junho de 2017, na sede do Sindicato Patronal ou onde este indicar, tudo de acordo com orientação emanada do Supremo Tribunal Federal – STF nos Processos RE 220.700-1 –(DJ de 13.11.1998) e RE 189.960-3 – (DJ de 17.11.2000).

Parágrafo único. Em caso de recolhimento posterior a data acima, a empresa inadimplente estará sujeita ao pagamento adicional de juros de mora à razão de 1% (Um por cento) por mês ou fração de atraso e também ao pagamento de uma multa de 2% (Dois por cento) sobre o montante (principal mais juros).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA NACIONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão recolher a contribuição confederativa nacional com vencimento em janeiro/2017, consoante inciso IV, art. 8º da Constituição Federal, no valor vinculado ao porte da empresa e calculado pelo resultado da multiplicação da quantidade de empregados existentes em janeiro de 2017, atestado pelo respectivo CAGED, por R\$ 4,00 (quatro reais).

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL

O **SINDLIMPAL** e **SEACIAL** emitirão para toda e qualquer empresa um **CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO**, atestando que a mesma está atuando de forma regular e segundo os princípios estabelecidos nesta convenção coletiva de trabalho, documento este que passará a ser obrigatório em toda e qualquer licitação promovida pelos órgãos da Administração Pública Federal, Estadual e Municipal, direta, autárquica e fundacional, a título de documentação relativa a regularidade fiscal, e será válido por 60 (sessenta) dias, em consonância com o disposto nos artigos 607 e 608 da CLT, que assim dispõe:

Parágrafo primeiro. O certificado de regularidade de situação emitido pelo **SINDLIMP/AL** será entregue no prazo de 48 horas úteis após a protocolização do pedido, este obrigatoriamente acompanhado dos seguintes documentos, em originais ou cópias autenticadas:

- a) guia de recolhimento da contribuição sindical obreira dos últimos dois anos (SINDIMP/AL);
- b) guia de recolhimento da contribuição assistencial obreira dos últimos dois anos (SINDIMP/AL);
- c) comprovante de pagamento da mensalidade associativa dos últimos 12 (doze) meses;
- d) cópia do contrato social devidamente registrado no respectivo órgão competente;
- e) pagamento da taxa, caso não seja associado ao SINDIMP/AL;
- f) comprovante de pagamento do PAF relativo aos últimos dois anos.

Parágrafo segundo. As empresas que não possuam estabelecimento matriz, filial, escritório, ou contratos de prestação de serviços no Estado de Alagoas, obterão o certificado de regularidade de situação mediante apresentação dos documentos acima elencados pertinentes ao domicílio de sua sede.

Parágrafo terceiro. O Certificado de Regularidade de Situação emitido pelo **SEAC/AL** será entregue no prazo de 48 horas úteis após a protocolização do pedido, este obrigatoriamente acompanhado dos seguintes documentos, em originais ou cópias autenticadas:

- a) guia de recolhimento da contribuição sindical patronal dos últimos 02 (dois) anos (SEAC/AL);
- b) guia de recolhimento da contribuição assistencial patronal dos últimos 02 (dois) anos (SEAC/AL);
- c) guia de recolhimento da mensalidade sindical associativa patronal dos últimos 12 (doze) meses (SEAC/AL);
- d) cópia do Contrato Social devidamente registrado no respectivo órgão competente;
- e) pagamento da taxa em caso de não ser assinado do SEAC/AL;
- f) comprovante de pagamento do PAF relativo aos últimos dois anos.

Parágrafo quarto. Em virtude do princípio da livre associação sindical, as empresas não sindicalizadas que possuam sede, filial ou escritório no Estado de Alagoas, ou que mantenham contrato de prestação de serviços no Estado de Alagoas, obterão o certificado de regularidade de situação mediante a apresentação dos documentos elencados nas alíneas "a", "b" e "d", ficando desobrigadas da apresentação dos documentos constantes na alínea "c".

Parágrafo quinto. As empresas que possuam sede ou filial fora do Estado de Alagoas, e que não mantenham contrato de prestação de serviços no Estado de Alagoas, obterão o certificado de regularidade de situação mediante a apresentação dos documentos elencados nas alíneas "a" e "b", correspondentes ao domicílio de sua sede, ficando desobrigadas da apresentação dos documentos constantes na alínea "c".

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS INFRAÇÕES

As infrações cometidas por falta de cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Instrumento Coletivo, serão aplicadas as penalidades previstas nesta CCT, em favor da parte prejudicada.

Parágrafo único. As empresas pagarão aos seus empregados o acréscimo salarial decorrente desta Convenção, de forma retroativa a sua data base e de uma só vez, no primeiro mês de competência seguinte ao do seu registro na SRTE/AL, sem nenhum acréscimo legal a título de multa contratual ou afim. Havendo atraso no pagamento dos valores salariais, além do previsto nesta cláusula, será imposta a empresa infratora, multa contratual por empregado prejudicado, na mesma base do Parágrafo 8º do Art. 477 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA FISCALIZAÇÃO E DO CUMPRIMENTO

Todos os integrantes da categoria profissional e econômica, representados pelo **SINDLIMP/AL** e **SEAC/AL**, obrigam-se a cumprir todas as cláusulas e condições da presente convenção coletiva de trabalho, facultando-se aos sindicatos convenientes amplo poder de fiscalização, como permanentes colaboradores do trabalho desenvolvido pelo Ministério do Trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS GENERALIDADES

As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência aos serviços emitidos pelo INSS e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos do Sindicato Profissional e seus conveniados, desde que aprovados por seu departamento médico e que se refiram a tratamento médico ou consulta exclusiva dos seus empregados.

Parágrafo primeiro. As empresas liberarão do expediente, sem prejuízo da remuneração, as empregadas gestantes que tiverem que se submeter a exame pré-natal, desde que a necessidade do exame seja reconhecida por médicos do INSS, do Sindicato Profissional ou Empresa.

Parágrafo segundo. As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados contracheques que contenham especificações relativas à remuneração e respectivos descontos e o valor dos depósitos na conta do FGTS.

Parágrafo terceiro. Se necessários, as empresas fornecerão os Equipamentos de Proteção Individual, - EPI, e quando exigidos, os uniformes para o exercício da função, os quais será composto por 01 (um) conjunto por ano, sem qualquer ônus para o empregado, que por sua vez obrigará-se a usá-lo e conservá-lo.

Parágrafo quarto. Entende-se por conjunto de uniforme, 02 (duas) blusas ou batas e 02 (duas) calças ou bermudas, ou 02 (dois) macacões ou ainda 02 (dois) vestidos conforme padrão da empresa.

Parágrafo quinto. Os empregados que pedirem demissão ou forem demitidos por justa causa, no período de 06 (seis) meses, contados da data do recebimento do uniforme, obrigar-se-ão a devolvê-los ou a efetuar o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor dos mesmos, desde que o valor seja comprovado pela empresa.

Parágrafo sexto. As empresas fornecerão, a todos os empregados que solicitarem, os **vales-transportes** nos termos da Lei pertinente, os quais poderão ser representados por "**senhas dos VALES TRANSPORTES**" ou "**CARTÕES DE VALES TRANSPORTES ELETRÔNICOS**", sem que, neste caso, resulte em incidências para fins previdenciários, para recebimento do FGTS ou como incrementos salariais para quaisquer efeitos.

Parágrafo sótimo. Opcionalmente, as empresas poderão deixar de entregar os VALES-TRANSPORTES aos seus empregados se colocar a disposição dos mesmos, veículos coletivos ou afins, próprios ou contratados, para transportá-los com exclusividade, às proximidades dos respectivos locais de trabalho ou de suas residências, os quais utilizarão preferencialmente os percursos convencionais do sistema de transportes urbanos da localidade, podendo efetuar os respectivos descontos legais previstos na Lei.

Parágrafo oitavo. Os benefícios estipulados nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão objeto de compensação, na hipótese de existirem ou virem a existir, por ato compulsório do poder público, vantagens diretas ou indiretas equivalentes e que visem o atendimento aos mesmos fins combinados ao presente ajuste, de forma a não estabelecer duplo pagamento, prevalecendo, entretanto, os benefícios mais vantajosos para os empregados.

Parágrafo nono. Expirado o prazo de vigência previsto, fica prorrogada automaticamente esta CCT, em todos os seus termos, caso outra não seja apresentada até 30 dias do seu término, estando às partes convenientes obrigadas a promoverem, no prazo de 30 dias, contados da data-base da Categoria, a formalização de sua ratificação pelas respectivas Assembleias Gerais, no caso de prorrogação.

Parágrafo décimo. Na hipótese de ser esta CCT registrada na SRTE em data posterior ao início de sua vigência, fica desde já assegurado que os seus termos retroagirão à sua data-base.

MARCOS ANDRE VITOR CAVALCANTI
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV DO EST DE AL

PAULO NICACIO DA SILVA
PRESIDENTE
SINDOS E DE E DE ASSEIO E C E LIMP URBANA NO EST DE A

ANEXOS
ANEXO I - BENEFÍCIO SOCIAL OBREIRO

BENEFÍCIO SOCIAL OBREIRO

Da Introdução

O denominado "Benefício Social Obreiro", na forma de auxílio funeral, constitui melhoramento às condições laborais e sociais do trabalhador. É através deste direito, consignado em Convenção Coletiva de Trabalho e avalizado pelo art. 7º, XXVI da Constituição Federal/88 e pelo art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, que serão consignados benefícios ao trabalhador e à sua família nas condições estabelecidas neste Anexo.

A grande maioria dos trabalhadores pertencentes às categorias profissionais abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho é formada por pessoas muito simples e de poucos recursos financeiros. Quando ocorre um infortúnio, um acidente de trabalho ou até mesmo o falecimento do obreiro, origina-se uma série de problemas de cunho social. Muitos destes trabalhadores são arrimo de família e, na ocorrência de fatalidades que impossibilitem o labor, passam a viver de forma precária junto com seus familiares. Mais sério é o problema em caso de morte do trabalhador, ocasião em que seus familiares não dispõem sequer de recursos imediatos para providenciar o funeral e/ou garantir a alimentação dos dependentes com a perda do arrimo familiar. É justamente ante esta realidade patente e constantemente observada na realidade da categoria profissional que urge o "Benefício Social Obreiro" ora estipulado.

Neste mesmo aspecto, as apólices de seguro (recomenda-se como complemento ao presente Benefício) e os benefícios da previdência social esbarram numa enorme gama de restrições legais e inúmeros outros requisitos burocráticos que dificultam e/ou impossibilitam o socorro imediato ao trabalhador e seus familiares.

É de se observar que a legalidade deste Benefício se encontra patenteadna na Nota Técnica Nº 92/2008 emitida pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, na qual destacamos:

22. Diante do quadro que se afigura perante os direitos estabelecidos em uma negociação coletiva, é consenso no mundo do trabalho a importância dos dispositivos negociados que trazem benefícios para o trabalhador além dos previstos em lei, tendo em vista que as entidades sindicais e empregadores podem estipular condições mais próximas à realidade de cada categoria do que a lei, que se aplica a todos indiscriminadamente.

23. É exatamente nesse contexto que devem ser analisadas as cláusulas convencionadas que preveem benefícios ao trabalhador e à sua família em caso de infortúnio.

26. Não se vislumbra, de uma análise perfunctória do tema, prejuízos ao trabalhador, mesmo em se tratando de um benefício condicionado ao pagamento prévio de um valor estipulado, dado que esse pagamento provavelmente não se confunde com o prêmio de uma apólice de seguros, especialmente em face de suas regras resultarem da livre negociação entre os trabalhadores e empregadores.

27. Diante do exposto, do ponto de vista das relações do trabalho, e em face da liberdade de negociação entre as partes consagrada pela Constituição Federal, entende-se não haver ilegalidade na cláusula denominada "benefício social familiar".

Portanto, ante o Princípio da Liberdade Sindical consagrado internacionalmente pelas Convenções 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho e pelo art. 8º da Constituição Federal, as associações profissionais são livres para negociar as condições de trabalho aplicáveis à categoria que representam. Ou seja, resta patente a legalidade da presente cláusula, especialmente por constituir inegável benefício ao trabalhador e à sua família.

Do Cumprimento

1. O cumprimento deste "Benefício Social Obreiro" será efetivado através de boletos de cobrança emitidos pelo Sindicato Laboral, os quais devem ser preenchidos com as seguintes informações: o Código de Recebimento Mensal da Transmissão de Dados ao MTE e a quantidade de empregados constante no campo "total de empregados do último dia", do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

2. Será permitida a redução do número de trabalhadores pertencentes a outros sindicatos e não houver interesse de que os mesmos recebam o "Benefício Social Obreiro". Deverá, assim, o empregador solicitar formal e antecipadamente a referida redução.

3. Dispensa-se quaisquer relações nominais de trabalhadores, vez em que a base de cálculos será o CAGED.

4. O não recolhimento no dia convenicionado sujeitará o empregador às sanções previstas por inadimplência. Neste mesmo sentido, por mera liberalidade, poderá o gestor prorrogar a data do vencimento e sua aceitação não se constituirá em obrigação de concordância de futuras prorrogações.

5. Caso o empregador efetue recolhimento a maior ou em duplicidade, a diferença será devdvida, se solicitado por escrito, até o 20º (vigésimo) dia do mês de competência do recolhimento errôneo. Após essa data, ficam sustados quaisquer reembolsos, não sendo viável o desfazimento dos recolhimentos.

6. A qualquer momento, poderá o Sindicato gestor solicitar do empregador a apresentação atualizada do CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão dos benefícios ou verificações de auditoria.

Do Benefício Social Obreiro

1. O "Benefício Social Obreiro" se dará através da comunicação do fato pelo empregador ao Sindicato gestor. Por se tratar de direitos garantidos ao trabalhador, a gestão do Benefício ficará a cargo do Sindicato obreiro.

2. Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento ou de fato que poderá causar a impossibilidade para o trabalho, deverão formalizar a comunicação imediata ao Sindicato gestor.

3. Ao formalizar o comunicado, os empregadores deverão preencher daramente os dados solicitados, os quais visam também alimentar as diversas estatísticas necessárias para elaboração de mapas demográficos e outras necessárias ao setor.

4. Benefícios Específicos:

a) Serviço Funeral

Um agente habilitado será enviado até o local e tomará todas as providências, pagamentos e acompanhamento necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa ou horário do falecimento.

A carteira profissional do trabalhador juntamente com o atestado de óbito ou atestado de incapacidade profissional serão os únicos documentos necessários à imediata prestação dos serviços.

A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), de acordo com o credo religioso da família.

Ao comunicar o falecimento, o arrimo do falecido poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo, e receber em dinheiro a diferença, juntamente com as parcelas da Manutenção de Renda Familiar.

b) Assistência Financeira Imediata

Verba única de R\$ 500,00 (quinhentos reais) em dinheiro, ao arrimo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento. Se o falecimento for comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente com as parcelas da Manutenção de Renda Familiar.

c) Manutenção da Renda Familiar

Verba mensal de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) pelo período de 12 meses, vencendo a primeira 5 (cinco) dias úteis após a simples entrega da carteira profissional do trabalhador juntamente com o atestado de óbito ou atestado de incapacidade profissional.

Por ter cunho social e imediato, nos casos de falecimento do trabalhador em que haja mais de 1 (um) dependente, o benefício apenas será liberado mediante apresentação de alvará judicial neste sentido.

Entende-se também por arrimo o parceiro(a) na união estável, mesmo se entre pessoas do mesmo sexo.

Também será disponibilizada para a manutenção da renda familiar uma Cesta Básica Mensal pelo período de 12 meses, nos mesmos moldes da Cláusula "Da Alimentação do Trabalhador" constante desta CCT.

d) Incapacitação Permanente para o Trabalho

Também serão atendidos por este Benefício, nos mesmo moldes ora estabelecidos, os trabalhadores incapacitados para o trabalho em eventos que sejam de fácil detecção. Os demais serão atendidos pela Previdência Social.

Farão jus aos benefícios previstos nos itens "b" e "c".

e) Comunicado de Eventos

Para que o Assistido tenha direito aos serviços estipulados, o óbito ou a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deve ser comunicado formalmente ao Sindicato gestor, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.

Transcorrido esse prazo, sem a manifestação expressa do empregador acerca do falecimento ou da incapacitação permanente do trabalhador, decairá o direito a tal assistência.

f) Reembolso das Verbas Rescisórias

O empregador será reembolsado até o limite de R\$ 1.000,00 (mil reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação da TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), em caso de incapacitação permanente, por perda ou redução da aptidão física, ou falecimento do trabalhador.

Das Sanções por Inadimplência

1. Para evitar que haja descompasso financeiro na administração deste Benefício, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar mensalmente sua contribuição, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo "total de empregados do último dia", do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato ao Sindicato gestor o valor, em dobro, do total da assistência a ser prestada ao trabalhador ou à sua família.

2. O empregador que deixar de efetivar os recolhimentos constituir-se-á em mora e os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobrança judicial.

3. Uma vez obrigatório constar nas planilhas de custo, se não houver o devido repasse dos recursos auferidos por esta previsão, configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 Código Penal.

ANEXO II - ATA SEAC



ATA DE ASSEMBLEIA GERAL

Às dezesseis horas e trinta minutos (16:30h) dezessete de dezembro de dois mil e quinze (26.12.2016) em sua sede social, na Avenida Humberto Mendes, Nº 796 – Wall Street Empresarial Center, salas 13 e 14, Poço, nesta Cidade de Maceió/AL, conforme Publicação Oficial datada de 16.12.2016, reuniram-se os senhores membros da Diretoria Executiva, Associados do SEAC/AL e demais empresas interessadas. Estiveram presentes: Diretor Presidente MARCOS ANDRÉ VITOR CAVALCANTI (empresa RELUZIR); Diretor Social MARCOS ANTONIO MENDONÇA CAVALCANTI (empresa RELUZIR); Diretor Tesoureiro JOSÉ CARLOS ROBERTO DA COSTA (empresa VITAL); e a Diretora Secretária IVONETE PORFÍRIO BARROS (empresa ATIVA); o Sr. LUIS CARLOS LIRA (empresa SOSERVI); e os Srs. EDVALDO FLORÊNCIO E MARIA GILDEDE (empresa AR). Abertos os trabalhos, em Assembleia Geral, foi lida a pauta da reunião onde inicialmente foi apresentada a proposta para a Convenção Coletiva de Trabalho SEAC/SINDLIMP 2017/2018. Diante do que fora proposto pelo Sindicato Obreiro, consignou-se como contraproposta do SEAC: reajuste dos salários em 6,5% (seis e meio por cento), e manutenção do valor da alimentação ou reajuste até o valor máximo de R\$ 15,00 (quinze reais) diários. No mesmo contexto, alguns dos presentes sugeriram alterações no texto da Convenção Coletiva com vistas a melhoras as relações de trabalho entre empregado e empregador, o que foi acatado pelos presentes. Restou nomeado o Diretor Presidente do SEAC para apresentar a contraproposta ao SINDLIMP e realizar os demais atos relativos à formalização da Convenção.

E por nada mais a tratar, foi encerrada a Assembleia cuja ata segue assinada pelos presentes.

ESTIVERAM PRESENTES:


Marcos André Vitor Cavalcanti - Diretor Presidente – RELUZIR


Marcos Antônio Mendonça Cavalcanti – Sócio Gerente – RELUZIR


José Carlos Roberto da Costa – Sócio Gerente – VITAL


Ivonete Porfírio Barros - Diretora Secretária – ATIVA


Luís Carlos – Gerente Geral – SOSERVI


Maria Gildete e Edvaldo Florêncio – Sócios Gerentes – AR

Maceió, 26 de Dezembro de 2016

SEAC-AL

Av. Humberto Mendes, 796, Ed. Wall Street, Salas 13/14 – Poço, Maceió-AL (82) 3221-1473 seacal@ibest.com.br



Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio, Conservação e Limpeza Urbana no Estado de Alagoas - SINDLIMP/AL.

Reconhecido Pela Carta Ministerial de 31 de Janeiro de 1983
CÓDIGO SINDICAL: 020.083.01634-6 - CNPJ: 08501710/0001-07

Aos 29 dias do mês de dezembro de dois e dezessete, estiveram reunidos os diretores do sindicato dos empregados de empresas de asseio, conservação e limpeza urbana, terceirização de mão de obras, trabalhadores das empresas de limpeza urbana e administração de condomínios, trabalhadores das empresas de reciclagem de lixo e trabalhadores das empresas de limpeza e lava jato de automóvel, para deliberarem sobre a seguinte ordem do dia: (a) reajuste salarial da categoria para 2017; (b) outros assuntos de igual interesse da categoria. O presidente o Sr. Paulo Nicácio da Silva, deu a reunião por aberta, abordando tão logo a questão do reajuste de salário da categoria, esclarecendo aos presentes que dado ao momento de recessão que o país se encontra e, como tal afetando diretamente as empresas do segmento e seus contratantes, não seria um momento não muito apropriado para requerer aumento de salário muito vantajoso, porém não poderia ser diferente, pois ao longo de doze meses a categoria precisava obter um reajuste nos salários, dado a perca do poder de compras, mostrando então a contraproposta por parte do SEAC-AL, sindicato representantes das empresas, ficando assim. 06,50% (seis virgula cinquenta por cento) no reajuste nos salários linearmente, os tickets alimentação passando de R\$ 14,00 (quatorze reais) diários, para R\$ 15,00 (quinze reais) e, a assistência ao trabalhador não sofreria qualquer modificação, ficando em R\$ 8,00 (oito reais), por trabalhador, sem Ônus para os mesmos, assistência essa franqueada pelas empresas empregadoras, conforme relação do CAGED, cuja a assistência, dará uma cobertura aos trabalhadores, nas seguintes áreas: médica, odontológica e funeral, gerenciada pelo sindicato obreiro. Pedindo a palavra o Sr. Wellington dos Santos Silva, Diretor, indagou ao presidente como que os trabalhadores iriam tomar conhecimento desse benefício, o presidente esclareceu a todos presentes que o sindicatos, (SINDLIMP), iria fazer uma ampla divulgação nos meios de comunicação e rede sociais, bem como divulgar nas empresas do segmento sobre a nova conquista do trabalhadores, obtida através do SINDLIMP-AL. Fazendo o uso da palavra, a vice-presidente, Ana Lúcia Santiago indagou ao presidente se o benefício seria extensivo ao trabalhadores das empresas de administração de condomínios, o presidente informou aos presentes que, aquela CCT, não incluiria os trabalhadores nas empresas de administração de condomínio, pois a CCT dos mesmo já estava sendo tratada com a diretoria do SECOVI-AL, e em breve estaria concluída também. Dito isto e não tendo mais nada a tratar o presidente colocou em votação a contraproposta, que foi unanimemente aprovada pelos presentes na reunião. Nada mais tendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião com a apreciação e aprovação da diretoria, no que se referi a contraproposta oriunda do SEAC-AL. Segue presente ata assinada em duas vias pelos diretores presentes:

Paulo Nicácio da Silva
Paulo Nicácio da Silva – Presidente.

Ana Lúcia Pereira da Silva
Ana Lúcia Pereira da Silva – Vice- Presidente.

Josileide Maria da Silva
Josileide Maria da Silva – Diretor

Guariz dos Santos
Guariz dos Santos – Diretor

Wellington dos Santos Silva
Wellington dos Santos Silva – Diretor

José Aparecido Silva dos Santos
José Aparecido Silva dos Santos – Diretor

Ivaldo Ferreira Cavalcante
Ivaldo Ferreira Cavalcante – Diretor

Rua Comendador Teixeira Bastos, 352 Prado – CEP. 57.010-300 /Maceió/AL.
E-mail: sindlimp-al@uol.com.br - 3221-4059