

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RN000012/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/01/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR004136/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13622.100322/2020-34  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/01/2020

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

SINDICATO PATRON COND RES COM MISTO EMP ADM DE COND RN, CNPJ n. 00.907.160/0001-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ VALERIO DUTRA FILHO;

E

SIND INT DOS TRAB VIG EM EMP DE VIG E SEG PRIV, MONIT. ELET, AG TATICO MOVEL-ATM, VIG.ORG, CURSOS DE FORM DE VIG, VIGIAS E CINOFILOS DO RN-SINDSEGUR, CNPJ n. 14.008.958/0001-33, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). PABLO HENRIQUE LIMA DE ARAUJO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2020 a 31 de janeiro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional, exceto os empregados em Transporte e Processamento de Valores porque pertencem ao Sindicato dos Empregados em Transporte de Valores, Carro Forte, Escolta Armada, Carro Leve (ATM), Trabalhadores do Caixa Forte e Tesouraria Bancária (guarda e contagem de valores) do Estado do Rio Grande do Norte – SINDFORTE-RN, e, por via de consequência, vinculados a outra Convenção Coletiva de Trabalho, com abrangência territorial em Açu/RN, Alto do Rodrigues/RN, Angicos/RN, Areia Branca/RN, Caicó/RN, Ceará-Mirim/RN, Currais Novos/RN, Guamaré/RN, Jardim do Seridó/RN, João Câmara/RN, Jucurutu/RN, Macaíba/RN, Macau/RN, Mossoró/RN, Natal/RN, Nova Cruz/RN, Parazinho/RN, Parnamirim/RN, Pau dos Ferros/RN, Santa Cruz/RN, Santana do Matos/RN, Santo Antônio/RN, São Gonçalo do Amarante/RN, São José de Mipibu/RN, São Paulo do Potengi/RN, Touros/RN e Umarizal/RN, com abrangência territorial em Açu/RN, Alto do Rodrigues/RN, Angicos/RN, Areia Branca/RN, Caicó/RN, Ceará-Mirim/RN, Currais Novos/RN, Guamaré/RN, Jardim do Seridó/RN, João Câmara/RN, Jucurutu/RN, Macaíba/RN, Macau/RN, Mossoró/RN, Natal/RN, Nova Cruz/RN, Parazinho/RN, Parnamirim/RN, Pau dos Ferros/RN, Santa Cruz/RN, Santana do Matos/RN, Santo Antônio/RN, São Gonçalo do Amarante/RN, São José de Mipibu/RN, São Paulo do Potengi/RN, Touros/RN e Umarizal/RN.**

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

### **PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL – VIG. ORGÂNICO – LEI Nº 7.102/83**

Fica ajustado que, a partir da data de início de vigência da presente Convenção, será aplicado o reajuste de 4,48% (quatro vírgula quarenta e oito por cento), correspondendo o atual piso salarial da categoria profissional a R\$ 1.439,18 (um mil, quatrocentos e trinta e dois reais e cinquenta e sete centavos) para todo trabalhador admitido em razão de qualquer contrato de prestação de serviço celebrado pela categoria econômica.

-

**Parágrafo primeiro** – Os vigilantes orgânicos, assim considerados aqueles que preenchem os requisitos da Lei nº 7.102/83, não poderão receber salário inferior ao piso aqui estipulado, independentemente do local onde prestam serviço, tempo de jornada diária e de seu empregador.

**Parágrafo segundo** – Não será permitida a criação de função similar à de vigilância orgânica, sendo obrigatória a contratação do profissional qualificado, conforme Portaria nº 3.233/12 da Polícia Federal e a Lei nº 7.102/83 (art. 10, § 4º), assegurando a todos, independentemente do nome do cargo ou função que ocupa, o pagamento do adicional de periculosidade.

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

#### **CLÁUSULA QUARTA – DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE (LEI Nº 12.740/12)**

O adicional de risco de vida previsto nas Convenções Coletivas de Trabalho vigentes nos anos anteriores foi integralmente abarcado e atendido pelo adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/12, que alterou o artigo 193, da CLT, nos termos da Portaria 1885/2013 do Ministério do Trabalho e Emprego que prevê o adicional de periculosidade para aqueles que no exercício de sua profissão estejam em exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, não havendo a percepção cumulada dos dois adicionais (periculosidade e risco de vida) nos termos do Artigo Segundo da Portaria 1885/2013 do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Único** – Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de periculosidade são

devidos apenas a contar da data da publicação da referida Portaria, nos termos do seu Artigo Terceiro e art. 196 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUINTA – DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

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

#### **CLÁUSULA SEXTA – DOS DESCONTOS PROIBIDOS**

Os empregadores observarão as regras do art. 462, da CLT, para proceder e efetuar qualquer desconto de salários de seus empregados, inclusive nos casos de haverem sido arrebatadas as armas ou quaisquer outros instrumentos de trabalho no curso de ações criminosas e locais que estejam executando atividades laborais, bem como no caso de munição gasta em razão das atividades.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – DO SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

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

#### **CLÁUSULA OITAVA – DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Os empregadores se obrigam a fornecer aos empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos que sejam feitos, contendo a discriminação das importâncias pagas e dos respectivos descontos, bem como a parcela do valor do FGTS, admitindo-se pagamento e comprovantes por meio eletrônico e/ou virtual.

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

## Adicional Noturno

### CLÁUSULA NONA – DO VALOR DO ADICIONAL NOTURNO

O trabalho em horário noturno, considerado entre 22h00min até o término da jornada, será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento), calculado sobre o valor da hora normal de trabalho.

**Parágrafo primeiro** – O adicional noturno será acrescido do DSR - Descanso Semanal Remunerado, calculado da seguinte forma: divide-se o valor do adicional noturno pelos dias úteis e multiplica pelos dias não úteis.

**Parágrafo segundo** – Para os trabalhadores submetidos à escala 12 x 36, em conformidade com o parágrafo único do artigo 59-A da CLT, na remuneração mensal pactuada são consideradas compensadas as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, sendo observada a incidência do adicional noturno tão somente no horário das 22h00min às 05h00min.

## Auxílio-Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA – DO BENEFÍCIO-ALIMENTAÇÃO – PORTARIA Nº 03/2002 DO MTE

Será obrigatória a concessão do benefício de alimentação, conforme estipulado, a todos os empregados abrangidos pela presente CCT.

O auxílio alimentação possui natureza de benefício e em hipótese alguma será considerado salário in natura, não havendo qualquer incidência de encargos sociais ou qualquer tributo sobre os valores destinados a esse fim.

I - O benefício-alimentação será fornecido preferencialmente da seguinte forma:

- a. Alimentação-Convênio: a empresa beneficiária contrata uma empresa prestadora de serviços de alimentação coletiva para o fornecimento de documento de legitimação (impressos, cartões eletrônicos, magnéticos ou oriundos de tecnologia adequada). O trabalhador utiliza este documento para aquisição de gêneros alimentícios em supermercados.
- b. Refeição-Convênio: a empresa beneficiária contrata uma empresa prestadora de serviços de alimentação coletiva para o fornecimento de documento de legitimação (impressos, cartões eletrônicos, magnéticos ou oriundos de tecnologia adequada). O trabalhador utiliza este documento para aquisição de refeições em

restaurantes.

II - Por livre opção das empresas, o benefício-alimentação poderá ainda ser repassado em dinheiro, ficando o trabalhador ciente que deverá utilizar única e exclusivamente para sua alimentação. A empresa estará isenta caso haja desvirtuação na utilização dos valores por parte dos trabalhadores.

III - Ficará a cargo das empresas a participação ou não do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

IV - Caso a empresa opte pela participação no PAT e comprove ao Sindicato Laboral, a contribuição financeira do trabalhador no custo direto da refeição fica limitada a 20% (vinte por cento), máximo permitido em Lei (art. 2º, §1º, do Decreto nº 349/1991, e o art. 4º da Portaria nº 03/2002) ou norma posterior que venha a substituí-la.

**Parágrafo primeiro** – Fica convencionado que o valor nominal relativo ao benefício-alimentação a partir de 1º de fevereiro de 2020 deverá corresponder a R\$ 19,00 (dezenove reais) por dia efetivamente trabalhado, independente da forma de implantação do benefício pela empresa.

**Parágrafo segundo** – O benefício-alimentação só será devido por dia efetivamente trabalhado, ou seja, apenas se o trabalhador estiver em serviço efetivo na empresa.

**Parágrafo terceiro** – O benefício do vale alimentação poderá ser disponibilizado por meio dos cartões magnéticos, vales ou em dinheiro, conforme opção do empregador, até o dia de pagamento do salário.

## **Auxílio-Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DO VALE-TRANSPORTE**

Os empregadores se obrigam a fornecer os vales-transporte para os trabalhadores que efetivamente precisem se deslocar para o trabalho e retornar às suas residências fazendo uso de transporte coletivo, de acordo com a Lei nº 7.418/85 e Decreto nº 95.247/87. O vale-transporte é fornecido para o regime casa/trabalho/casa e, na hipótese de o trabalhador faltar ao serviço por qualquer motivo ou esteja de atestado médico, o empregador poderá descontar o valor dos vales referentes aos dias não trabalhados.

**Parágrafo Primeiro** – Os vales-transporte devem ser fornecidos em sua totalidade em uma única vez, no início do mês.

**Parágrafo Segundo** – Nas áreas que não são servidas por transporte coletivo sob a concessão de ônibus, existindo apenas o transporte alternativo (vans), poderão os empregadores optar pelo reembolso das despesas efetuadas pelos empregados com o vale-transporte, mediante pagamento respectivo em pecúnia, no primeiro dia útil do mês, sendo que tal hipótese terá natureza indenizatória (não salarial), não constituindo base de incidência de previdência ou de FGTS, tampouco se configurará como rendimento tributável do trabalhador, em virtude de sua exclusiva natureza jurídica indenizatória.

**Parágrafo Terceiro** – Fica facultado aos empregadores devidamente associados e adimplentes ao SIPCERN o pagamento do vale-transporte em dinheiro, incluindo no contracheque do empregado o valor correspondente à antecipação para despesas de deslocamento residência/trabalho e vice-versa, devendo, nestes casos, destacar como “vale-transporte”.

O referido benefício não tem natureza salarial, mesmo quando pago em dinheiro, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, nem constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS (Art. 458, § 2º, III da CLT em conformidade com STF RE nº 478.410 e TST RR nº 2019-33.2011.5.03.0018).

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DO TRANSPORTE DE ACIDENTADOS**

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.

### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO SEGURO DE VIDA**

Os EMPREGADORES ficam obrigados a fazer, por conta exclusiva, o seguro de vida por morte acidental ou natural e por invalidez permanente parcial ou total decorrente de acidente, em favor dos 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, nos termos da Resolução nº 05, de 10.07.84, do CNSP, devendo, ainda, fazer constar nos recibos de pagamento o nome da seguradora.



**Parágrafo Primeiro** – Fica estipulado um auxílio funeral correspondente a uma remuneração do trabalhador, a ser pago ao cônjuge ou aos herdeiros diretos, no prazo de até 05 (cinco) dias após a apresentação do atestado de óbito.

**Parágrafo Segundo** – As empresas deverão franquear aos Sindicatos Profissionais e Patronais, quando solicitado, comprovante da contratação e pagamento do seguro aqui previsto, na sede da empresa.

**Parágrafo Terceiro** – O presente item não se aplica aos casos de suicídio.

**Parágrafo Quarto** – 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.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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, quando acordado entre as partes, com a devida comunicação ao Sindicato obreiro.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DO PREENCHIMENTO DE VAGAS**

Para o preenchimento de vagas, quando da contratação de novos empregados, as empresas darão prioridade aos empregados vigilantes com curso de formação profissional.

## Contrato a Tempo Parcial

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO E TRABALHO INTERMITENTE**

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, sendo certo que no caso do trabalho intermitente somente poderá ser regulado mediante previsão em acordo coletivo de trabalho.

### **Mão-de-obra de Faixa Etária Avançada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DA GARANTIA DO PRÉ-APOSENTADO**

Fica assegurado aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviços ininterruptos prestados à empresa e estando a menos de 03 (três) anos para o atendimento da aposentadoria, por implemento de idade ou por tempo de serviço, a garantia de emprego pelo aludido período, devendo o beneficiário, para fruição da garantia aqui avençada, comunicar a empresa a sua situação.

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

**Parágrafo Segundo** – 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.

**Parágrafo Terceiro** – Esta cláusula não se aplica às empresas que tenham suas atividades extintas, com a não renovação do Certificado de Segurança expedido pela Polícia Federal ou nos casos em que tenha sido decretada a falência ou dissolução.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**



#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DA CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As partes convencionam o fornecimento de carta apresentação por parte dos empregadores a todos os empregados no ato da rescisão contratual, desde que despedidos sem justa causa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DA HOMOLOGAÇÃO**

A homologação de rescisão de contrato de trabalho será realizada nas empresas, podendo ser realizado na entidade sindical profissional desde que o empregado assim o solicite. Entretanto, o pagamento sempre deverá ser realizado por meio de depósito bancário.

**Parágrafo Único** – No ato da homologação, a empresa apresentará, obrigatoriamente, os seguintes documentos, sem os quais não procederá a homologação:

- a) Ficha financeira do empregado demitido;
- b) As 06 (seis) últimas fichas de frequência ou documento de controle de frequência;
- c) Comprovante dos depósitos na conta vinculada do FGTS;
- d) Cópia do aviso prévio; e,
- e) Exame médico demissional e o PPP.

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

**Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – DOS TREINAMENTOS E REUNIÕES**

Sempre que os EMPREGADORES exigirem o comparecimento dos empregados a treinamentos e reuniões,

estas deverão ser realizadas durante a jornada normal de trabalho, sob pena do empregado ter direito a jornada excessiva quando ocorrerem fora da jornada normal de trabalho.

**Parágrafo Único** – No caso de treinamento voluntário, poderá ser acordado entre empregador e empregado o pagamento apenas de auxílio-alimentação e auxílio-transporte, ficando dispensado o pagamento de hora-extra pela realização do curso, tendo em vista o custo do investimento.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DO REGISTRO DA FUNÇÃO**

A função verdadeiramente executada pelo empregado, quando não anotada na CTPS, no prazo de lei, acarretará o descumprimento de obrigação de fazer, sujeitando os EMPREGADORES às penalidades previstas nesta Convenção e Legislação Ordinária.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DA REVISÃO DE ARMAS E MUNIÇÕES**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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 defesa de usar o período de treinamento mais de 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 VIGÉSIMA QUARTA – DO CURSO DE RECICLAGEM**

É vedada a cobrança, por parte dos EMPREGADORES, de cursos de reciclagem, sendo a sua realização coincidente com o horário de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – O EMPREGADOR que, na vigência do contrato de trabalho, descontar de seus empregados valores referentes à realização do curso, obriga-se a devolver a quantia descontada em dobro ao empregado.

**Parágrafo Segundo** – Aos empregados que realizarem os cursos de reciclagem nos dias de folga, será garantido o pagamento das horas extras equivalentes ao horário do curso, admitindo-se a compensação. Além disso, aos empregados que venham do interior, será garantido o pagamento do deslocamento, alimentação e hospedagem.

**Parágrafo Terceiro** – É obrigação do EMPREGADO apresentar no Departamento Operacional da empresa, o qual se encontra vinculado, toda documentação prevista no Artigo nº 155 e seguintes da Portaria nº 3.233/2012, no prazo máximo de 60 (sessenta dias) corridos após a Notificação por escrito da Empresa.

**Parágrafo Quarto** – Quando o EMPREGADO trabalhar continuamente de segunda a sexta-feira, o mesmo será liberado 01 (um) dia de trabalho para providenciar os documentos exigidos pelo Artigo 155 e seguintes da Portaria nº 3.233/2012.

**Parágrafo Quinto** – O não cumprimento da obrigação acima acarretará a suspensão do EMPREGADO, assim como o desconto dos dias de suspensão. Caso o EMPREGADO não regularize sua situação no

prazo de 15 (quinze) dias, decorridos da data da suspensão, fica facultada a empresa a demissão por justa causa.

**Parágrafo Sexto** – O empregado que for reprovado no psicoteste deverá ser considerado INAPTO para a função, com imediato encaminhamento ao órgão previdenciário para as providências legais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DO LOCAL PARA REFEIÇÃO E VESTUÁRIO**

Os empregadores que tenham mais de 04 (quatro) empregados lotados na sede, obrigam-se a criar na mesma instalação para refeições e troca de roupa.

**Parágrafo Único** – Para a prevenção de riscos e para a segurança do trabalhador, recomenda-se a não utilizar o uniforme fora do local de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DA GARANTIA DE TRANSPORTE AO EMPREGADO**

Os EMPREGADORES fornecerão transporte aos empregados para deslocamento em serviço, quando não tenham postos fixo ou estejam em equipe de reserva.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DOS ASSENTOS PARA DESCANSO**

As empresas se obrigam à colocação de assentos no local da prestação do serviço, 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 VIGÉSIMA OITAVA – DA UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULAR, SMARTPHONE, TABLETS E SIMILARES**

Diante da natureza do serviço de segurança/vigilância, que requer extrema atenção do profissional vigilante, para manutenção da sua segurança e dos demais, fica proibida a utilização de aparelhos celular, smartphone, tablet ou similares, que não seja previamente autorizado ou determinado pelo EMPREGADOR ou para ações necessárias à execução do serviço.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

Os EMPREGADORES se obrigam a prestar assistência jurídica até a 2ª instância judicial a seus empregados, quanto estes, no exercício de suas funções e atividades, em defesa e legítimos interesses e direitos do patrimônio sob sua guarda, incidirem na prática de algum ato que os levem a responder por alguma ação judicial.

**Parágrafo Único** – Havendo o EMPREGADO devidamente comunicado acerca da demanda judicial e ocorrendo 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.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada semanal de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo possível a compensação, nos termos aqui estabelecidos.

**Parágrafo Primeiro** – O excesso de horas trabalhadas no mês poderá ser compensado com redução de horas ou concessão de folga no prazo de 90 (noventa) dias, contado do último dia do mês da prestação dos serviços.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados que laboram em horário noturno, considerado entre 22:00h até o término da jornada, disposto no Art. 73 da CLT, receberão, de forma remunerada, uma hora extra noturna

reduzida.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DA JORNADA DE REVEZAMENTO 12X36**

A jornada de trabalho poderá ser doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extras extraordinárias, em razão da natural compensação, observado ou indenizado o intervalo intrajornada de 1 (uma) hora para repouso e alimentação.

**Parágrafo Primeiro** – Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados que laboram em escala 12 x 36 horas em horário noturno, este considerado entre 22h00min e 05h00min, receberão adicional noturno com acréscimo do percentual de 20%, além de uma hora extra noturna reduzida, tendo em vista a hora ficta noturna com duração de 52 minutos e 30 segundos.

**Parágrafo Terceiro** – Se a Jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do trabalho.

-

**Parágrafo Quarto** – Em caso de redução ou supressão do intervalo intrajornada, o mesmo deverá ser indenizado acrescido do percentual de 50% sobre a hora normal do trabalho.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DO VALOR DA HORA EXTRA**

A remuneração do serviço extraordinário será superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – DAS HORAS EXTRAS – ADICIONAL NOTURNO – BASE DE CÁLCULO**

O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno.

#### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DO CONTROLE E APURAÇÃO DE JORNADA**

Para fins de fechamento do ponto, apuração e pagamento das horas extraordinárias e noturnas, as empresas poderão optar pelo fechamento da folha em data anterior ao último dia do mês sem que isso implique em atraso de pagamento previsto no art. 459 §1º da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – No caso de a empresa optar pelo fechamento do ponto em data anterior ao último dia do mês, pagará as horas extras e noturnas remanescentes em valores atualizados pelo salário do mês do efetivo pagamento.

**Parágrafo Segundo** – O controle de registro de ponto poderá ser feito através de qualquer meio de registro, inclusive eletrônico/digital, aplicativos de celular, documento físico, ou qualquer outro meio que melhor satisfazer a viabilidade operacional do empregador, conforme art. 1º, da Portaria nº 373/2011 do Ministério do Trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – ANOTAÇÕES DE FREQUÊNCIA**

Para os empregadores devidamente associados e adimplentes ao SIPCERN é obrigatório o uso do controle de frequência do empregado quando possuir 10 (dez) empregados ou mais, para os não optantes, é obrigatório independentemente da quantidade de empregados.

#### **Faltas**



#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DO ABONO DE FALTA À MÃE TRABALHADORA**

Fica assegurado o abono de falta a mãe trabalhadora, no caso de necessidade de consulta médica a 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA – DO ABONO DE FALTAS PARA INTERNAÇÃO**

O empregado não sofrerá prejuízo salarial quando faltar ao serviço em 01 (um) dia ao ano, para internação hospitalar de seus dependentes, ascendentes e descendentes, desde que seja compensado com um dia de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DO ABONO DE FALTAS A ESTUDANTES**

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

**Parágrafo Único** – Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho dos estudantes empregados, ou mudança de escala que venha a prejudicar a frequência às aulas, desde que devidamente comprovado.

### **Férias e Licenças**

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – DAS FÉRIAS PARA CASAMENTO**

Fica facultado ao empregado usufruir o gozo de suas férias no período em que esteja prevista a data do seu casamento, desde que manifeste, por escrito, ao EMPREGADOR com 30 (trinta) dias de antecedência da

data marcada, e que este (ou seja, o empregador) esteja de acordo.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DAS LICENÇAS**

Fica garantida 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.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

##### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – DO UNIFORME DE TRABALHO**

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

**Parágrafo Único** – Os uniformes serão entregues em perfeitas condições de uso, terão natureza individual e serão substituídos anualmente ou quando inadequados ou imprestáveis ao uso no exercício da atividade, devendo ser devolvido, se imprestáveis, por ocasião da substituição, ou em qualquer estado quando houver desligamento da empresa, juntamente com a identidade funcional.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – 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 e o CID.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – DA GARANTIA DO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia de emprego, nos termos do art.118, da Lei nº 8.213/91.

**Parágrafo Único** – Os EMPREGADORES enviarão ao SINDICATO cópias das comunicações de acidentes de trabalho encaminhados ao INSS até o 15º (décimo quinto) dia de emissão do C.A.T.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – DO EMPREGADO DOENTE**

Fica proibida a demissão de empregado doente devidamente comprovado por atestado médico, devendo constar em tal documento a assinatura e as informações de endereço, telefones para contato e CRM do médico emissor e CID.

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – DA DISPONIBILIDADE REMUNERADA DO DIRIGENTE SINDICAL**

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, adicionais 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 no prazo mínimo de 30 (trinta) dias que antecederem ao início da referida licença.

**Parágrafo Primeiro** – Observando o caput da cláusula supra, na hipótese de eleição ou indicação para CNTV-PS, os EMPREGADORES, com contingente de mais de 70 empregados da categoria, colocarão à disposição da entidade sindical de nível superior mais 01 (um) empregado mediante comunicação.

**Parágrafo Segundo** – 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.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – DAS ELEIÇÕES SINDICAIS**

Durante o processo de eleição 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.

**Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – DA GARANTIA DE EMPREGO AO DELEGADO DE BASE**

Os delegados de base e os seus respectivos suplentes nomeados na proporção de 01 (um) por empresa, cujos nomes serão comunicados oficialmente, terão direito a 20 (vinte) dias de liberações por ano e não poderão, durante o exercício do seu mandato, o qual não excederá 12 (doze) meses, podendo ser renovado por igual período, sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

**Parágrafo Único** – 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.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – DA LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES E DELEGADOS DE BASE E MEMBROS DO CONSELHO FISCAL**

Todo dirigente Sindical, delegado de base, representante dos trabalhadores (este indicado pelo Sindicato da categoria profissional) e membros do Conselho Fiscal e seus suplentes (estes eleitos pela 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.

**Parágrafo Único** – Os membros do Conselho Fiscal e seus suplentes eleitos terão estabilidade igual aos membros da Diretoria eleita pelo mesmo período.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – DA MENSALIDADE SINDICAL**

Os EMPREGADORES se obrigam a efetuar o desconto de 2% (dois por cento) do salário mais o risco de vida de todos os empregados associados ao SINDICATO, observando-se a relação de associados informados pela representação obreira. A empresa se obriga a repassar à entidade sindical profissional até o 05 (quinto) dia do mês subsequente ao do desconto, a título de mensalidade sindical.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

A título de contribuição assistencial prevista no artigo 513 da CLT, alínea "e", os empregadores descontarão dos seus empregados, uma vez abrangidos pelos benefícios da presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que previamente autorizado por escrito, o percentual de 2% (dois por cento) sobre o valor do salário do mês de maio de 2020, que será aplicado em despesas de assessoria jurídica, econômica, conservação e ampliação do patrimônio da entidade sindical profissional assistente, a qual deverá ser depositada na conta CEF/RN n 971-7 Ag. 0034 – OP. 003, até o 14º (décimo quarto) dia do mês de junho de 2020.

**Parágrafo Único** – Fica garantido a plena possibilidade de oposição pelos empregados.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – DA MORA DO REPASSE DA MENSALIDADE**

Fica acordado que, no atraso da mensalidade e contribuições assistencial e confederativa, por parte dos empregadores, se ocorrer do dia 10 (dez) até o final do mês, estes se obrigam ao pagamento devidamente corrigido, depois deste prazo, incidirá também sobre o valor devido juros de mercado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

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

## Contribuições Sindicais

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

A título de contribuição sindical, os empregadores descontarão dos seus empregados, uma vez abrangidos pelos benefícios da presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que o empregado autorize prévia e expressamente esse desconto e esta autorização seja entregue à empresa até o dia 15 (quinze) de outubro, o valor correspondente a um dia de trabalho, considerando para tal o salário vigente no mês de abril.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

A título de taxa contributiva para o sindicato patronal, condomínios, administradoras de condomínios, shopping centers, centros comerciais e flats em regime de condomínio pagarão, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias após a homologação da presente Convenção Coletiva, a importância de R\$ 200,00 (duzentos reais) referente ao ano 2020. Para tanto, o Sindicato enviará aos seus representados os boletos bancários ou, por opção do contribuinte, essa contribuição poderá ser feita através de depósito identificado junto ao BANCO COOPERATIVO SICREDI S/A – Código 748 – Agência 2207 – Conta corrente 13.528-3, em nome do sindicato, que possui o CNPJ 00.907.160/0001-19.

**Parágrafo Primeiro** – Com o advento da lei 13.467/2017, Lei da Reforma Trabalhista, tornou-se facultativa qualquer contribuição ao sindicato representante da categoria diretamente beneficiada com o estabelecimento de sua respectiva Convenção Coletiva de Trabalho. Isso posto, e considerando a necessidade de manter ativa a entidade sindical, para continuar a exercer seu papel social e moderador de relacionamento entre as partes laborais e patronais, faz-se mister estabelecer que se o beneficiado não contribuiu com a taxa assistencial anual de R\$ 200,00 (duzentos reais) para essa finalidade, nos períodos de vigência das respectivas Convenções Coletivas de Trabalho de 2019 e 2020, perfazendo um total de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), não se beneficiará das benesses para os empregadores estabelecidas nesses dois instrumentos, muito embora tenham que cumprir com as obrigações pactuadas com a entidade laboral.

Os responsáveis pelas entidades acima poderão solicitar diretamente à empresa contratada pelo SIPCERN a emissão desses boletos, utilizando-se dos seguintes canais:

- a) Pelo e-mail [boletos@servnetcondominios.com.br](mailto:boletos@servnetcondominios.com.br);
- b) Pelo telefone (84) 3205-4544;
- c) Pelo WhatsApp (84) 99816-4567;



d) Pessoalmente, das 08:00 às 12:00 e das 13:00 às 17:00 horas, na sede da Serv Net sita à Av. Rui Barbosa, 1721 – Lagoa Nova – Natal/RN.

**Parágrafo Segundo** – Apenas os empregadores devidamente associados ou que tenham contribuído com a taxa assistencial dos anos de 2019 e 2020, e adimplentes ao SIPCERN, poderão usufruir das decisões jurídicas favoráveis à classe patronal dos Condomínios, Administradoras e Shopping Centers sobre os tópicos: i) mudança de data de recolhimento de impostos; ii) obtenção de escritura e/ou “habite-se” através de liminar coletiva; iii) desobrigação de contratar jovem aprendiz; iv) desobrigação de lei caracterizada como abuso ou negligência de autoridade (exemplo: cobrança de impostos indevidos) e v) agressão aos direitos básicos de entidade privada (exemplo: interferência na administração condominial).

**Parágrafo Terceiro** – A situação de adimplência dos Associados e/ou dos Representados Contribuintes poderá ser verificada pelo site [www.sipcern.com.br](http://www.sipcern.com.br), onde aparecem apenas os adimplentes, e/ou através de certidão solicitada à empresa responsável pelas cobranças dos boletos SIPCERN, devidamente assinada pelo diretor presidente do sindicato patronal.

**Parágrafo Quarto** – Para as entidades patronais se valerem das benesses das Convenções Coletivas de Trabalho dos anos 2019 e 2020, frente à eventual celeuma trabalhista e/ou jurídica, faz-se necessária a adimplência da taxa assistencial patronal em data anterior ao ajuizamento da demanda jurídica.

-

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – DAS NEGOCIAÇÕES DA PAUTA**

Obrigam-se as partes acordantes a enviar, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias que antecedem a data-base, a pauta de reivindicações, sob protocolo, a fim de que se inicie o processo de negociação.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA**

No caso de descumprimento pelos EMPREGADORES e pela CNTV/PS e ou SINDSEGUR/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 QUINQUAGÉSIMA NONA – DA PRORROGAÇÃO E DA REVISÃO**

O processo de prorrogação e revisão fica submetido ao respeito das disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – DO DIA NACIONAL DO VIGILANTE**

Fica estipulado o dia 20 de junho como o Dia Nacional do Vigilante.