

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RN000118/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/04/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR010971/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46217.002202/2009-06  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/04/2009

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, CPF n. 230.431.304-30;

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, CPF n. 305.241.054-72;  
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 2009 a 31 de janeiro de 2010 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 em RN.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

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

O piso salarial do **VIGILANTE a partir de 1º de março de 2009 será de R\$ 760,00 (setecentos e sessenta reais).**

Fica estipulado que os integrantes de guarnição do carro forte perceberão os seguintes valores:

- a) **Vigilante condutor**, de R\$ 1.216,00 (hum mil duzentos e dezesseis reais);
- b) **Fiel**, de R\$ 1.216,00 (hum mil duzentos e dezesseis reais);
- c) **Carabineiro/Acompanhante**, de R\$ 1.140,00 (hum mil cento e quarenta reais);

Os **Vigilantes de Escolta Armada**, que trabalham especificamente na escolta de

cargas valiosas, terão o seu piso salarial no valor de R\$ 857,68 (oitocentos e cinqüenta e sete reais e sessenta e oito centavos);

Os **SPPs (Seguranças Pessoais Privados)**, empregados que trabalham no acompanhamento pessoal (segurança pessoal), conforme estabelece a Portaria n° 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\$ 913,86 (novecentos e treze reais e oitenta e seis 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\$ 760,00 (setecentos e sessenta reais);

Os **Monitoradores Operadores**, empregados que acompanham todos os disparos decorrentes do sistema de segurança eletrônica, terão o piso salarial de R\$ 466,00 (quatrocentos e sessenta e seis reais);

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\$ 575,73 (quinhentos e setenta e cinco reais e setenta e três centavos);

Os **Vigilantes desarmados** terão piso salarial correspondente à R\$ 518,03 (quinhentos e dezoito reais e três 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; Shoppings Centers; Lojas do Comércio Varejista; Supermercados; Residências; Clínicas; Bares/Restaurantes e Similares; Hotéis; Indústrias; Postos de Gasolina; Farmácias e Escritórios de Prestação de Serviços em geral.

As empresas que praticam o piso salarial superior ao previsto no item 3.1 desta 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\$ 466,00 (quatrocentos e sessenta e seis reais);
- b) **Contínuos**, de R\$ 466,00 (quatrocentos e sessenta e seis reais);
- c) **Recepcionistas e Telefonistas**, de R\$ 466,00 (quatrocentos e sessenta e seis reais);
- d) **Motoristas**, de R\$ 466,00 (quatrocentos e sessenta e seis reais);
- e) **Consultores de Vendas**, de R\$ 466,00 (quatrocentos e sessenta e seis reais);
- f) **Técnicos em manutenção de armas, Técnicos em manutenção de**

**equipamentos, Técnicos em Informática**, de R\$ 629,63 (seiscentos e vinte e nove reais e sessenta e três centavos);

g) **Auxiliar Administrativo, Auxiliar Financeiro, Auxiliar Comercial, Auxiliar Operacional, Auxiliar de Pessoal, Auxiliar de Recursos Humanos**, de R\$ 466,00 (quatrocentos e sessenta e seis reais);

h) **Assistente Administrativo, Assistente Financeiro, Assistente Comercial, Assistente Operacional, Assistente de Pessoal, Assistente de Recursos Humanos**, de R\$ 559,68 (quinhentos e cinquenta e nove reais e sessenta e oito centavos);

i) **Supervisor Administrativo, Supervisor Financeiro, Supervisor Comercial, Supervisor Operacional, Supervisor de Pessoal, Supervisor de Recursos Humanos**, de R\$ 1.119,37 (um mil cento e dezenove reais e trinta e sete centavos);

j) **Coordenador Administrativo, Coordenador Financeiro, Coordenador Comercial, Coordenador Operacional, Coordenador de Pessoal, Coordenador de Recursos Humanos**, R\$ 1.539,13 (um mil quinhentos e trinta e nove reais e treze 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 **8,567%** (oito vírgula quinhentos e sessenta e sete milésimos por cento) a ser aplicado sobre o salário em vigor na data de 1º de março de 2009.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DOS PAGAMENTOS DE SALARIOS**

Os salários dos empregados serão pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Fica acordado que, quando o 5º (quinto) dia útil, coincidir com o sábado ou com feriado bancário, o pagamento poderá ser efetuado no primeiro dia útil subsequente.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DESCONTOS PROIBIDOS**

Os empregadores não poderão efetuar descontos de salários de seus empregados em decorrência do arrebatamento 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 munção 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 - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Os empregadores obrigam-se a fornecer aos empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos que sejam feitos, contendo a discriminação das importâncias pagas e os respectivos descontos, bem como a parcela do depósito do FGTS.

#### **CLÁUSULA NONA - DO PAGAMENTO DE SALARIOS EM SEXTAS-FEIRAS OU VESPERAS 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 DÉCIMA - DO SALARIO DO SUBSTITUTO**

Enquanto durar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, ficando excluídas as vantagens pessoais.

Não se considera eventual a substituição que seja inferior a 30 (trinta) dias consecutivos.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA ANTECIPACAO E DO PAGAMENTO DO 13 SALARIO**

O pagamento do 13º salário será efetuado em conformidade com a legislação em vigor, ficando estabelecida a obrigação dos EMPREGADORES anteciparem até 50% (cinquenta por cento) deste, caso o empregado assim requeira, por escrito e com antecipação mínima de 60 (sessenta) dias do início de suas férias.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO ADICIONAL NOTURNO**

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

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO VALE MERCADO**

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.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 que ocorreu o sinistro.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AUXILIO 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 SÉTIMA - DO SEGURO DE VIDA**

Os EMPREGADORES ficam obrigados a fazer, por conta exclusiva, seguro de vida, por morte acidental ou natural e de invalidez permanente 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 a remuneração do empregado, 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.

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 OITAVA - DO AUXILIO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

Durante a vigência desta convenção, o empregado em gozo de auxílio de acidente de trabalho, a partir do afastamento, receberá da empresa empregadora a quantia que somada ao valor previdenciário, 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, por igual período.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 C.T.P.S, e após a efetivação do registro competente pela D.R.T/DELESP-RN, devendo este número constar em seu crachá e na ficha de registro empregatício.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO MOTIVO DA RESCISAO**

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.

Sufrerá 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 TERCEIRA - DO AVISO PREVIO-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 QUARTA - DA PROIBICAO CONTRATO/HORA**

É expressamente proibida a contratação com pagamento feito à base de hora, salvo quanto a contratos entre a EMPRESA e o COLABORADOR, com aviso aos respectivos sindicatos, ressalvado o direito de contratação por tempo parcial.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

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 SEXTA - DA CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIENCIA FISICA 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 SÉTIMA - DA GARANTIA DO PRE-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 OITAVA - 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 NONA - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

O pagamento das verbas rescisórias obedecerá ao disposto no art.477 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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, os EMPREGADORES arcarão com as respectivas despesas de transporte.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA HOMOLOGAÇÃO**



No ato da homologação, a empresa apresentará, obrigatoriamente, os seguintes documentos, sem os quais não procederá

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

As homologações serão realizadas preferencialmente na sede do Sindicato Obreiro.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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\$ 34,74 (trinta e quatro reais e setenta e quatro centavos) pelo volume de horas trabalhadas;

Serviços que tenham carga máxima de trabalho até 08 (oito) horas diárias consecutivas, serão remunerados em R\$ 46,88 (quarenta e seis reais e oitenta e oito centavos) pelo volume de horas trabalhadas;

Serviços que tenham carga máxima de trabalho até 12 (doze) horas diárias consecutivas, serão remunerados em R\$ 58,63 (cinquenta e oito reais e sessenta e três centavos) pelo volume de horas trabalhadas.

Os EMPREGADORES fornecerão transporte, com veículos próprios ou vale transporte, aos vigilantes para deslocamento, 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 TERCEIRA - DOS CURSOS E REUNIOES**

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

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO REGISTRO DE FUNCAO**

A função verdadeiramente executada pelo empregado, quando não anotada na C.T.P.S, no prazo de Lei, acarretará o descumprimento de obrigação de fazer, sujeitando os EMPREGADORES às penalidades previstas nesta Convenção e Legislação ordinária, excetuando a hipótese prevista na cláusula 37, durante o prazo ali estipulado.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA REVISAO DAS ARMAS E MUNICOES**

Para salvaguardar o bem protegido e a segurança pessoal do empregado-vigilante, vigia ou guarda, 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO TRANSPORTE DE VALORES**

Fica estabelecida a proibição de os empregadores utilizarem veículos não apropriados ao transporte de valores, exceto quanto a permissão inscrita no art. 9º. Do Decreto Lei 89.056/83.

Fica instituído o pagamento, por parte dos empregadores, necessários para cobrir despesas com custos de alimentação e hospedagem, em caso de pernoite, dos vigilantes que exercem suas atividades em carro forte e que precisa se deslocar para localidades fora de sua sede para prestar serviços de natureza eventual. A alimentação, em qualquer caso, será garantida após a sexta hora ininterrupta de trabalho ou em deslocamentos acima do raio de 100 Km (cem quilômetros) da sede da empresa.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO PERIODO DE TREINAMENTO**

Todas as despesas efetuadas com treinamento de aspirante e vigilante serão de responsabilidade dos EMPREGADORES, ficando-lhes vedado qualquer desconto na remuneração do empregado.

O empregado, que estiver com possibilidade de ser promovido, será testado no novo cargo por um período de 90 (noventa) dias, percebendo 80% (oitenta por cento) do salário ou 100% (cem por cento) do salário que já recebia, caso os 80% (oitenta por cento) seja menor que o seu salário, a título de gratificação. O empregador comunicará ao empregado, por escrito, a data de início da experiência, ficando a critério do empregado aceitar ou não tal situação, também por escrito.

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 voltará a sua função anterior, fazendo

o empregador constar o período em sua ficha funcional apenas como período de treinamento, sem qualquer registro em sua CTPS.

Nenhuma indenização ou valor adicional será devido pela empresa a não ser o disposto no item 38.2, em caso de não aproveitamento do empregado na função almejada, ficando, por outro lado, autorizada a usar o período de treinamento mais de uma vez com o mesmo empregado após 6 (seis) meses.

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 OITAVA - DO CURSO DE FORMACAO**

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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 mais 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 puderem acomodá-los em suas dependências.

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

Quando o EMPREGADO trabalhar continuamente de segundas às sextas-feiras, o mesmo será liberado 01 (hum) dia de trabalho para providenciar os documentos exigidos pelo Artigo nº 110 da Portaria nº 387/2006.

O não cumprimento do item acima, acarretará em suspensão nas 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 QUADRAGÉSIMA - DO LOCAL ADEQUADO PARA REFEICOES E VESTUARIO**

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, se comprometendo a realizar pleito junto aos tomadores de serviços para que seja assegurado, nos postos de trabalho, local adequado para refeições dos empregados

em atividades (vigilante, vigia, guarda, e afins).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA GARANTIA DO TRANSPORTE AO EMPREGADO**

Os EMPREGADORES fornecerão transporte, com veículos próprios ou vale transporte, aos vigilantes para deslocamentos em serviços, quando não tenham postos fixos ou estejam em equipe de reserva.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DO PAGAMENTO DOS CURSOS DE FORMACAO**

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 QUARTA - DO FORNECIMENTO GRATUITO DAS REFEICOES**

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 QUINTA - DA ASSISTENCIA JURIDICA**

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.

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 de que trata o item 46.1 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 SEXTA - DA EXTENSAO**

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 SÉTIMA - DA JORNADA DE TRABALHO**

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, totaliza uma carga horária de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Para fins de cômputo de horas extras serão consideradas como tais àquelas que excederem ao limite de 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, excetuando o previsto no item 47.6.

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.

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 do item 47.3.

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.

Deverá ser concedido ao empregado que estiver exercendo turno de trabalho a que se reporta o item anterior, o intervalo para repouso e alimentação de 01 (uma) hora, nos termos previstos no *caput* do art. 71, da CLT. Em virtude da natureza da prestação dos serviços, para o caso de não concessão, pelo empregador, do referido intervalo, este ficará autorizado a remunerar o período correspondente, acrescido de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, nos termos do §4º, do art. 71, da CLT.

O intervalo para repouso e alimentação previsto na cláusula 47.6, poderá, mediante consentimento expresso do empregado, ser fracionado em 02 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos, sendo que o primeiro somente poderá ocorrer após duas horas do início da jornada, e o segundo somente poderá iniciar depois de ter se passado uma hora e meia do cumprimento do primeiro intervalo de trinta minutos. O empregador deverá remunerar com 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, o segundo intervalo de 30 (trinta) minutos, porventura não concedido. Em caso de consentimento expresso do empregado, a empresa poderá compensar a não concessão do segundo intervalo de descanso através de redução do horário da jornada de trabalho do empregado em 30 (trinta) minutos, naquela mesma jornada (redução dada ao item através do Termo Aditivo à Convenção Coletiva 2008/2009,

em razão do Procedimento Preparatório nº 0294/2007, que teve o seu curso perante o Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte).

O excesso de horas trabalhadas em uma semana poderá ser compensado com redução do número das horas de trabalho correspondente até, no máximo, nas duas semanas subsequentes à prestação extraordinária, não podendo ultrapassar o mês subsequente.

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.

As empresas se obrigam a conceder o intervalo intrajornada ou pagar, a título de indenização, quando da ausência do seu gozo, pelo empregado, salvo se decisão do TST, lei específica da categoria ou outro instrumento legal vier a superar, alterar ou dar interpretação diversa ao art. 71, §4º da CLT.

Os empregados que laboram na escala de 12 por 36 horas, em horário noturno previsto no art. 73 da CLT, receberão uma hora extraordinária por noite efetivamente laborada.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA HORA EXTRA**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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, conforme Cláusula 48ª – Da Jornada de Trabalho, os EMPREGADOS creditarão em favor dos EMPREGADORES o saldo remanescente em horas para posterior uso no mesmo período estabelecido no item 50.1.1 desta Cláusula. Este item não se aplica aos EMPREGADOS que participam da Jornada de Trabalho estabelecida no item 48.3, da Cláusula 48ª.

Conversão de Horas Levadas a Depósito no Banco de Horas e do Respectivo 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 trata da aplicação do item 50.2.1 – letra a, desta Cláusula. Não sendo aplicada, por hipótese alguma, 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 QUINQUAGÉSIMA - 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 item 50.1, 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 devidas, conforme os termos da cláusula 48.3.

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

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO CARTAO INDIVIDUAL DE ANOTACOES**

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 assinação 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - DO ABONO DE FALTA A MAE TRABALHADORA**

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 QUINTA - DO COMPARECIMENTO A JUSTICA/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 SEXTA - DO ABONO DE FALTAS PARA INTERNACAO**

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 SÉTIMA - DO INICIO DAS FERIAS**

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, ressaltando 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 OITAVA - DAS LICENCAS**

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 NONA - DAS FERIAS 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 SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 como o CID da doença, que fica, desde já, autorizada a sua menção no referido atestado, pelos empregados abrangidos pela presente CCT.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA PROIBICAO DA ANOTACAO 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 instrumento de saúde, com menos de 15 (quinze) dias, em qualquer caso, respectivos atestados médicos.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 o como o CID da doença.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - DAS ELEICOES 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 OITAVA - DA PROTECAO A 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 NONA - DA LIBERACAO 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 SEPTUAGÉSIMA - 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 SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - DOS CERTIFICADOS**

DO CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL: 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 Certificado de Regularidade Sindical, emitido pela instituição competente, SINDESP/RN, em conformidade com o estabelecido pelos artigos 607 e 608 da CLT.

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.

Os sindicatos convenientes terão o prazo de até 24 (vinte e quatro) horas para proceder ao fornecimento da certidão requisitada.

Da revogação, indeferimento da Certidão de Regularidade ou não manifestação no prazo convencionado, 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 TERCEIRA - DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA E DA CONTRIBUICAO 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 2009, 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 QUARTA - DA CONTRIBUICAO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Todas as empresas contribuirão para a entidade patronal, com à 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 o item 76.1, conforme determinação da assembléia, 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 2008. Em caso de não pagamento, será promovido o protesto e a devida ação executória, consoante deliberação da assembléia.

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - DA MORA NO REPASSE DAS CONTRIBUICOES 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 SEXTA - DA CONTRIBUICAO 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 assembléia 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 2008, 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 SÉTIMA - DA RELACAO 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 OITAVA - DO FORO DA ELEICAO**

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 NONA - DO COMPROMISSO NEGOCIAL**

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DA COMISSAO PREVIA DE NEGOCIACAO**

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 OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA SOLUCAO DE CONTROVERSIAS**

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 OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DO OBJETIVO E DOS BENEFICIARIOS**

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 TERCEIRA - DA SUPREMACIA DA PRESENTE CONVENCAO**

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 QUARTA - DO DESCUMPRIMENTO DA CONVENCAO**

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 QUINTA - DA PRORROGACAO E DA REVISAO**

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 SEXTA - CLAUSULA PRIMEIRA - DO IMPACTO ECONOMICO FINANCEIRO**

O impacto econômico-financeiro desta Convenção Coletiva de Trabalho importará no acréscimo de 17,51% (dezesete inteiros e cinquenta e um centésimos por cento) sobre os custos dos contratos de prestação de serviços vigentes até 31.1.2009, por força da variação do salarial normativo da categoria combinado com a inserção do custo da intrajornada compulsória.

O percentual acumulado decorre do efeito combinado do reajuste salarial dos vigilantes e das categorias administrativas com a incidência da intrajornada ou intervalo para repouso e alimentação obrigada pelo Termo de Ajustamento de Compromisso e Conduta (TACC) n.º 0294/2007 avençado e determinado pela Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DOS ENCARGOS SOCIAIS E DA COMPOSICAO DA REMUNERACAO**

Com o objetivo de assegurar a exequibilidade dos contratos prestados pelas empresas assistidas por esta CCT e a consequente adimplência do cumprimento das obrigações decorrentes dos Encargos Sociais e Trabalhistas, bem como, apresentar aos contratantes, tabela de referência da composição mínima das remunerações das



principais funções por escala de trabalho, fica convencionado que as empresas serão obrigadas a observar os valores constantes nos **Anexos I-A e I-B** (RESUMO ANALÍTICO DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR POSTO) assim como, poderão tomar como referência o percentual proposto no **Anexo II** (COMPOSIÇÃO ANALÍTICA DOS ENCARGOS SOCIAIS), que passam a fazer parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

## ANEXOS

### ANEXO I - RESUMO ANALITICO DA COMPOSICAO DA REMUNERACAO POR POSTO - VIG. ARMADA

#### ANEXO I-A

#### RESUMO ANALÍTICO DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR POSTO

VIGILÂNCIA ARMADA											
DESCRIÇÃO DO INSUMO	UNID	CUSTO	POSTO DE VIGILÂNCIA 44 HORAS SEMANAIS			POSTO DE VIGILÂNCIA 12 X 36 HORAS DIURNAS			POSTO DE VIGILÂNCIA 12 X 36 HORAS NOTURNAS		
			QNTD	VALOR	PESO	QNTD	VALOR	PESO	QNTD	VALOR	PESO
01 Salário	Mês	760,00	01	760,00	100,00%	02	1.520,00	88,81%	02	1.520,00	69,62%
02 Hora noturna reduzida	Hora	5,18							30,44	189,28	8,67%



			TD	OR	O	TD	OR	O	TD	OR	O
01 Salário	Mês	518,03	01	518,03	100,00%	02	1.036,06	88,85%	02	1.036,06	69,62%
02 Hora noturna reduzida	Hora	3,53							30,44	129,02	8,67%
03 Adicional noturno	Hora	0,47							243,52	114,68	7,71%
04 Intra jornada/ Repouso	Hora	3,53				30,44	107,51	9,22%	30,44	129,02	8,67%
05 Reflexo sobre D.S.R.	Calic						22,52	1,93%		79,48	5,34%
Valor Total da Remuneração				<b>518,03</b>	100,00%		<b>1.166,09</b>	100,00%		<b>1.488,26</b>	100,00%

**Parâmetro para cálculos:**

Dias/Mês	=>	365,25 dias / 12 meses	=>	30,44 dias/mês
Dias (domingos/mês)	=>	30,44 / 7 (dias/semana)	=>	4,35 domingos/mês
Feridos/Ano	=>	12 dias	=>	1 por mês
Dias não úteis	=>	4,35 domingos + 01 feriado = 5,35	=>	25,09 dias úteis

**Cálculos:**

**Hora Reduzida Noturna**

Nota 1 - Para o posto noturno de 12 x 36 horas noturnas, das 22:00 às 6:00 horas, é computada como 52 min 30 seg

Nota 2 - A cada dia laborado nesta escada, o trabalhador terá feito 01 hora extra/dia, perfazendo 30,44 horas/mês por posto ou 15,22 horas mês por vigilante

Valor = Salário Normativo / 220 horas x 30,44 (dias/mês) + 50% + 20% = [(R\$ 760,00 / 220) x 30,44] x 1,50 x 1,20

**Adicional Noturno**

Nota 1 - Para escalas 12 x 36 horas, das 18:00 às 6:00 horas, entre 22:00 até as 5:00 horas, é laborado o equivalente a 8 horas.

Nota 2 - 8 horas/dia x 30,44 (dias/mês) = 243,52 horas/mês ou 121,76 horas/mês por vigilante

Valor = Salário Normativo / 220 horas x 30,44 (dias/mês) x 8 (horas/dia) x 20% = [(R\$ 518,03 / 220) x 243,52] x 20%

**Intra jornada**

Será acrescido ao custo o valor equivalente a 1 hora/dia a 50%

Posto Diurno 12 x 36 horas => (Salário normativo / 220) x 30,44 (horas/mês) + 50% => [(R\$ 518,03/220) x 30,44] x 1,50

Posto Noturno 12 x 36 horas => (Salário normativo / 220) x 30,44 (horas/mês) + 50% + 20% => [(R\$ 518,03/220) x 30,44] x 1,50 x 1,20

**Reflexo sobre DSR (Descanso Semanal Remunerado)**

Reflexo pecuniário relativo ao período de descanso sobre as horas-extras e noturnas

Valor = [(Horas-extras + Adicional noturno) / 25,09 dias úteis] x 5,35 dias não úteis

**JOSÉ RAIMUNDO RIBEIRO**

Presidente

SINDICATO DOS EMPREG DE EMPR DE SEG E VIGILANCIA DO RN

**JOSÉ ROSSINI ARAUJO BRAULINO**

Presidente

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

**ANEXO III - COMPOSICAO ANALITICA DOS ENCARGOS SOCIAIS**

**COMPOSIÇÃO ANALÍTICA DOS ENCARGOS SOCIAIS**

ENCARGOS SOCIAIS	%
------------------	---

<b>GRUPO "A"</b>	<b>36,80%</b>
INSS	20,00%
FGTS	8,00%
SAT	3,00%
SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,50%
SESC/SESI	1,50%
SENAC/SENAI	1,00%
SEBRAE	0,60%
INCRA	0,20%

<b>GRUPO "B"</b>	<b>14,82%</b>
FÉRIAS	8,68%
AUXÍLIO DOENÇA MAIS DE 15 DIAS	2,88%
AUXÍLIO DOENÇA MENOS DE 15 DIAS	0,12%
ACIDENTE DE TRABALHO	0,04%
AUXÍLIO PATERNIDADE	0,03%
FALTAS LEGAIS	0,56%
RECICLAGEM ART. 91 DECRETO 992MJ	0,94%
TREINAMENTO NR 5	1,57%

<b>GRUPO "C"</b>	<b>12,32%</b>
1/3 FÉRIAS CONSTITUCIONAL	2,89%
13º SALÁRIO	9,43%
AVISO PRÉVIO TRABALHADO	0,12%

<b>GRUPO "D"</b>	<b>9,34%</b>
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	2,99%
REFLEXOS NO AVISO PRÉVIO INDENIZADO	0,58%
MULTA DO FGTS	4,17%
CONTRIBUIÇÃO SOCIAL ART. 1º LEI 110/91	1,34%
INDENIZAÇÃO ADICIONAL	0,26%

<b>GRUPO "E"</b>	<b>11,30%</b>
FGTS S/ AVISO PRÉVIO	0,24%
INCIDÊNCIAS SOBRE O SALÁRIO MATERNIDADE	0,05%
INCIDÊNCIAS SOBRE O 13º SALÁRIO AVISO PRÉVIO	0,02%
ABONO PECUNIÁRIO	0,75%
1/3 CONSTITUCIONAIS DO ABONO	0,25%
INCIDÊNCIA DO GRUPO "A" SOBRE O GRUPO "B"	9,99%

<b>TOTAL DOS ENCARGOS</b>	<b>84,58%</b>
---------------------------	---------------

**JOSÉ RAIMUNDO RIBEIRO**

Presidente

SINDICATO DOS EMPREG DE EMPR DE SEG E VIGILANCIA DO RN

**JOSÉ ROSSINI ARAUJO BRAULINO**

Presidente

SIND DAS EMP DE VIGILANCIA SEG E TRANSP 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> .