

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RN000083/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/03/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009877/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46217.001382/2011-15
DATA DO PROTOCOLO: 02/03/2011

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: 46217.001471/2011-61 e **Registro n°:** RN000086/2011

SINDICATO DOS EMPREG DE EMPR DE SEG E VIGILANCIA DO RN, CNPJ n. 08.533.549/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE RAIMUNDO RIBEIRO;

E

SIND DAS EMP DE VIGILANCIA SEG E TRANS DE VALORES DO RN, CNPJ n. 40.811.549/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROSSINI ARAUJO BRAULINO;

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 1º de fevereiro de 2011 a 31 de janeiro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Empregados das Empresas de Vigilância, Segurança e Transportes de Valores do Estado do Rio Grande do Norte no âmbito do Estado do Rio Grande do Norte, com abrangência territorial no RN, ficando os empregados em Transporte e Processamento de Valores, vinculados à outra convenção coletiva, com abrangência territorial em RN, com abrangência territorial em RN.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

O piso salarial do Vigilante Armado a partir de 1º de fevereiro de 2011 será de **R\$ 846,03** (oitocentos e quarenta e seis reais e três centavos);

Os **Vigilantes de Escolta Armada**, que trabalham especificamente na escolta de cargas valiosas, terão o seu piso salarial no valor de R\$ 954,81 (novecentos e cinquenta

e quatro reais e oitenta e um centavos);

Os **SPPs (Seguranças Pessoais Privados)**, empregados que trabalham no acompanhamento pessoal (segurança pessoal), conforme estabelece a Portaria nº 387 de 01/09/2006, do Diretor Geral do Departamento de Polícia Federal, com cursos específicos da categoria a qual encontram-se subordinados, terão o seu piso salarial de R\$ 1.017,34 (hum mil e dezessete reais e trinta e quatro centavos);

Os **ATMs (Agentes Táticos Móveis)**, empregados que trabalham no atendimento das ocorrências decorrentes de sistema de segurança eletrônica, terão o piso salarial igual ao do vigilante, qual seja, R\$ 846,03 (oitocentos e quarenta e seis reais e três centavos);

Os **Monitoradores Operadores**, empregados que acompanham todos os disparos decorrentes do sistema de segurança eletrônica, terão o piso salarial de R\$ 575,26 (quinhentos e setenta e cinco reais e vinte e seis centavos);

Os **Monitoradores Supervisores**, empregados que entram em contato com o cliente, através de ligação telefônica, para verificar a ocorrência de disparo, e orientam os ATMS para o atendimento, terão o piso salarial de R\$ 640,93 (seiscentos e quarenta reais e noventa e três centavos);

Os **Vigilantes desarmados** terão piso salarial correspondente à R\$ 576,69 (quinhentos e setenta e seis reais e sessenta e nove centavos) e só poderão exercer suas atividades, mediante as seguintes condições:

a) os vigilantes contratados nas condições desta sub-cláusula só poderão exercer suas atividades nos turnos diurnos e noturnos, entendido como turno diurno os que estendem-se até às 22:00 horas e, concomitantemente, juntos aos seguintes segmentos: Condomínios Residenciais Multifamiliares; Condomínio de Escritórios e Serviços; Escolas de Ensino Privado; Universidades/Faculdades de Ensino Privado Técnico ou Superior; Shopping Centers; Lojas do Comércio Varejista; Supermercados; Residências; Clínicas; Bares/Restaurantes e Similares; Hotéis; Indústrias; Postos de Gasolina; Farmácias; Escritórios de Prestação de Serviços em geral; Construção Civil e Hospitais.

Às empresas que praticam o piso salarial superior ao previsto nesta cláusula é vedada a sua diminuição.

O piso salarial aqui estabelecido deve ser praticado por todas as empresas em todo o Estado do Rio Grande do Norte, independentemente da localização do Município em que seja desenvolvida qualquer atividade referente ao objetivo de que trata a presente Convenção Coletiva.

CLÁUSULA QUARTA - DO PISO SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS DAS EMPRESAS DE SEG PRIVADA

Os empregados da área administrativa das empresas de segurança privada do Estado do Rio Grande do Norte terão os seguintes pisos salariais:

a) Auxiliar de Serviços Gerais e Copeiros, de R\$ 553,96 (quinhentos e cinquenta e três

reais e noventa e seis centavos);

b) Contínuos, de R\$ 553,96 (quinhentos e cinquenta e três reais e noventa e seis centavos);

c) Recepcionistas e Telefonistas, de R\$ 553,96 (quinhentos e cinquenta e três reais e noventa e seis centavos);

d) Motoristas, de R\$ 553,96 (quinhentos e cinquenta e três reais e noventa e seis centavos);

e) Consultores de Vendas, de R\$ 553,96 (quinhentos e cinquenta e três reais e noventa e seis centavos);

f) Técnicos em manutenção de armas, Técnicos em manutenção de equipamentos, Técnicos em Informática, de R\$ 700,92 (setecentos reais e noventa e dois centavos) ;

g) Auxiliar Administrativo, Auxiliar Financeiro, Auxiliar Comercial, Auxiliar Operacional, Auxiliar de Pessoal, Auxiliar de Recursos Humanos, de R\$ 553,96 (quinhentos e cinquenta e três reais e noventa e seis centavos);

h) Assistente Administrativo, Assistente Financeiro, Assistente Comercial, Assistente Operacional, Assistente de Pessoal, Assistente de Recursos Humanos, de R\$ 623,05 (seiscentos e vinte e três reais e cinco centavos);

i) Supervisor Administrativo, Supervisor Financeiro, Supervisor Comercial, Supervisor Operacional, Supervisor de Pessoal, Supervisor de Recursos Humanos, de R\$ 1.246,12 (hum mil duzentos e quarenta e seis reais e doze centavos);

j) Coordenador Administrativo, Coordenador Financeiro, Coordenador Comercial, Coordenador Operacional, Coordenador de Pessoal, Coordenador de Recursos Humanos, R\$ 1.713,42 (hum mil setecentos e treze reais e quarenta e dois centavos).

Fica estabelecido que os empregados da área administrativa que receberem acima do dobro do piso do vigilante, terão seus salários reajustados, mediante acordo direto entre empregado e empregador.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados em Empresas de Segurança e Vigilância do Estado do Rio Grande do Norte, integrantes da categoria profissional, será reajustado no percentual de 6,53% (seis vírgula cinquenta e três por cento) a ser aplicado sobre o salário em vigor na data de 1º de fevereiro de 2011.

CLÁUSULA SEXTA - DO ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

Fica convencionada a incidência, em favor exclusivamente da categoria dos vigilantes, do adicional de risco de vida equivalente a 3,0% (três por cento) do piso salarial estabelecido nesta convenção.

Na hipótese de aprovação de Lei que venha a estabelecer o adicional previsto nesta cláusula ou outro que tenha a mesma natureza ou finalidade, do percentual estabelecido legalmente será abatido o índice aqui já aplicado.

Em nenhuma hipótese haverá acumulação entre o percentual estabelecido nesta convenção e outro que venha a ser estabelecido legalmente, a título de risco de vida ou

qualquer outro adicional que tenha a mesma natureza ou finalidade, ou ainda com o adicional de periculosidade estabelecido na CLT.

Não haverá qualquer incidência ou desconto sobre o adicional de risco de vida.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DESCONTOS PROIBIDOS

Os empregadores não poderão efetuar descontos de salários de seus empregados em decorrência do arrebato de armas ou quaisquer outros instrumentos de trabalho, no curso de ações criminosas no momento e locais que estejam executando as atividades laborais, bem como não descontarão dos salários a munição gasta em razão da atividade.

Comprovada a culpa em inquérito administrativo em que seja assegurada a ampla defesa, o desconto poderá ser efetuado, ressalvando-se ao empregado o direito de recorrer judicialmente.

Remetendo os EMPREGADORES o fato a esfera policial, a iniciativa será procedida de Sindicância interna para ser apta a produzir efeitos jurídicos na relação de emprego.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA OITAVA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM SEXTAS-FEIRAS OU VÉSPERAS DE FERIADOS

É obrigação do empregador efetuar o pagamento dos salários em moeda corrente nacional, e, quando as datas de pagamento ocorrerem nas sextas-feiras ou vésperas de feriados, o mesmo deverá ser realizado até as 15:00 horas, quando em cheque, ressalvando-se a hipótese de depósito em conta corrente bancária do empregado.

As empresas que acumularem duas ou mais faturas de seus serviços prestados a determinado cliente, sem a respectiva quitação, quando comprovadamente justificado aos Sindicatos Profissional e Patronal, e mediante autorização de ambos, simultaneamente, poderão pagar os salários de seus empregados, lotados respectivamente naquela contratante em débito, em duas parcelas, sendo a primeira parte de 50% (cinquenta por cento) do total bruto do salário paga até o 5º dia útil, e a complementação será quitada até o 22º (vigésimo segundo) dia do mês subsequente ao mês trabalhado.

CLÁUSULA NONA - DO SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto não fará jus ao salário do substituído.

Fica ajustado que, para a categoria profissional, somente se considerará eventual, o

afastamento da função originária para exercer a função diferente que não ultrapassar 30 (trinta) dias, percebendo a remuneração do substituído a partir deste prazo.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - DO ADICIONAL NOTURNO

O valor da hora noturna é acrescido de 20% (vinte por cento) calculado sobre a hora normal.

Nos termos da Súmula 60 do TST, havendo labor entre 22:00 e 5:00 horas, ou seja, cumprimento integral de jornada noturna, havendo prorrogação do trabalho, incidirá o adicional noturno sobre as horas prorrogadas. Desta forma, na composição de custos das empresas deve ser considerado esse acréscimo.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO VALE MERCADO E DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Fica instituído o VALE MERCADO que não representará qualquer custo direto ou indireto aos EMPREGADORES, sendo equivalente à 30% (trinta por cento) do salário do empregado, utilizados exclusivamente para aquisição dos itens da cesta básica.

Do mesmo modo, fica instituído, em favor dos vigilantes desarmados, o Vale Alimentação, no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) mensais independente da escala, devendo ser observadas as seguintes condições:

O benefício será devido proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados, devendo ser levado em consideração, para fins de cálculo na dedução do valor do Vale Alimentação, as faltas e ausências injustificadas do empregado.

Fica facultado às empresas, o pagamento do Auxílio Alimentação ora instituído, em tíquete alimentação ou tíquete refeição, exclusivamente em vales ou cartão magnético, ou ainda em pecúnia ou a refeição propriamente dita.

As empresas terão o direito de descontar dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente até 20% (vinte por cento) do valor do benefício por mês.

O Auxílio Alimentação, em nenhuma hipótese integrará o salário contratual, não se computando nas férias, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais, e outros prêmios/verbas pagos pelo empregador, inclusive nas verbas rescisórias.

A empresa poderá optar pelo adimplemento do Auxílio Alimentação no dia do pagamento do salário do mês anterior ou até o dia 20 (vinte) do mês seguinte.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO TRANSPORTE DE ACIDENTADOS

Os EMPREGADORES fornecerão aos empregados transportes para atender aos acidentados no trabalho, ou aqueles que no horário de trabalho necessitem de urgente atendimento médico-hospitalar.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA INVALIDEZ DO EMPREGADO

Os EMPREGADORES fornecerão gratuitamente automóvel para locomoção do empregado dentro do Estado do Rio Grande do Norte, exclusivamente no trajeto de sua residência para o local do tratamento médico-hospitalar, em caso de invalidez por acidente de trabalho, durante o período de 90 (noventa) dias, contados da data em que ocorreu o sinistro.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO AUXÍLIO FUNERAL

Fica estipulado um auxílio funeral correspondente a um piso da categoria, a ser pago ao cônjuge ou aos herdeiros diretos, no prazo de até 05 (cinco) dias após a apresentação do atestado de óbito.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO SEGURO DE VIDA

Os EMPREGADORES ficam obrigados a fazer seguro de vida, por morte acidental ou natural e por invalidez parcial ou total decorrente de acidente, em favor de seus empregados vigilantes, em conformidade com o que determina a Lei nº 7.102/83, cujo valor é correspondente a 26 (vinte e seis) vezes da remuneração do empregado para o caso de morte por qualquer causa, ou de 52 (cinquenta e duas) vezes para o caso de invalidez parcial ou total, decorrente de acidente, nos termos da Resolução nº 05 de 10.07.84, do CNSP, devendo, ainda, fazer constar nos recibos de pagamento o nome da seguradora.

O presente item não se aplica nos casos de morte por suicídios.

Para fins de custeio do seguro, os EMPREGADORES descontarão, de cada EMPREGADO, o equivalente a até R\$ 2,00 (dois reais) do custo total do seguro por vigilante.

Os EMPREGADORES não serão responsabilizados de forma solidária em virtude de

eventual atraso ou recusa por parte da seguradora no tocante à liquidação da indenização correspondente ao sinistro, exceto na hipótese de inadimplência do empregador no tocante ao pagamento da apólice de seguro.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AUXÍLIO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Durante a vigência desta convenção, o empregado em gozo de auxílio de acidente de trabalho, a partir do afastamento, e desde que comprove, por meio de documento idôneo, ao empregador, o valor previdenciário recebido, no prazo de 05 dias úteis após o seu recebimento, receberá da empresa empregadora a quantia que somada ao valor previdenciário pago pelo INSS, represente a importância integral de seu salário vigente a época, desde que o afastamento não seja superior a 60 (sessenta) dias, devidamente comprovada através de perícia médica oficial.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA ALTERAÇÃO CONTRATUAL

Os empregadores somente poderão designar o vigilante para exercer a atividade em Cidade diferente daquela em que está trabalhando, exceto na grande Natal e em região abrangida até 80 Km (oitenta quilômetros) da sede da empresa, quando acordado entre as partes, com a devida comunicação ao Sindicato obreiro.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para o preenchimento de vagas, quando da contratação de novos empregados, os EMPREGADORES darão prioridade aos empregados vigilantes com curso de formação profissional válido, desde que os mesmos não tenham sido dispensados por justa causa comprovada.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA CONTRATAÇÃO DE HABILITAÇÃO

A contratação de vigilante nos postos de serviços, somente será permitida para os trabalhadores que estejam habilitados através do competente registro profissional em sua CTPS, e após a efetivação do registro competente pela DRT/DELESP-RN, devendo este número constar em seu crachá e na ficha de registro empregatício.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO MOTIVO DA RESCISÃO

Nos casos da rescisão de contrato de trabalho por justa causa, quando solicitados, os empregadores comunicarão ao SINDICATO o motivo específico, sob pena de não poder alegar a ocorrência já mencionada como justa causa em juízo.

Sofrerá os efeitos do disposto na parte final do *caput* desta cláusula o empregador que deixar de comunicar ao empregado por escrito, os fundamentos legais da falta grave.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AVISO PRÉVIO/FORMA

Concedido o aviso neste deverá constar obrigatoriamente:

- a) Sua forma (Se deverá ser cumprida em casa ou trabalhando);
- b) A redução da jornada exigida em lei, bem como início e o fim da jornada;
- c) A data do pagamento das verbas rescisórias.

O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio, dado pela empresa, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo apenas os dias trabalhados, perante comunicação a empresa.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTRATO HORA

É permitido, nos moldes do artigo 58-A da CLT e seus parágrafos, a contratação de vigilantes em regime de tempo parcial, sendo vedada conversão de contratos de empregados mensalistas em horista.

O empregado horista não terá direito ao pagamento do valor hora em dobro aos domingos e feriados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO CONTRATO POR PRAZO

As empresas estão autorizadas a utilizar o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, na forma prevista pela Lei no 9.601/98 e regulamentado pelo Decreto no 2.490/98.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADO OU REABILITADO

Considerando que o vigilante tem a função legal de inibir ou proibir ação delituosa com o uso de armas de fogo ou branca, sendo treinado para defesa pessoal e de patrimônio, necessitando, assim, estar em plena capacidade física e mental, fica estabelecido que o cumprimento do art. 93, da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141, do

Dec. 3048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, deverá tomar, como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (ART. 37, VIII/CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais, atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de vigilante e que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique, expressamente, que está “*capacitado profissionalmente para exercer a função de vigilante*” (art. 140 e 141 do Decreto nº3048/99).

Fica a empresa facultada a submeter a contratação do vigilante ao Departamento de Polícia Federal, conforme dispõem a Lei 7.102/83 e Port./DPF 387/2007, não se aplicando, na hipótese, o seu aproveitamento em outras funções, em razão de mais de 99% (noventa e nove por cento) de seus empregados ocuparem a função de vigilantes.

Mão-de-obra de Faixa Etária Avançada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA GARANTIA DO PRÉ-APOSENTADO

Fica assegurado aos empregados que, contando com mais de 10 (dez) anos de serviços ininterruptos prestados a empresa e estando há menos de 02 (dois) anos para atingir todas as exigências legais para a aposentadoria, por implemento de idade ou por tempo de contribuição, a garantia de emprego pelo aludido período, devendo o beneficiário para fruição da garantia aqui avençada comunicar à empresa, por escrito, a sua situação.

A empresa poderá transferir o empregado pré-aposentado para qualquer cidade da mesma unidade de federação, preferencialmente na cidade mais próxima ao seu atual local de trabalho, quando extinto o Posto de Serviço e não houver outro na localidade para acomodá-lo.

Esta cláusula não se aplica às empresas que tenham suas atividades extintas, com a não renovação do Certificado de Segurança expedido pela Polícia Federal.

A garantia de emprego ora convencionada não se aplicará nos casos de dispensa por falta grave.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA CARTA DE APRESENTAÇÃO

As partes convencionam o fornecimento de Carta Apresentação por partes dos empregadores a todos os vigilantes no ato da rescisão contratual, desde que despedido sem justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTINUIDADE NO TRABALHO

Visando a manutenção do emprego dos vigilantes já contratados e devidamente

alocados nos respectivos postos, nas hipóteses de rescisão contratual, a empresa que suceder outra para continuar prestando o mesmo serviço manterá como seus contratados os empregados da empresa anterior no local, salvo impossibilidade empresarial, do contratante/cliente ou desinteresse do trabalhador, comprovado perante o Sindicato profissional.

No caso de término do contrato de prestação de serviços, pelo atingimento do seu prazo, entre a empresa tomadora e a empresa prestadora de serviço, esta ficará desobrigada do pagamento de indenização adicional da Lei nº 7.238/84 (se no período legal que antecede a data-base) ao seu empregado, ali lotado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS DESPESAS COM RESCISÃO

Sempre que os empregados forem chamados para acertos de contas, notadamente a rescisão de Contrato de Trabalho, fora do lugar da prestação de serviços, e desde que em cidade diversa daquela onde o empregado prestou serviços, os EMPREGADORES arcarão com as respectivas despesas de transporte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA HOMOLOGAÇÃO

A empresa, no ato da homologação, apresentará, obrigatoriamente, os seguintes documentos, sem os quais o sindicato não procederá qualquer homologação;

- a) Ficha financeira do empregado demitido;
- b) As 06 (seis) últimas fichas de frequência ou documento de frequência;
- c) Comprovante dos 06 (seis) últimos depósitos na conta vinculada do FGTS;
- d) Cópia do aviso prévio ou da comunicação de dispensa por justa causa

As homologações serão realizadas preferencialmente na sede do Sindicato Obreiro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO VIGILANTE PARA CONTRATAÇÃO EVENTUAL

Fica estabelecido que os vigilantes que executarem serviços de ordem eventual, ou seja, serviços executados para empresa tomadora de serviço eventual e que não possuam contratos de prestação de serviços de ordem permanente com a EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO, executado por diária ou horas específica de trabalho, serão remunerados da seguinte forma:

Serviços que tenham carga máxima de trabalho até 06 (seis) horas diárias consecutivas, serão remunerados em R\$ 37,01 (trinta e sete reais e um centavo) pelo volume de horas trabalhadas;

Serviços que tenham carga máxima de trabalho até 08 (oito) horas diárias consecutivas, serão remunerados em R\$ 49,94 (quarenta e nove reais e noventa e quatro centavos) pelo volume de horas trabalhadas;

Serviços que tenham carga máxima de trabalho até 12 (doze) horas diárias consecutivas, serão remunerados em R\$ 62,46 (sessenta e dois reais e quarenta e seis centavos) pelo volume de horas trabalhadas.

Os EMPREGADORES fornecerão transporte, com veículos próprios ou vale transporte, aos vigilantes para o deslocamento de ida e volta, até o local da prestação do serviço eventual.

Será garantido à este EMPREGADO todos os direitos estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS CURSOS E REUNIÕES

Sempre que os EMPREGADORES exigirem o comparecimento do empregado a cursos e reuniões estes poderão ou não ser realizados durante a jornada normal de trabalho.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO REGISTRO DE FUNÇÃO

A função verdadeiramente executada pelo empregado, quando não anotada na C.T.P.S, no prazo da lei, acarretará o descumprimento de obrigação de fazer, sujeitando os EMPREGADORES às penalidades previstas nesta Convenção e na legislação ordinária, excetuando-se a hipótese prevista na cláusula trigésima quarta, durante o prazo ali estipulado.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA REVISÃO DAS ARMAS E MUNIÇÕES

Para salvaguardar o bem protegido e a segurança pessoal do empregado, os EMPREGADORES se obrigam a fazer revisão de armas e munições de 06 (seis) em 06 (seis) meses.

Fica estabelecido que toda empresa deverá atender a legislação vigente referente a manutenção periódica das armas de sua propriedade.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO PERÍODO DE TREINAMENTO

O empregado, que estiver com possibilidade de ser promovido, será testado no novo cargo por um período de 60 (sessenta) dias, ficando inalterado seu salário neste período, e, por sua vez, o empregador comunicará ao empregado, por escrito, a data de início da experiência, ficando a critério do empregado aceitar ou não tal situação.

Em sendo efetivada a promoção, o empregado passa a receber o salário da nova função a partir da efetivação.

Em não ocorrendo a promoção, o empregado volta a sua função anterior, fazendo o empregador constar em sua ficha, como período de treinamento apenas.

Nenhuma indenização ou valor adicional será devido pela empresa, em caso de não aproveitamento do empregado na função almejada, ficando, por outro lado, esta, proibida de usar o período de treinamento mais que uma vez com o mesmo empregado.

Estando em treinamento, nos primeiros 30 (trinta) dias, o empregado não pode ser punido por qualquer fato que seja específico da nova função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO CURSO DE FORMAÇÃO - INDENIZAÇÃO

As empresas de vigilância e transporte de valores não cobrarão pagamentos de cursos de formação de seus empregados no ato da admissão, desde que o curso conte com mais de 06 (seis) meses para o vencimento.

O vigilante, uma vez reciclado nos termos da Portaria MJ 91/92 do Ministério da Justiça e Portaria 387/2006 do DPF, sobre as expensas de sua empresa, caso venha a pedir demissão, no período de até 90 (noventa) dias após a conclusão do curso, ou ser desligado por justa causa, no prazo de 06 (seis) meses a contar de sua reciclagem, indenizará a empresa no valor equivalente ao cobrado pelo mesmo curso à época do desligamento, o qual poderá ser descontado das indenizações rescisórias, observado o limite legal de 30% (trinta inteiros por cento) do piso salarial do vigilante.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO CURSO DE RECICLAGEM

É vedada a cobrança por parte dos EMPREGADORES, de cursos de reciclagem no ato da admissão, ressalvados aqueles que contem com menos de 06(seis) meses para o vencimento, sendo a sua realização coincidente ou não com o horário de trabalho.

Os EMPREGADORES que, na vigência do contrato de trabalho, descontarem de seus empregados valores referentes à realização de cursos, obrigam-se a devolver a quantia descontada em dobro em favor do empregado.

As empresas que deslocarem seus empregados para fazer curso de vigilante em outro município, como na capital, são obrigadas a fornecer, adiantadamente, o custo de transporte, sendo obrigada, ainda, a fornecer a alimentação. É de responsabilidade da

empresa fornecer a hospedagem dos seus funcionários, quando o SINDICATO DOS EMPREGADOS assim não puder acomodá-los em suas dependências.

É obrigação do EMPREGADO apresentar no Departamento Operacional da empresa, ao qual se encontra vinculado, toda a documentação prevista no Artigo 110 da Portaria nº 387/2006, no prazo máximo de 60 (sessenta dias) corridos, após a Notificação, por escrito, da Empresa.

Quando o EMPREGADO trabalhar continuamente de segunda a sexta-feira, deverá ser liberado por 01 (hum) dia de trabalho para providenciar os documentos exigidos pelo Artigo 110 da Portaria nº 387/2006.

O não cumprimento do item acima, acarretará na suspensão das obrigações do EMPREGADO, assim como o desconto dos referidos dias, por parte do EMPREGADOR. Caso o EMPREGADO não regularize sua situação no prazo de 15 (quinze) dias, fica facultada à empresa a Demissão por Justa Causa.

As empresas se obrigam a fornecer, durante o período de reciclagem, os vales transportes para todos os empregados, inclusive da capital.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO LOCAL ADEQUADO PARA REFEIÇÕES E VESTUÁRIO

Os empregadores que tenham mais de 30 (trinta) empregados lotados na sede, obrigam-se a criar na mesma, instalação para refeições e troca de roupa, comprometendo-se a realizarem pleito junto aos tomadores de serviços para que seja assegurado, nos postos de trabalho, local adequado para refeições dos empregados em atividade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA GARANTIA DO TRANSPORTE AO EMPREGADO

Na hipótese de vigilantes que não possuam postos fixos ou façam parte de equipes de reserva, os EMPREGADORES fornecerão transporte, com veículos próprios, ou vale transporte para deslocamento dos seus empregados, salvo outra forma de garantia de transporte que for acordada, por escrito, entre as partes, resguardando-se, em todo caso, o direito ao transporte do vigilante.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DOS ASSENTOS PARA DESCANSO

Os EMPREGADORES se obrigam à colocação de assentos, em locais que possam ser utilizados pelos empregados durante as pausas que o serviço permita, obedecida a proporção prevista na NR-17, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 08.06.78, MTB.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO PAGAMENTO DOS CURSOS DE FORMAÇÃO

Estando o empregado com a sua reciclagem em atraso ou sem formação, deverá a empresa arcar com as despesas decorrentes no ato da demissão.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO FORNECIMENTO GRATUITO DAS REFEIÇÕES

Quando, em virtude da necessidade de serviço, o empregado tiver sua jornada prorrogada em mais de 180 (cento e oitenta) minutos, os EMPREGADORES, além de pagar o percentual da jornada extraordinária, ficam obrigados a fornecer refeições aos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Os EMPREGADORES se obrigam a prestar assistência jurídica a seus empregados, quando estes no exercício de suas funções e atividades, em defesa de legítimos interesses e direitos do patrimônio sob sua guarda, incidirem na prática de algum ato legal que os levem a responder por alguma ação judicial, e desde que o empregador seja comunicado por escrito, pelo empregado, da existência da ação judicial contra ele.

A omissão dos EMPREGADORES, quanto ao disposto no *caput* desta cláusula, acarretar-lhe-á o ônus do reembolso das perdas comprovadamente realizadas pelo empregado na sua defesa.

A obrigação desta cláusula cessará com o fim do vínculo empregatício existente entre o empregado e a empresa, salvo na hipótese de, por decisão de 1ª instância, restar comprovado que o empregado não agiu com dolo ou excesso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA EXTENSÃO

A presente Convenção se estende a todos os integrantes da categoria profissional no Estado do Rio Grande, tais sejam vigilantes, vigias, guardas noturnos, agentes de segurança, fiscais patrimoniais, guardiões e similares em exercício de segurança pessoal, patrimoniais ostensivas, armados ou desarmados definidos como vigilantes pelas leis 7.102/83 e 8.863/94 em relação de trabalhos com as empresas ou residências ao pessoal administrativos das empresas de vigilâncias e afins.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DURAÇÃO DO TRABALHO, COMPENS DE HORÁRIO, INT POSSIB DE REDUÇÃO E JORN 12X36

A jornada semanal de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas, perfazendo assim, uma carga horária mensal de 192 (cento e noventa e duas) horas efetivamente trabalhadas, as quais, adicionadas às horas do repouso semanal remunerado, totalizam uma carga horária de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Para fins de cômputo de horas extras serão consideradas como tais aquelas que excederem ao limite de 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, excetuando o previsto nesta cláusula.

Será admitida na categoria a jornada especial, compreendendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Nesses casos, considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos, feriados e dias santificados que coincidam com a referida escala, face à natural compensação das 36 (trinta e seis) horas seguintes, destinadas a descanso.

Considerando as permissões nas normas legais vigentes e ainda, o disposto na Portaria Ministerial MTE nº 1.095/2010 que, usando de sua competência prevista na CLT, faculta a redução do intervalo intrajornada, os Sindicatos convenientes, para regulamentar a jornada de trabalho de 12x36, firmam o seguinte:

I – O vigilante poderá cumprir jornada de 12 horas de trabalho, com o intervalo de 1 hora gozado de acordo com as necessidades do serviço, com assinalação de ponto e, havendo impossibilidade do gozo, a empresa fica obrigada a pagar o período com acréscimo de 50% sobre a hora normal, ou então a dar folga compensatória;

II – Para a compensação referida no item anterior, das horas excedentes e do horário de intervalo, se for o caso, a empresa se obriga a conceder folga para descanso, de 36 horas contínuas, iniciando no dia seguinte.

III – Os signatários do presente instrumento coletivo estabelecem, conforme lhes assegura a Port. n.º 1.095 MTE, de 19 de maio de 2010 (DOU de 20/05/2010 Seção I pág. 77) a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para 30 minutos;

IV – a redução do intervalo, nos moldes acima indicados, depende de expressa anuência do empregado, com intervenção do Sindicato Laboral, através de acordo coletivo de trabalho;

V - Os turnos de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso serão laborados, preferencialmente, nos seguintes horários: 06:00h às 18:00h - 18:00h às 06:00h, facultando-se a variação dos horários.

As empresas também poderão utilizar a escala de 6 (seis) horas corridas de trabalho, de segunda a sexta, e complementação da jornada com 12 horas de trabalho ininterruptos aos sábados ou domingos, sendo garantido, na jornada cumprida nos sábados ou domingos, o intervalo intrajornada e o descanso posterior de 36 (trinta e seis) horas, de modo que, também nesses casos, serão considerados remunerados os domingos trabalhados.

Sempre que a jornada for realizada ininterruptamente, com turnos de revezamento, observar-se-á o inciso 14, do Art. 7º da CF/88, excetuando-se a regra prevista nesta cláusula.

Poderá a empresa alternar as jornadas de trabalho da maneira que melhor lhe convier bem como o horário de trabalho dos empregados que trabalharem em regime de turnos ininterruptos conforme Portaria nº. 412/2007 do MTE, observando, porém, entre a

utilização de uma jornada e de outra, o interregno de 07 (sete) dias na mesma jornada.

Cabe às empresas a escolha da jornada aplicável aos seus empregados dentre as alternativas fixadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente, para sua execução, de qualquer acordo individual, ficando expressamente autorizada a prática de outra escala além das previstas, desde que previamente acordada entre a empresa e o Sindicato laboral.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA HORA EXTRA

O valor da hora extra é fixado em 50% (cinquenta por cento) superior a hora normal trabalhada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO BANCO DE HORAS

Período de apuração e divulgação do saldo do Banco de Horas:

O saldo entre o débito e o crédito de horas será apurado trimestralmente, tornando-se por referência o período que se estende do dia 01 (um) do mês em referência até o último dia do mês do trimestre.

A divulgação do saldo existente no Banco de Horas será realizado trimestralmente, através de demonstrativos individuais.

Lançamento das Horas Extras trabalhadas:

O levantamento das horas levadas a registro no Banco de Horas será realizado em conformidade com os seguintes critérios de proporcionalidade:

- a) Quando se trata de turno de trabalho, na escala de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, a empresa creditará e debitará, igualmente, o turno de trabalho;
- b) Quando se trata de horas extras trabalhadas, cada hora extra trabalhada equivalerá a uma hora e meia a ser lançada no Banco de Horas;
- c) Quando o empregado não atingir 192 (cento e noventa e duas) horas trabalhadas mensais, os EMPREGADOS creditarão em favor dos EMPREGADORES o saldo remanescente em horas para posterior uso no mesmo período estabelecido nesta Cláusula.

Conversão de Horas Levadas a Depósito no Banco de Horas e do Respeetivo Pagamento:

A qualquer momento, a critério dos EMPREGADORES, poderá haver a reconversão do saldo credor, total ou parcial, em pecúnia, em favor do empregado existente no

Banco de Horas e seu respectivo pagamento por ocasião da quitação salarial do mês subsequente ao trimestre;

A reconversão do saldo de horas existente no Banco de Horas, em pecúnia, será obrigatória por ocasião da ruptura contratual e da expiração do prazo da presente contratação. O correspondente pagamento será realizado juntamente com os haveres rescisórios, no tempo da rescisão de contrato de trabalho ou por ocasião da quitação salarial do mês subsequente, respectivamente, ainda que seja celebrado novo acordo para manutenção dessa sistemática de compensação de horas.

Ausência ao Trabalho:

As faltas ao serviço de qualquer natureza (legais, justificadas ou não justificadas) terão o tratamento que a lei as reservar e não serão compensadas para efeito de utilização de horas de crédito do empregado, não integrando o Banco de Horas.

A existência de crédito de horas em favor do EMPREGADO não permite nem justifica o seu não atendimento às convocações normais para o trabalho, hipótese em que a ausência receberá o mesmo tratamento das faltas normais de trabalho, sendo punível, por conseguinte, em conformidade com a legislação vigente.

Da não obrigatoriedade:

O EMPREGADO não é obrigado a fazer horas extraordinárias, não podendo, por este motivo, receber punições ou advertências, quando se tratar da aplicação desta Cláusula, não sendo aplicada a penalidade de Demissão por Justa Causa.

Fica ressalvada, entretanto, a possibilidade de ser solicitada ao empregado a realização de jornada extraordinária a que se reporta o art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E FERIADOS

Será garantido aos empregados enquadrados no presente negócio jurídico, repouso em pelo menos 01 (um) domingo ao mês.

Não observado o estabelecido no *caput* desta cláusula, as horas trabalhadas nesses dias de repouso, bem como aquelas trabalhadas em dias de feriados, estabelecido na Legislação vigente, serão remuneradas de forma dobrada, exceto na escala 12 x 36, onde não serão devidos os domingos e feriados, conforme os termos já estabelecidos nesta Convenção.

Fica instituído o Dia do Vigilante, a ser comemorado no dia 14 de fevereiro de cada ano.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOS REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

Os empregadores se obrigam a fazer incidir, sobre o pagamento do 13º salário, férias, repouso semanal remunerado e FGTS, e valor das horas extras e do adicional noturno do mês do adimplemento desses direitos trabalhistas, extraindo-se o valor da média aritmética dos últimos 06 (seis) meses.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO CARTÃO INDIVIDUAL DE ANOTAÇÕES

Será obrigatoriamente fornecido pelos EMPREGADORES cartão individual de anotações de jornada de trabalho aos empregados e nele anotado o horário de prestação de serviços, após cada jornada.

A jornada normal e extraordinária de trabalho será controlada através de cartão, papeleta de serviço externo, livro ou folha de ponto, com utilização de modelo apropriado, inclusive para o pessoal da área operacional (segurança e vigilância), facultada a utilização de outros meios mecânicos ou eletrônicos de controle de frequência, os quais, mediante assinatura do empregado nos relatórios periódicos emitidos pelo sistema de processamento de dados, servirão, igualmente, como meios de prova, para todos os fins e efeitos de direito.

É obrigação do empregado assinar corretamente a hora de entrada e saída, sendo que a sua assinatura de forma irregular e invariável (Ponto Britânico), verificado pelos responsáveis, é passível de medida disciplinar pelo empregador, conforme legislação e norma interna da empresa empregadora.

É defeso ao empregado a retirada dos cartões de ponto dos postos de serviço onde ficarão a disposição dos responsáveis, sendo a sua retirada passiva de medida disciplinar pelo empregador, conforme legislação e norma interna da empresa empregadora.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO ABONO DE FALTAS A ESTUDANTES

Sem prejuízo de seus salários, é facultado ao empregado estudante ausentar-se do serviço para realização de exames escolares programados por estabelecimento de ensino de 1º e 2º graus ou universitários, desde que comunique aos EMPREGADORES, por escrito, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, sujeitando-se ainda a apresentação do comprovante da realização desse exame em igual prazo.

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho dos estudantes empregados, mudança de escala que venha a prejudicar a frequência das aulas desde que devidamente comprovada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ABONO DE FALTA À MÃE TRABALHADORA

É garantido o abono de falta à mãe trabalhadora, no caso de necessidade de consulta médica ao filho menor de até 03 (três) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica, até o limite de 05 (cinco) dias ao ano.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO COMPARECIMENTO À JUSTIÇA/ABONO

As faltas cometidas durante a realização de audiências junto à Justiça do Trabalho, como reclamante ou testemunhas serão abonadas desde que apresente a notificação à empresa com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas e ao retornar do ato, apresente certidão atestando a sua presença.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO ABONO DE FALTAS PARA INTERNAÇÃO

O empregado não sofrerá prejuízo salarial quando faltar ao serviço por um dia ao ano, para internação hospitalar de seus dependentes, ascendentes e descendentes que seja compensada com um dia de trabalho.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO INÍCIO DAS FÉRIAS

O período de férias, individuais ou coletivas, não poderá ter início em dias de Sábado, Domingo e Feriados, em dias já compensados ou em dias destinados ao descanso em decorrência da escala de trabalho adotada, devendo o seu pagamento ser efetuado, improrrogavelmente na data imediatamente anterior ao da concessão, ressalvando o dia da folga.

Os EMPREGADORES que não pagarem as férias remuneradas conforme o estabelecido na **Consolidação das Leis do Trabalho**, ficarão obrigados a recolher 20% (vinte por cento) sobre o valor das penas, em favor do empregado prejudicado, a título de multa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DAS LICENÇAS

Fica garantido a todo empregado a ausência ao serviço, sem prejuízo salarial, nas seguintes hipóteses:

- a) De 03 (três) dias corridos em casos de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente direto;
- b) De 03 (três) dias corridos em virtude do seu casamento;

c) De 05 (cinco) dias corridos no decorrer da primeira semana do nascimento do filho, a título de licença paternidade.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DAS FÉRIAS PARA CASAMENTO

Fica facultado ao empregado o gozo das férias no período coincidente com a época do seu casamento, desde que manifeste sua intenção aos EMPREGADORES com 30 (trinta) dias de antecedência da data do evento e que sejam atendidas as conveniências da empresa.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO UNIFORME DE TRABALHO

Os EMPREGADORES se obrigam a fornecer 02 (dois) uniformes de trabalho ao empregado-vigilante, no ato de sua contratação.

A cada 06 (seis) meses, os EMPREGADORES substituirão uma calça e uma camisa, ficando o empregado vigilante obrigado a devolver, na mesma proporção, o uniforme substituído. A cada ano, os EMPREGADORES substituirão os sapatos.

As empresas incluirão nas propostas comerciais os custos referentes ao cumprimento da Portaria nº 387/2006/DG/DPF e Portaria nº 191/2006/MTE, relativamente aos coletes à prova de balas.

Em caso de extravio ou danificação dos mesmos, ficam as empresas autorizadas a descontar da remuneração ou indenização os valores correspondentes, nos termos do art. 462, §1º da CLT, exceto por acidente de serviço.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DOS ATESTADOS

Tendo o sindicato convênio médico-odontológico com a previdência social ou possuindo assistência sindical, seus atestados médicos e odontológicos serão aceitos pelo empregador para justificativa de falta dos seus empregados, devendo constar no atestado a assinatura e carimbo com o número de inscrição no conselho de classe do profissional emissor do documento, bem o como o CID da doença, que fica, desde já, autorizada a sua menção no referido atestado, pelos empregados abrangidos pela presente CCT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA PROIBIÇÃO DA ANOTAÇÃO DE ATESTADOS NA C.T.P.S.

Fica vedado ao EMPREGADOR o uso da Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotações relativas à afastamento para tratamento de saúde, com menos de 15 (quinze) dias, em qualquer caso.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO SESMT COLETIVO

As empresas representadas e associadas ao sindicato patronal que firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho ficam autorizadas a adotar qualquer das modalidades previstas pela Portaria nº 17, de 01.08.2007, publicada no DOU de 02.08.2007, ou seja, a utilizar qualquer das hipóteses ali previstas para vincularem seus empregados, total ou parcialmente, aos SESMT's dos tomadores de seus serviços, aos SESMT's organizados pelo sindicato patronal ou pelas próprias empresas, e/ou SESMT's organizados no mesmo pólo industrial ou comercial em que desenvolvem suas atividades, ou ainda a possibilidade de utilização de empresas especializadas, que realizem as mesmas atividades.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA GARANTIA DO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela Legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses nos termos do Art.118 da Lei Federal nº 8.213/91.

A garantia de emprego ora convencionada não se aplicará nos casos de dispensa por falta grave.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DO EMPREGADO DOENTE

É proibida a demissão de empregado doente com situação comprovada por atestado médico, no qual deverá constar a assinatura e carimbo com o número de inscrição no conselho de classe do profissional emissor do documento, bem como o CID da doença.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA DISPONIBILIDADE REMUNERADA

Concede-se aos dirigentes sindicais eleitos, titulares ou suplentes em exercício, limitados ao número de 01 (um) por empresa e resguardada a base territorial dos sindicatos profissionais que assinam esta CCT, licença remunerada para o exercício da atividade sindical, sem prejuízo do seu tempo de serviço, do período de férias, do

pagamento do salário mensal (jornada normal), 13º salário e outros benefícios decorrentes do contrato de trabalho, tais como vale-refeição e/ou cesta básica. A requisição da licença, por escrito, será dirigida à empresa pelo Presidente do sindicato ou seu substituto legal no prazo mínimo de 30 (trinta) dias que antecederem ao início da referida licença.

Observando o caput da cláusula supra, na hipótese de eleição ou indicação para CNTV-OS, os EMPREGADORES, com contingente de mais de 1.000 empregados, colocarão à disposição da entidade sindical de nível superior mais 01 (um) empregado mediante comunicação.

Entende-se por remuneração o conceituado no art.457 e seus incisos da CLT, a integração de horas extras e adicionais, férias, 13º salário e salário-família.

As empresas ficam isentas do fornecimento de vale-transporte para aqueles dirigentes sindicais que já percebem tal benefício diretamente de suas entidades laborais, devidamente informado pelo respectivo presidente da entidade.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DAS ELEIÇÕES SINDICAIS

Durante o processo de renovação da direção do SINDICATO os EMPREGADORES permitirão a instalação de urnas coletoras de votos em local previamente acordado, para o livre exercício do voto pelos associados da Entidade.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA PROTEÇÃO À LIBERDADE SINDICAL

Os EMPREGADORES reconhecem o princípio da ampla liberdade sindical e assumem o compromisso de não praticar qualquer ato que venha a ferir o referido princípio.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES E DELEGADOS DE BASE

Todo dirigente Sindical, delegado de base ou representante dos trabalhadores, eleitos em assembléia da categoria profissional para participar de encontros de cunho municipal, estadual, nacional ou internacional, terá abonada a falta até o limite de 30 (trinta) dias por ano, sucessivos ou intercalados, sem prejuízo salarial, desde que informado ao seu empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência do respectivo evento, através do ofício firmado exclusivamente pela Coordenação do Sindicato Obreiro, contendo local, horário e duração do evento, devendo o participante, caso solicitado, apresentar comprovação de participação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA GARANTIA DE EMPREGO AO DELEGADO SINDICAL

Os delegados sindicais e os seus respectivos suplentes eleitos, ou nomeados na proporção de 01 (um) por Empresa, cujos nomes serão comunicados oficialmente, não poderão, durante o exercício do seu mandato, o qual não pode exceder o prazo de 06 (seis) meses, sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Ocorrendo a despedida, caberá aos EMPREGADORES em caso de reclamação à justiça do Trabalho, comprovar a existência de quaisquer dos motivos mencionados nesta cláusula, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DO QUADRO DE AVISOS

Os EMPREGADORES permitirão a afixação em quadro das resoluções e encaminhamentos do SINDICATO, avisos, e outros comunicados de interesse da categoria profissional, desde que assinados por Diretor do Sindicato e em papel timbrado, cujo conteúdo não seja de natureza político-partidária.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DOS CERTIFICADOS

Como mais um instrumento de acompanhamento do cumprimento dos direitos dos trabalhadores, e em respeito ao art. 607 da CLT, as empresas são obrigadas a apresentar para participação em licitação e/ou assinatura de contrato, Certidões de Regularidade, expedidas por ambos os Sindicatos convenientes, comprovando que cumpriram o disposto no art. 578 e seguintes da CLT e nesta convenção, com relação ao recolhimento de contribuições obrigatórias para toda a categoria.

O cumprimento desta Cláusula aplica-se à participação das Licitações Públicas nas modalidades de Concorrências, Tomadas de Preços, Cartas-convite e Pregão, promovidas no Estado do Rio Grande do Norte, nas quais as concorrentes deverão apresentar ao órgão ou entidade, Certidão/Declaração de estarem adimplentes e quites com as obrigações pactuadas neste instrumento coletivo e na lei, devendo o Sindicato Patronal e o Profissional, expedirem as respectivas Certidões/Declarações.

Os Sindicatos, Patronal e Laboral, expedirão a Certidão/Declaração de que trata esta Cláusula, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro horas) após a solicitação formal do documento, desde que esteja a empresa regular com as obrigações abaixo enumeradas:

- a) Cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho e demais normas de proteção ao trabalhador;
- b) Recolhimento de todas as contribuições aqui inseridas e previstas na lei;
- c) Recolhimento regular do FGTS e INSS;
- d) Certificado do seguro pago, do mês correspondente.

A falta da Certidão que trata este dispositivo ou sua apresentação com prazo de validade vencido – que será de 30 (trinta) dias – permitirá às demais empresas concorrentes ou mesmo às entidades pactuantes, impugnam a participação das empresas no procedimento licitatório por ausência de documentação.

Na hipótese do não fornecimento da Certidão no prazo estipulado, terá validade a apresentação do protocolo do requerimento da Certidão.

Parágrafo 5º: Os Sindicatos convenientes e as empresas alcançadas por este instrumento normativo levarão ao conhecimento dos tomadores de serviços o inteiro teor da presente convenção coletiva de trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante sua vigência.

DO ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA: As EMPRESAS que desejarem contratar com o setor público, retirar ou renovar cadastros em órgãos públicos ou privados, deverão apresentar, no ato do procedimento licitatório, o Atestado de Capacidade Técnica, que será registrado conforme contrato apresentado pela empresa executante em seu acervo de ordem técnica. Este Atestado será emitido pelo SINDESP/RN, órgão competente para tal finalidade.

Fica convencionado que as empresas deverão, obrigatoriamente, apresentar em procedimentos licitatórios promovidos pela administração pública e contratações privadas certidões de regularidade expedidas pelo sindicato patronal.

Para obtenção da certidão a ser expedida pelo SINDESP a empresa deverá comprovar com antecedência e no ato do requerimento sua regularidade no que tange às contribuições sindicais e o programa de combate à vigilância clandestina.

Para obtenção da certidão a ser expedida pelo SINDESP, a empresa deverá apresentar as contribuições sindicais (mensalidade social e contribuição sindical) de todos os empregados, por meio de certidão expedida pelo Sindicato Laboral.

O SINDESP terá o prazo de até 24 (vinte e quatro) horas para proceder ao fornecimento da certidão requisitada.

Da revogação ou indeferimento da Certidão de Regularidade e/ou Capacidade Técnica caberá pedido de reconsideração à AGE do SINDESP, por meio da sua presidência, no prazo de 04 (quatro) dias úteis, sob pena de caducidade. Recebido o recurso, caberá à presidência submeter o assunto a AGE, no prazo de 03 (três) dias úteis do protocolo do recurso, se antes a Diretoria do SINDESP não reformular a decisão, acatando integralmente o recurso.

Na contagem dos prazos estabelecidos nesta Convenção, excluir-se-á o dia do início e incluir-se-á o do vencimento.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA E DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Os EMPREGADORES se obrigam a efetuar o desconto de 2% (dois por cento) do piso salarial dos empregados associados ao SINDICATO, mediante autorização expressa do trabalhador, e repassá-lo à entidade sindical profissional até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do desconto, a título de mensalidade sindical.

O valor da mensalidade referida e descontada do salário dos empregados, deverá ser repassada ao sindicato obreiro.

No mês de março de 2011, será efetuado o desconto da Contribuição Confederativa, prevista na Constituição Federal, no valor único de um dia de salário, para todos os empregados, observando o limite do piso salarial do vigilante patrimonial.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Todas as empresas contribuirão para a entidade patronal, com a importância de R\$ 7,00 (sete reais) por empregado, devidamente informado ao Departamento de Polícia Federal, limitando-se, essa contribuição ao valor máximo de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por empresa.

Objetivando o recebimento dos valores que trata na cláusula septuagésima sétima, conforme determinação da assembleia, a entidade sindical emitirá o competente título de crédito, o qual será cobrado através da rede bancária, com vencimento para o dia 15 de junho de 2011. Em caso de não pagamento, será promovido o protesto e a devida ação executória, consoante deliberação da assembleia.

Fica assegurado o direito de oposição no prazo de 10 dias, contados da data do depósito na SRTE /RN e da divulgação pela imprensa, desde que a empresa se manifeste expressamente junto a entidade sindical empresarial.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - DA MORA NO REPASSE DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

Fica acordado que, no atraso de contribuição sindical anual, assistencial e da mensalidade por parte dos EMPREGADORES, se ocorrer do dia 10 até o final do mês, estes se obrigam ao pagamento da variação do IGPM da Fundação Getúlio Vargas ou sucedâneo, depois deste prazo incidirá sobre o valor devido juros de mercado.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES

As empresas de Segurança Privada do Estado do Rio Grande do Norte deverão recolher a Contribuição Confederativa Patronal, consoante a norma do inciso IV, do artigo 8º, da Constituição Federal e demais legislação aplicável à matéria, cujo valor, determinado em assembleia da FENAVIST - Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores, vinculado ao porte da empresa de acordo com a quantidade de empregados existentes na empresa em 1º de janeiro de 2011, atestado pela ficha de atualização encaminhada ao DPF, será:

- a) Empresa com até 100 (cem) empregados: R\$ 1.000,00 (hum mil reais);
- b) Empresa com 101 a 200 empregados: R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais);
- c) Empresa com 201 a 300 empregados: R\$ 2.000,00 (dois mil reais);
- d) Empresa com 301 a 400 empregados: R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais);
- e) Empresa com 401 a 600 empregados: R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais);
- f) Empresa com 601 a 1.000 empregados: R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais);
- e
- g) Empresas com mais de 1.001 empregados: R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - DA RELAÇÃO DOS EMPREGADOS

Os EMPREGADORES remeterão ao SINDICATO, até o quinto dia útil de cada mês, a relação de empregados abrangidos pela mensalidade sindical, contribuição sindical e desconto assistencial, para fins de controle.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - DO FORO DA ELEIÇÃO

As partes elegem o foro de Natal, para dirimir quaisquer controvérsias oriundas da interpretação e cumprimentos da presente Conversão Coletiva de Trabalho, em detrimento de outro por mais privilegiado que seja ou venha a ser.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - DO COMPROMISSO NEGOCIAL

As partes se obrigam antes de tomarem qualquer medida de ordem judicial, a esgotarem todas as vias negociais.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - DA COMISSÃO PRÉVIA DE NEGOCIAÇÃO

Firmam as partes que na conformidade a Lei n.º 9.958/2000, será por aditamento a esta Conversão ou Acordo Coletivo de Trabalho instituídas as comissões prévias de negociações, instrumentos próprios que definirão suas constituições e normas de funcionamento, garantindo-se de logo a assistência dos sindicatos das categorias na hipótese de Acordo Coletivo de Trabalho.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - DA SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS

Quaisquer dúvidas, controvérsias ou litígios resultantes da interpretação ou aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão processados e julgados pela Justiça do Trabalho.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - DO OBJETIVO E DOS BENEFICIÁRIOS

Esta Convenção Coletiva de Trabalho, fundamentada no que determina o art. 611, da Consolidação das Leis do Trabalho, e demais cominações legais, tem como finalidade a concessão de aumentos de salários e a estipulação de condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações, especificamente as relações individuais de trabalho mantidas entre as Empresas de Vigilância e Segurança de Valores e seus empregados, tendo como beneficiários da mesma, os Empregados das Empresas de Vigilância e Segurança do Estado do Rio Grande do Norte, consoante o 3º subgrupo, do 2º plano CNTC, do quadro que se refere ao art.577, da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DA SUPREMACIA DA PRESENTE CONVENÇÃO

Todos os acordos coletivos preexistentes serão revogados de pleno direito, a partir do registro da presente convenção, desde que suas avenças conflitem direta ou indiretamente com as cláusulas nela convencionadas.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

No caso de descumprimento pelos EMPREGADORES e pelo SINDVIGILANTES/RN de qualquer obrigação prevista nesta Convenção e exclusivamente nesta hipótese será aplicada uma multa no valor de 2% (dois por cento) sobre o piso salarial da categoria revertendo para o Sindicato, quando este for o sujeito passivo da infração e para o empregado individualmente atingido, quando este for o sujeito passivo do ato descumprido.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DA PRORROGAÇÃO E DA REVISÃO

O processo de prorrogação, revisão ou revogação total ou parcial da presente Convenção obedecerá ao disposto no artigo 615, da C.L.T.

Outras Disposições

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE COMBATE À VIGILÂNCIA CLANDESTINA

As entidades signatárias, considerando que a prática denominada “vigilância clandestina” traz prejuízos inestimáveis não só para os membros das categorias econômica e profissional, mas para toda a coletividade, vez que coloca em risco a vida dos cidadãos, bem como considerando que a prática não somente suprime empregos legítimos ao passo que sub-emprega informalmente, mas marginaliza trabalhadores, suprimindo direitos, além de configurar concorrência desleal com quem, nos termos da lei, presta serviços de vigilância patrimonial, segurança pessoal e escolta armada, resolvem constituir um Programa de Combate à Vigilância Clandestina, cujo objetivo é a implementação de medidas proativas e inibitórias da vigilância clandestina, realizando fiscalizações “in loco” e acionando, sempre que necessário, a autoridade policial competente, bem como diligenciando junto à DELESP, à Superintendência Regional do Trabalho do Rio Grande do Norte e ao Ministério Público do Trabalho, além de outros órgãos ou agentes cuja atuação seja pertinente ao seu objeto, no intuito de coibir a vigilância clandestina, além de formular propostas e buscar alternativas nesse diapasão, apresentando-as a quem de direito.

As empresas de vigilância abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por este instrumento, reconhecem a legitimidade do referido programa, posto que a vigilância clandestina é mazela que atinge com idêntica violência tanto trabalhadores quanto empresas, sendo valoroso qualquer mecanismo coibitivo.

As empresas abrangidas pela presente CCT, no intuito de contribuir com as atividades do Programa de Combate à Vigilância Clandestina, bem como com outras atividades sociais, educativas, de comunicação e/ou de relevância pública que as entidades sindicais convenientes venham a prestar, destinarão à entidade sindical patronal (SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE), signatária deste instrumento coletivo, mensalmente, a importância de R\$ 4,00 (quatro reais) por empregado, sem nada descontar deste, valor que deverá ser recolhido ao sindicato até o décimo dia de cada mês, mediante boleto bancário emitido pelo SINDESP/RN.

Juntamente com o recolhimento do valor estipulado no parágrafo segundo, as empresas encaminharão ao sindicato patronal, mensalmente, relação dos seus empregados, que se prestará, inclusive, à fiscalização dos valores recolhidos.

Em caso de mora, as partes fixam a aplicação de multa de 10% (dez por cento), que não será cumulável com a multa prevista pelo artigo 545, parágrafo único, da CLT, acaso se entenda por sua aplicação analógica.

Os recursos advindos do referido programa serão compartilhados pelas entidades sindicais convenientes na medida em que, isolada ou conjuntamente, implementarem ações efetivas que concorram para a consecução de seus objetivos.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - DO IMPACTO ECONÔMICO FINANCEIRO

Fica assegurado a todas as empresas de segurança privada, bem como outras abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o direito ao repasse para todos os seus contratantes Instituições Públicas ou Privadas, Estabelecimentos Bancários, Organizações Industriais, Comerciais, Órgãos Públicos, Estatais e Paraestatais e demais contratantes de Segurança Privada, o total da majoração dos custos decorrentes do reajuste salarial concedido à categoria profissional, bem como demais benefícios econômicos ajustados no presente instrumento, no importe de: 6,97% (seis vírgula noventa e sete por cento) para Posto 44 horas semanais; 6,71% (seis vírgula setenta e um por cento) para Posto 12 x 36 horas diurnas e 13,35% (treze vírgula trinta e cinco por cento) para Posto 12 x 36 horas noturnas sobre os custos dos contratos de prestação de serviços vigentes.

JOSE RAIMUNDO RIBEIRO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREG DE EMPR DE SEG E VIGILANCIA DO RN

JOSE ROSSINI ARAUJO BRAULINO

Presidente

SIND DAS EMP DE VIGILANCIA SEG E TRANS DE VALORES DO RN

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