

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015194/2025

DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 31/03/2025 ÀS 22:43

SINDICATO PATRONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO, CNPJ n. 01.646.031/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDMILSON PEREIRA DE ASSIS;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES DE EDIFÍCIOS E CONDOMÍNIOS RES, COMERCIAIS E DAS EMPRESAS PREST DE SERV E ADMIN DE CONDOMÍNIOS DA GRANDE NATAL/RN, CNPJ n. 15.132.318/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EMANOEL DOS SANTOS DE SOUSA;

FED NAC DE TRABALHADORES EM EDIF E CONDOMÍNIOS, CNPJ n. 01.274.648/0001-19, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EMANOEL DOS SANTOS DE SOUSA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Empresas Prestadoras de Serviços, cujas classes econômicas são representadas pelo SINDPREST/RN, com abrangência territorial no RN e classe laboral prestadoras de serviços em empresas condominial são representadas na base do SINDRATEC-RN e FENATEC-RN, com abrangência territorial em RN.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - O PISO DAS CATEGORIAS

O piso salarial dos trabalhadores que exerçam ou venha a exercer as funções relacionadas nos grupos abaixo, integrantes da categoria abrangida pela presente convenção coletiva, fica reajustado em 7%(sete por cento) para os seguintes valores, com efeitos financeiros a partir de **01/01/2025**.

GRUPO A - Para os ocupantes de cargos ou funções de auxiliar de serviços gerais, auxiliar de jardinagem, contínuo, servente de limpeza, copeiro, porteiro de edifício residencial, atendente, recepcionista, garagista, vigia de condomínio/galeria ou centro comercial, atendente de fraldário em Condomínios residenciais, comerciais e mistos, bem como em empresas administradoras e prestadoras de serviços em condomínios residenciais, comerciais e mistos, farão jus ao piso de R\$ **1.540,80 (Hum mil quinhentos e quarenta reais e oitenta centavos)**.

GRUPO B - Para os ocupantes de cargos ou funções de cabineiro, manobrista, operador de copiadora, ascensorista, jardineiro, guardador de carros, controlador e operador de estacionamento, secretária, piscineiro, ajudante ou auxiliar de eletricitista, ajudante ou auxiliar de encanador, auxiliar de docas (plataforma), operador de máquina de prensa, auxiliar de manutenção, em Condomínios residenciais,

comerciais e mistos, bem como em empresas administradoras e prestadoras de serviços em condomínios residenciais, comerciais e mistos, farão jus ao piso de R\$ **1.546,15 (um mil quinhentos e quarenta e seis reais e quinze centavos)**.

GRUPO C - Para os ocupantes de cargos ou funções de eletricitista, bombeiro hidráulico, carpinteiro, pintor, pedreiro, agente de serviço (manutenção), auxiliar de serviços gráficos, telefonista, auxiliar de encarregado de turma, moto boy, auxiliar de contabilidade, operador de microcomputador, mecânico, encanador, em Condomínios residenciais, comerciais e mistos, bem como em empresas administradoras e prestadoras de serviços em condomínios residenciais, comerciais e mistos, farão jus ao piso de R\$ **1.720,34 (hum mil setecentos e vinte reais e trinta e quatro centavos)**.

GRUPO D - Para os ocupantes de cargos ou funções de zelador, gerente de condomínio, motorista, operador de microfilmagem, encarregado de turma, auxiliar de escritório, escriturário, fiscal de mall (masculino/feminino), chefe de almoxarifado ou de compra, operador de empilhadeira, supervisor de qualidade, técnico de segurança do trabalho, assistentes e analistas administrativos, em Condomínios residenciais, comerciais e mistos, bem como em empresas administradoras e prestadoras de serviços em condomínios residenciais, comerciais e mistos, farão jus ao piso de R\$ **1.939,82 (hum mil novecentos e trinta e nove reais e oitenta e dois centavos)**.

GRUPO E - Para os ocupantes de cargos ou funções de contador e administrador de empresas e gestor de operação em Condomínios residenciais, comerciais e mistos, bem como em empresas administradoras e prestadoras de serviços em condomínios residenciais, comerciais e mistos, farão jus ao piso de R\$ **2.210,00 (dois mil, dezentos e dez reais)**

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DOS REAJUSTES SALARIAIS

Aos empregados que percebem remuneração superior aos respectivos pisos salariais da categoria, fica assegurado o reajuste linear correspondente a 7% (sete por cento) incidente sobre os salários praticados em dezembro de 2024.

Parágrafo Primeiro: Fica garantido que em caso de modificação da política salarial do Governo ou perdas salariais, as partes convenientes poderão a qualquer tempo, voltarem a negociar objetivando a reposição dessas perdas.

Parágrafo Segundo: No que refere ao reajuste para 2026 será aplicado para todas as cláusulas econômicas o reajuste do salário mínimo a ser oficialmente publicado pelo Governo Federal.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DA MORA SALARIAL

DA MORA SALARIAL

O empregador fica obrigado a pagar aos empregados a remuneração mensal até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, excluindo o sábado como dia útil.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Fica facultado ao empregador adiantar ao empregado, sob contrato de convênio "cartão de crédito", até no máximo de 30% (trinta por cento) do valor bruto da remuneração mensal.

Parágrafo Único - Por ser adesão facultativa aos empregados, os custos que advirem do cartão mencionado, serão arcados pelos mesmos, desde que devidamente autorizado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - DO PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO

Ficam facultado aos empregadores, efetuar o pagamento do 13º salário em duas parcelas, sendo a primeira até dia 30 de novembro de 2025 e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro de 2025.

Parágrafo Primeiro: O empregador poderá ainda optar pelo pagamento em parcela única, sendo que neste caso, o adimplemento desta deve ocorrer até o dia 20 de dezembro de 2025.

Gratificação de Função

CLÁUSULA OITAVA - DO ADICIONAL POR ACÚMULO DE CARGO

Os empregados que venham a exercer cumulativa e habitualmente outra função, dentro de sua jornada de trabalho, farão jus à percepção de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo piso salarial contratual da função desempenhada.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - DO CÁLCULO DO REFLEXO DAS HORAS E DOS DEMAIS ADICIONAIS SOBRE RSR

Para se encontrar o reflexo das horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade e periculosidade sobre o repouso semanal remunerado (RSR - Lei 605/49) deve ser pago sempre que o trabalhador tiver direito a hora extra, e será calculado dividindo-se a soma dos valores pecuniários dos adicionais pelo número de dias úteis do mês e multiplicando pelo número de dias não úteis (considerando-se dias úteis os dias de um mês subtraindo os domingos, feriados e folgas, com exceção da jornada 12x36).

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - DO ADICIONAL NOTURNO

Fica ajustado que os empregados abrangidos por esta convenção, quando prestarem serviço entre 22:00 horas e 05:00 horas, farão jus ao adicional noturno de 25% (vinte e cinco) sobre o valor do salário hora normal. Em razão das peculiaridades do serviço, fica a hora noturna fixada em 60(sessenta) minutos.

Parágrafo Primeiro – Na hipótese de parte da jornada do vigilante se incluir no horário noturno e outra parte se concretizar antes ou depois dele, em horário diurno, o mesmo somente terá direito ao recebimento do adicional noturno por aquelas horas efetivamente situadas dentro do limite fixado por lei, ou seja, entre 22:00 horas e 05:00 horas.

Parágrafo Segundo: Na escala 12x36 será considerada compensada a prorrogação do trabalho noturno, quando houver.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas se obrigam a pagar a seus empregados o Adicional de Insalubridade, nas hipóteses contempladas na legislação vigente, e quando apuradas as condições insalubres através de Laudo de Insalubridade, nos Termos da NR-15 do MTE, ou quando previstas nos Programas técnicos-preventivos, a saber: PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) e PPRÁ (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) de que tratam as NR 07 e NR 09 do MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE, ou ainda, quando for o caso, através do LTCAT - laudo técnico de condições ambientais de trabalho, conforme previsto no Artigo 58, parágrafo 1º, da Lei 8.213/91 (alterações introduzidas pela Lei nº 9.528, de 10/12/97).

Parágrafo primeiro – Não haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier.

Parágrafo segundo – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada de acordo com o previsto no art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho, o adicional de insalubridade não será mais devido.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO VALE ALIMENTAÇÃO

A fim de suprir partes das necessidades nutricionais de seus trabalhadores, a partir de 1º de janeiro de 2025, as empresas se obrigam a fornecer “VALE ALIMENTAÇÃO” no valor de **R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) mensais**, aos empregados enquadrados nos PISOS “A, B, C e D”, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente, ou recebimento de uma cesta básica composta única e exclusivamente dos seguintes produtos:

- 05 kg de feijão;
- 05 kg de arroz;
- 05 kg de açúcar;
- 04 pacotes de macarrão;
- 01 kg de farinha de mandioca;
- 02 latas de óleo de soja;
- 04 pacotes de flocos de milho;
- 01 pacote de café - 250g;
- 01 kg de carne de charque;
- 01 pacote de leite em pó - 200g;
- 01 lata de doce - 600g;
- 01 kg de sal;
- 01 pacote de biscoito - Creme Cracker 400g;
- 01 creme dental.

Parágrafo Primeiro: O benefício do vale alimentação não será devido no mês em que o colaborador estiver em gozo de férias, bem como nos dias em que houver faltas, sendo descontado apenas o dia da falta, exceto quando a falta for justificada, inclusive em cumprimento do aviso prévio.

Parágrafo Segundo: O valor previsto no caput não integra o salário para qualquer fim de direito, não tendo natureza salarial conforme estabelecido na Lei nº 6.321/76, que instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Parágrafo Terceiro: DO PAT – As empresas inscritas no Programa de Alimentação do Trabalhador e que forneçam alimentação aos seus trabalhadores, descontarão dos mesmos o percentual de 20% (vinte por cento) autorizado a título de participação no citado programa, independente do valor de face estabelecido.

Parágrafo Quarto: Fica facultado às empresas, o pagamento do Auxílio Alimentação ou substituído, em: Ticket Alimentação e/ou Ticket Refeição, exclusivamente em vales ou cartão magnético, em pecúnia ou ainda, a refeição pronta propriamente dita.

Parágrafo Quinto: O Auxílio Alimentação em nenhuma hipótese integrará o salário contratual, não se computando nas férias, décimo terceiro salário, horas-extras, gratificações, adicionais entre outros prêmios/verbas pagos pelo empregador, inclusive nas verbas rescisórias.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO VALE TRANSPORTE

Os empregadores obrigam-se a fornecer os vales-transportes para todos trabalhadores, correspondentes aos dias efetivamente trabalhados, como previsto na Lei n. 7418/85, e ou Decreto N. 95.247/87.

Parágrafo Primeiro: O vale transporte é concedido para o regime (Casa/Trabalho/Casa), podendo ser descontado o vale transporte do dia em que o empregado estiver em atestado médico ou falta.

Parágrafo Terceiro: Para os empregados beneficiados com vale transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

Parágrafo Quarto: Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

Parágrafo Quinto: Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

Parágrafo Sexto: No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

Parágrafo Sétimo: A declaração falsa ou uso indevido do vale - transportes constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme definido no Manual de Procedimentos Operacionais.

Parágrafo Primeiro: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de da homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o valor total de R\$ 27,73 (vinte e sete reais e setenta e três centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocialsindical.com.br.

Parágrafo Segundo: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por

período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Terceiro: Na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 120 (cento e vinte) dias a contar do fato gerador, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse, pelo site www.beneficiosocialsindical.com.br.

Parágrafo Quarto: O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios, e, em caso de serviços que sejam prestados diretamente às empresas, estes serão suspensos até a regularização dessa contribuição. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados.

Parágrafo Quinto: Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Sexto: Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Sindical, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

Parágrafo Sétimo: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo Oitavo: O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Os empregadores obrigam-se, em caso de dispensa por justa causa, a fornecer por escrito ao empregado, a causa e o enquadramento do motivo previsto no art. 482 da CLT, sob pena de não fazendo, presumir-se a dispensa imotivada.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PRAZO PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO E HOMOLOGAÇÃO

Na extinção do Contrato de Trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos no artigo 477 da CLT.

Parágrafo Primeiro: A rescisão do contrato de trabalho poderá ocorrer na empresa, mediante requerimento expresso pelo trabalhador devidamente assinado e datado, nos contratos de trabalhos com prazo superior a 01 (hum) ano. Caso o trabalhador solicite o acompanhamento do sindicato laboral, obriga-se o empregador a designar o preposto devidamente autorizado para a realização deste ato junto ao laboral. Em contratos findados em prazo inferior a 01 (hum) ano, fica dispensado o requerimento, devendo ocorrer diretamente na empresa.

Parágrafo Segundo: Em caso de homologação no sindicato, a empresa deverá apresentar os documentos previstos na cláusula “**DOS DOCUMENTOS EXIGIDOS PARA O ATO HOMOLOGATÓRIO**”.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS DOCUMENTOS EXIGIDOS PARA O ATO HOMOLOGATÓRIO

Para a realização da homologação do ato da rescisão do contrato de trabalho com assistência sindical bastará a manifestação verbal do empregado. Para a realização do ato rescisório na empresa, será necessário manifestação expressa, por escrito, do empregado. A rescisão, em qualquer dos casos, exigirá os seguintes documentos:

1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT, em 04 (quatro) vias;
2. Livro, Ficha ou Sistema eletrônico de registro de empregados atualizados;
3. Carteira de Trabalho Previdência Social (CTPS), devidamente atualizada pelo empregador ou pela empresa, acompanhada pelo recibo de entrega da mesma, sendo dispensado o recibo quando for CTPS Digital;
4. Aviso Prévio em 02(duas) vias, conforme o caso;
5. Pedido de demissão em 02(duas) vias, conforme o caso;
6. Pedido de Aposentadoria em 02(duas) vias, conforme o caso;
7. Comunicação de dispensa - CD (formulário de seguro desemprego);
8. Extrato analítico atualizado do FGTS;
9. Atestado de Saúde Ocupacional demissional NR-7 Portaria 24 (de 29/12/94); em três vias e comprovante de custeio do mesmo pelo empregador;
10. Em caso de desconto por pensão alimentícia, apresentar cópia da Sentença Judicial ou acordo bilateral entre as partes;
11. Comprovante pago da última contribuição sindical anual ou carta de protesto assinada pelo trabalhador;
12. Comprovante de depósito das verbas rescisórias ou pagamento no ato da homologação;
13. Apresentação da carta de preposto ou procuração

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO ATRASO DO PAGAMENTO DAS RESCISÕES

O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. (CLT Art. 477 § 4º).

Parágrafo Primeiro: O pagamento das verbas rescisórias ainda poderá ser efetuado através de depósito em conta corrente ou salário do trabalhador, e em casos de dificuldades operacionais do cheque visado, poderá

ser feito por meio de cheque de emissão do empregador, nominal ao empregado, excetuando nesta última hipótese o empregado analfabeto.

Parágrafo Segundo: No caso de pagamento em cheque, o seu vencimento será imediato (ordem de pagamento à vista), sendo vedada a utilização de título pré-datado, aprazado e/ou parcelado.

Parágrafo Terceiro: Em caso de devolução e/ou cancelamento, ou ainda, impedimento da liquidação do cheque dado em pagamento das verbas rescisórias e indenizatórias, por quaisquer motivos de responsabilidade do empregador e/ou terceiros sob sua responsabilidade, importará na multa em favor do empregado demitido, no valor equivalente a 01 (um) salário igual a última e maior remuneração percebida pelo empregado demissionário, independentemente de outras cominações legais e convencionais. A multa ora pactuada não será considerada cumulativa e será devida independentemente de comunicação ou notificação pelo empregado ao empregador.

Parágrafo Quarto: O pagamento em cheque nas homologações que ocorrerem nas sextas-feiras e /ou em dias imediatamente anteriores a feriados civis e religiosos, fica limitado até o horário das 13h00min.

Parágrafo Quinto: Os empregadores deverão fazer marcação e/ou agendamento junto à entidade sindical para a realização da homologação de TRCT, devendo obedecer rigorosamente o seu horário. O empregador que não estiver no horário marcado perderá a sua vez, e o empregador que não agendar sua homologação não terá o seu atendimento realizado. Caso aconteçam estas hipóteses e se o TRCT estiver em seu último dia para realizar a homologação, será cobrada multa prevista no art. 477 da CLT, no novo dia que a mesma comparecer.

Parágrafo Sexto: Em caso de depósito bancário o empregador deverá apresentar extrato e comprovante do depósito bancário. Os valores depositados deverão estar liberados na data do pagamento das verbas rescisórias, sob pena de se aplicar a multa do parágrafo segundo desta cláusula.

Parágrafo Sétimo: O aviso prévio trabalhado sem redução de jornada equivale a aviso prévio inexistente.

Parágrafo Oitavo: Os empregadores deverão fazer constar na comunicação de aviso prévio, o dia, a hora e local onde o empregado deverá comparecer para acerto das verbas rescisórias.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA RESCISÃO POR ACORDO QUANDO DA CONTINUIDADE DOS CONTRATOS

Em face da peculiaridade do ramo de atividade em especial quanto a contratação dos serviços de portaria e, visando garantir a manutenção do emprego das portarias, as empresas que venham a assumir contrato, decorrente de licitação pública ou novo contrato, será obrigada a contratar pelo menos 90%(noventa por cento) dos efetivos que já estavam lotados naquele contrato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O percentual previsto no caput poderá deixar de ser observado nas seguintes hipóteses:

- a) por recusa do empregado em ser contratado pela nova empresa;
- b) por redução dos postos de serviço por parte do órgão contratante, onde, nesta hipótese, a manutenção do emprego dos vigilantes que já laboram no contrato, será realizada de forma proporcional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Convencionam os sindicatos signatários que, em havendo o aproveitamento do vigilante pela empresa sucessora do contrato, vencedora do certame licitatório ou detentora do novo contrato, fica disciplinado que a rescisão do contrato de trabalho com a empresa sucedida no contrato se dará através de comum acordo entre o empregado e a antiga empregadora, sendo reduzida a multa sobre

os depósitos fundiários para o percentual de 20% (vinte por cento) podendo, ainda, tanto as empresas quanto os empregados dispensados da concessão do aviso prévio.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em relação aos demais empregados que não foram contemplados pela contratação da nova empresa e/ou não quiserem permanecer na nova empresa que assumir o contrato, empresa sucedida ficará com a obrigação de realizar o desligamento na modalidade sem justa causa.

PARÁGRAFO QUARTO: É de obrigação do sindicato laboral disponibilizar um funcionário ou diretor responsável pelo acompanhamento do ato que trata a presente cláusula, no local solicitado pelo empregador, para que acompanhe o vigilante no ato da rescisão.

PARÁGRAFO QUINTO: Em não havendo a disponibilização de um funcionário ou diretor do sindicato profissional para acompanhamento do vigilante no ato da rescisão por comum acordo, fica, desde já, a empresa autorizada a realizar a demissão sem que seja necessário o acompanhamento por um representante do sindicato profissional, sendo a mesma válida para todos os efeitos, nos termos do artigo 477 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL

A demissão sem justa causa nos 30 (trinta) dias que antecedem à data base, dará direito ao empregado à indenização adicional equivalente a um salário mensal que deve ser quitada juntamente com as verbas rescisórias no TRCT, de acordo com o art. 9º da Lei nº 7.238/84.

Parágrafo único: Considerando a característica do setor ser de prestação de serviços contínuos a terceiros, no caso de fim de contrato com rescisão contratual na supressão de 30% (trinta por cento) por parte do contratante, NÃO será devida a indenização adicional prevista no caput desta cláusula será necessário demonstrar o número exato dos seus colaboradores do contrato ao sindicato obreiro.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Será admitido contrato de trabalho temporário na forma da Lei nº 9.601/98

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL

O empregado poderá realizar contrato por tempo parcial de serviço, nos termos do Art. 58-A da CLT, com pagamento de subsídios proporcionais às horas efetivamente trabalhadas. As horas trabalhadas

semanalmente não devem ultrapassar o limite legal, sob pena de o contrato de trabalho ser considerado normal e por prazo indeterminado.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA PROIBIÇÃO DE CONTRATAR

É vedada a contratação de menores de 16 anos, exceto como estagiário ou aprendiz, ficando vedado o trabalho de estagiários e/ou aprendiz menor de 18 anos em atividades insalubres e perigosas e em horário noturno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO APRENDIZ

As empresas, respeitadas as restrições profissionais, os aspectos de segurança e integridade do trabalhador e as disponibilidades do mercado de trabalho, devem cumprir a lei e realizar a contratação de jovem aprendiz.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Dada as possibilidades adicionais a Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente no seu art. 611-A, fortalecendo e privilegiando os instrumentos normativos resultantes de negociações coletivas, os Sindicatos convenientes resolvem, observando as especificidades do setor, fixar bases para o cumprimento da lei que regula a contratação do Jovem Aprendiz, no parágrafo seguinte;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Considerando a obrigação legal da reserva de cargo de jovem aprendiz, previsto no art. 429 da CLT, bem como imposições contratuais contidas nos art. 92, inciso XVII e art. 116 da Lei Federal 14.133/2021 (NOVA LEI DE LICITAÇÕES), as empresas deverão obrigatoriamente:

- 1 - Incluir nos seus orçamentos e planilhas de custo o valor mensal mínimo de R\$ 97,66 (noventa e sete reais e sessenta e seis centavos) o qual será multiplicado pela quantidade de empregados previstas no orçamento/contrato;
- 2 - Serão objeto de revisão os contratos firmados, os quais deverão ser aditivados para inclusão do quanto disposto nessa cláusula;
- 3 - Caso a empresa não inclua em seus novos orçamentos o quanto previsto no item 1, do parágrafo quarto, desta cláusula, o contratante fica autorizado a desclassificar sua proposta de preços por descumprimento de norma coletiva, e eventual contratação será considerada irregular autorizando os sindicatos a informar aos órgãos competentes para fiscalização da contratada e tomador dos serviços, para cumprimento da legislação.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE TRABALHO - GRUPO ECONÔMICO

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO E ATUALIZAÇÃO

Os empregados admitidos a partir da vigência da presente Convenção, farão, no período compreendido entre os três (3) meses posteriores à admissão e até um (1) ano, curso de qualificação profissional.

Parágrafo Primeiro: Os empregados admitidos anteriormente à presente convenção, só estarão obrigados a frequentar os cursos de qualificação profissional, se houver interesse de sua parte, manifestado ao empregador, por escrito.

Parágrafo Segundo: A atualização profissional só será obrigatória para aqueles empregados que tenham feito curso de qualificação profissional e será realizada de 2 (dois) em 2 (dois) anos.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Fica vedada a dispensa sem justa causa do empregado que estiver há menos de 12 meses de aquisição do direito à aposentadoria e estiver há mais de 05 anos com o mesmo empregador, devendo para tanto, comprovar perante o empregador o tempo de serviço.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RETORNO DA PREVIDÊNCIA

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se a empresa no dia útil imediatamente subsequente a alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado como falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

Parágrafo Primeiro. Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar a empresa também no dia útil imediatamente subsequente a alta, que fornecerá contra recibo da referida comunicação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

Parágrafo Segundo. Caso o empregado não labore durante o processamento do recurso/ação apresentado em face do INSS esse deverá declarar de próprio punho ou por outro meio perante a empresa expressamente esta condição, eximindo-a do pagamento dos respectivos salários e demais consectários durante este período.

Parágrafo Terceiro. Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário está deverá cientificar o empregado do conteúdo da presente cláusula.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DOS HORÁRIOS DE TRABALHO

Ficam os empregadores autorizados a utilizar as escalas **5x1 com 6 horas diária 6x1** com 8 horas diárias de trabalho.

Parágrafo primeiro: Em face das características e singularidades da atividade, desde que não haja extrapolação dos limites legais de horas extras e respeitada a concessão da folga semanal, nos termos da lei, incidindo pelo menos uma vez ao mês no domingo, com exceção dos empregados da escala 12x36, havendo extrapolação dos limites aqui estabelecido, o empregado fará jus a compensação com folga ou recebimento dessas horas como extraordinárias, sem que isso implique não descaracterizarão o regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

Parágrafo segundo: Será concedido intervalo intrajornada de acordo com o artigo 611-A, da CLT. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período não gozado, nos limites da lei.

Parágrafo terceiro: Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo segundo, fica facultado, conforme conveniência pessoal do empregado, permanecer nas dependências do local de prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador, desde que seja registrado o intervalo na folha de ponto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA ESCALA 12 X 36

Fica convencionado a permissão da escala 12h x 36h (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), em conformidade com o art. 59-A da CLT.

Parágrafo Primeiro: A remuneração mensal pelo horário aqui previsto abrange as parcelas previstas no parágrafo único do art. 59-A.

Parágrafo segundo: Será concedido intervalo para repouso ou alimentação de acordo com o art. 71 da CLT, com opção da empresa de concessão de até 1(uma) hora, cujo período não será computado na jornada diária. A não concessão ou a concessão parcial, do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento de natureza indenizatória, apenas do período suprimido com o acréscimo de 65%(sessenta e cinco por cento) sobre a hora normal, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, sem que haja a descaracterização da jornada.

Parágrafo Terceiro: O excesso de horas trabalhadas poderá ser compensado, a critério da empresa, com folgas correspondentes ou mediante redução do número das horas de trabalho correspondente, no prazo máximo de 12 (doze) meses a contar do labor.

Parágrafo Quarto: Considera-se remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face a natural compensação pelo descanso nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

Parágrafo Quinto – Em razão da peculiaridade da atividade desenvolvida pelas empresas de prestação de serviços de portaria e sua natureza de serviço essencial e, considerando que as ausências/faltas dos empregados ao trabalho acontecem muitas vezes sem prévio aviso, a empresa poderá solicitar a seus empregados o trabalho eventual em dias de folga e no intervalo intrajornada, com o devido pagamento do adicional 100% das horas trabalhadas nestas condições, sem que isto descaracterize a jornada de trabalho especial 12X36. As partes convencionam que cada empregado poderá realizar no máximo 04 (quatro) folgas trabalhadas no mês. Acima disso, somente será permitido, mediante acordo coletivo com o sindicato da respectiva base territorial.

Parágrafo Sexto: Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo segundo, fica facultado, conforme conveniência pessoal do empregado, permanecer nas dependências do local de prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador, desde que seja registrado o intervalo na folha de ponto.

Parágrafo Sétimo: Em caso de concessão de intervalo de intrajornada, **é facultado as empresas que prestam serviços em órgãos públicos o seu fracionamento.**

Parágrafo Oitavo: O empregado que optar por permanecer no local/estabelecimento de trabalho onde presta serviço, durante o período do seu intervalo intrajornada, fica peremptoriamente proibido de se aproximar do seu posto de trabalho.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

Parágrafo primeiro – Fica autorizada, no presente Instrumento Normativo, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados por telefone/smartphone e/ou rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta Norma, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador.

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

Parágrafo Terceiro - Em face da natureza da atividade da prestação de serviços a terceiros, fora da sede das empresas, a ficha de registro de empregados, as folhas de ponto e os demais livros poderão ficar na empresa

ou no posto em que o serviço é realizado, prevalecendo a regra que melhor satisfazer a viabilidade operacional do Empregador, inclusive quanto à documentação pessoal do Empregado.

Parágrafo Quarto: As empresas poderão facultativamente adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho por exceção, para os empregados subordinados a horário de trabalho, onde serão registradas apenas as exceções ocorridas durante a jornada normal de trabalho, nos termos do Artigo 74, § 4º, da CLT, incluído pela Lei Nº 13.874/2019.

Parágrafo Quinto: As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, tais como biometria e reconhecimento facial, por aplicativo em celular do empregado, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA FALTA DO EMPREGADO

Em caso de falta, o empregado fica obrigado à comunicar urgentemente no período máximo de 24h (vinte e quatro horas), o não comparecimento ao serviço, de modo que a empresa possa designar substituto naquelas funções que não podem prescindir da presença de um empregado.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

As Empresas ficam autorizadas, sem necessidade de quaisquer outras formalidades, a adotar sistema de compensação de horas de trabalho, respeitados os limites estabelecidos pela legislação vigente e na presente Convenção Coletiva de Trabalho, através do qual será permitido trabalhar períodos com horas a mais e períodos com horas a menos, em ambos os casos sem alteração do salário percebido pelo Empregado. Implantado o sistema de compensação, neste deverá ser inserido a obrigatoriedade do cumprimento das horas trabalhadas a mais ou a menos.

Parágrafo primeiro – O saldo de horas trabalhadas a mais nos 12 (doze) meses de validade desta Convenção Coletiva deverá ser zerado por compensação até o fim da vigência da presente Convenção e se não compensado, deverá ser pago ao empregado envolvido até e/ou juntamente com o salário do mês seguinte ao término do prazo previsto para a finalização do banco de horas de 12 (doze) meses, com o devido adicional de 50% sobre o valor da hora normal.

Parágrafo segundo – No caso de existir saldo de horas a trabalhar, em favor da Empresa, o prazo para compensação será até o último dia do mês seguinte ao previsto para finalização, constante do parágrafo imediatamente anterior.

Parágrafo Terceiro - As horas a menos ou a mais a trabalhar pelo Empregado, por compensar, poderão ser distribuídas diariamente, semanalmente ou de qualquer outra forma que seja acordada entre o Empregado e a Empresa, observados os limites legais.

Parágrafo quarto - Será informado ao empregado, ao final de cada mês, o saldo da apuração das horas resultantes do BANCO DE HORAS, positivo ou negativo, em seu contracheque ou outro documento que vier a ser adotado pela empresa.

Parágrafo quinto - A utilização de saldo existente no BANCO DE HORAS, seja positivo ou negativo, será feito em igualdade de condições, ou seja, na razão de uma hora depositada (crédito ou débito), para cada hora realizada.

Parágrafo sexto - Existindo demissão sem justa causa, proceder-se-á ao fechamento das horas favoráveis ao empregado com o pagamento destas, considerando o devido adicional legal sobre o valor da hora normal. Os saldos negativos de horas não serão descontados, podendo ser compensados durante o aviso prévio trabalhado.

Parágrafo sétimo - Na rescisão por pedido de demissão do trabalhador, os saldos positivos de horas serão pagos na forma acima e os saldos negativos de horas serão descontados pelo valor da hora normal, até o limite previsto no art. 477, §5º da CLT.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO ABONO DE FÉRIAS

Fica facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver em abono pecuniário, desde que requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo, na forma permitida pelo art. 143 e § 1º da CLT.

Parágrafo Único: O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, do abono e do terço constitucional, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do respectivo período.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DAS LICENÇAS

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

a) De 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes e descendentes, ou seja, respectivamente: esposo, esposa, pai, mãe, avô, avó e ou filhos e netos);

b) De 03 (três) dias consecutivos em virtude de seu casamento;

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

d) De 01 (um) dia a cada semestre, à mãe e pai de filho menor de cinco (5) anos de idade, com a finalidade de levar o filho para consulta médica ou atendimento hospitalar.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOS ASSENTOS PARA DESCANSO

Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, os empregadores se obrigam a disponibilizar assentos para descanso de 15 minutos entre uma hora e outra, em caso de atividade de controle de acesso nos locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas, obedecendo às indicações previstas na NR-17, aprovada pela Portaria nº. 3214, de 08 de junho de 1978, MTE.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL

Os empregadores se obrigam a proporcionar o acesso dos empregados à água potável, em condições higiênicas, fornecidas por meios de copos individuais ou bebedouros de jato inclinado e guarda - protetora, proibindo-se sua instalação em pias e lavatórios, e o uso de copos coletivos, nos termos da NR-24, aprovada pela Portaria nº 3214, de 08 de junho de 1978, MTE.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS

As empresas asseguram o fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual, sempre que exigidos ou quando o uso for obrigatório, devendo realizar o registro em documento apropriado.

Parágrafo Único - O empregado indenizará, com base no §1º do art. 462 da CLT, o EPI, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de não devolução quando da rescisão contratual ou substituição, salvo nos casos de justificativa legal.

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO UNIFORME E DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os empregadores se obrigam a fornecer gratuitamente o mínimo de 2 (dois) uniformes completos por ano, a todos os seus empregados, que serão entregues em perfeitas condições de uso, e terão natureza individual e serão substituídos quando inadequados ou impréstáveis ao uso no exercício da atividade, devendo ser devolvido o impréstável por ocasião da substituição ou quando houver desligamento da empresa, juntamente com a identidade funcional.

Parágrafo Primeiro – O empregado indenizará, com base no §1º do art. 462 da CLT, a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso não devolução quando da rescisão contratual ou substituição, salvo nos casos de justificativa legal.

Parágrafo Segundo - A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas é de uso comum.

Parágrafo Terceiro - O tempo de troca do uniforme não será considerado tempo à disposição do empregador, salvo se houver essa obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Serão recebidos os atestados médicos e odontológicos apresentados pelo empregado para justificar sua ausência por motivo de doença, emitidos por profissionais devidamente registrados no CRM e CRO.

Parágrafo Primeiro – O atestado deverá ser entregue pessoalmente na empresa ou por meio eletrônico, nas 24 (vinte e quatro) horas após a emissão do referido atestado, sendo convalidado pelo médico da empresa.

Parágrafo Segundo – Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão prestá-las, vez que a prática de atestado falso é crime previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal.

Parágrafo Terceiro – Caso a fraude seja constatada, pode implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO SESMT TERCEIRIZADO

Considerando a Lei nº 13.429/2017 e a tese de Repercussão Geral – tema 0725 – RE 958252, de 30/08/2018, ***é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.*** Fica pactuado que as empresas poderão terceirizar seus serviços de SESMT.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO PRAZO PARA ENTREGA DOS PCMSO, PPRA, ASO, PPP, LTCAT

Os empregados se obrigam a solicitar e custear anualmente os PCMSO - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, os PPRA (Programa de prevenção de Riscos Ambientais) os ASO - Atestado de Saúde Ocupacional, PPP - Perfil Profissiográfico previdenciário e LTCAT - - Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho Anual, os quais, a entidade sindical laboral (SINDRATEC) se obriga, desde que seja solicitada, a providenciar e entregar os mesmos no prazo máximo de 90 dias.

Parágrafo Único: O empregador se obriga a assegurar ao empregado condições de trabalho com ventilação natural ou artificial, bem como bloqueadores de radiação solar e térmica.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO SESMET COLETIVO

Na forma das normas legais atuais, os sindicatos e as empresas poderão formar SESMT coletivo, ou ainda poderão os empregados serem assistidos nos SESMT do contratante. Nos dois últimos casos, com a assistência obrigatória do Sindicato Patronal.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO LIVRE ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

Assegura-se o livre acesso dos dirigentes sindicais, nos intervalos relativos ao descanso e alimentação, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de material Político-Partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DISPONIBILIDADE REMUNERADA PARA A DIRETORIA DO SINDICATO

Fica estabelecida a disponibilidade remunerada, de no máximo um empregado por empresa, devendo a entidade sindical profissional indicar o dirigente e solicitar por escrito ao estabelecimento empregador à disponibilidade aqui convencionada. Ao Sindicato laboral gozarão de estabilidade e disponibilidade incondicional remunerada pelo empregador, com os subsídios que teria direito se estivesse efetivamente laborando.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DOS AVISOS

Os empregadores permitirão a fixação nos quadros de aviso de suas empresas das resoluções, ofícios, avisos ou comunicados de natureza trabalhista da categoria profissional, desde que assinados por diretor, da entidade, em papel timbrado, encaminhado através da administração.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo SINDPREST recolherão anualmente, em favor desta, a título de Contribuição Assistencial nos seguintes valores:

Empresas Associadas: R\$ 2.351,97 (dois mil trezentos e cinquenta e um reais e noventa e sete centavos)

Empresas Não Associadas: R\$ 3.229,21 (três mil duzentos e vinte e nove reais e vinte e um centavos)

Parágrafo Primeiro: O não pagamento da importância prevista no caput, no prazo de 30(trinta) dias contados da data de arquivamento e registro da presente Convenção na Delegacia Regional do Trabalho, ensejará a emissão de Duplicata de Serviços e respectivo protesto e, ainda, o ajuizamento de Ação Executiva, conforme deliberação na assembleia da categoria.

Parágrafo Segundo: Fica garantido o direito de oposição aqueles que não concordarem com o aludido pagamento, desde que o faça no prazo de 10 (dez) dias contados da data do depósito da presente norma na SRTE/RN ou da data da publicação realizada pelo sindicato patronal em jornal de grande circulação a esse respeito, o que lhe for mais favorável.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA TAXA ASSISTENCIAL ANUAL

As empresas descontarão de uma única vez no mês de maio do corrente ano o percentual de 3% (três por cento) sobre o salário base da categoria dos seus empregados, a título de taxa assistencial, sendo que o montante descontado deverá ser repassado ao Sindicato profissional (SINDRATEC-RN, inscrito no CNPJ nº 15.132.318/0001-01) até o 10º (décimo) dia do mês subsequente, ou no dia útil imediatamente anterior ao 10º (décimo) dia após o desconto, em anexo deverá constar a relação nominal de todos empregados por contrato e, que cujo valor foi descontado em favor do sindicato laboral.

Parágrafo Primeiro: Os trabalhadores não associados ao sindicato que discordarem de tal desconto deve se manifestar individualmente por escrito junto ao sindicato até o mês de março para que não haja o efetivo desconto.

Parágrafo Segundo: Fica estipulado ainda o prazo de 30 dias após homologação da convenção coletiva de trabalho do corrente ano para os trabalhadores que tiverem interesse, apresentarem perante a entidade sindical laboral, SINDRATEC/RN, a oposição ao referido desconto para que não seja respectivamente promovido, sendo obrigatório protocolar as informações pessoalmente juntoa este laboral, conforme decisão do STF.

Parágrafo Terceiro – Nos casos de recusa por parte do empregador de efetuar o desconto, e o conseqüente não recolhimento do desconto assistencial à entidade profissional, serão propostas as competentes ações de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, independentemente de queixa criminal, nos casos em que o empregador efetuar o desconto dos empregados e não repassar à entidade profissional, por configurar apropriação indébita.

Parágrafo Quarto: caso haja desconto, os valores devem ser repassados ao SINDICATO mediante depósito na seguinte conta:

- Banco: CEF;
- Agência: 0035;

- Op.: 003;
- C/C: 7498-0
- Chave Pix :15132318000101 do SINDRATEC-RN

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

Parágrafo Primeiro: Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, individualmente, assinada por seu Presidente, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

Parágrafo Segundo: Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;

Parágrafo Terceiro: A falta da certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, ensejará a desabilitação no certame, permitindo às demais empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenientes, nos casos de concorrências, pregão, carta-convite ou tomada de preços, apontar e requerer a desclassificação no processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão à FENATEC a relação dos empregados dos quais procedeu ao desconto da Taxa Assistencial estabelecida nesta Convenção Coletiva do Trabalho, juntamente com o comprovante de recolhimento bancário dos referidos depósitos, para efeito de controle através do Email: sindratecmetropolitano@hotmail.com

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS CONVENÇÕES COLETIVAS NAS LICITAÇÕES PÚBLICAS OU ADMINISTRATIVAS

Em virtude dos processos licitatórios serem públicos, a Federação e o Sindicato Patronal se comprometem a remeter representantes qualificados nas aberturas para entregar cópia da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como, sugerir a exigência da Regularidade Sindical dentro dos parâmetros do Art. 607 da CLT, o qual veda a formalização de contratos com empresas inadimplentes com seus sindicatos.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS NEGOCIAÇÕES DA PAUTA

Obrigam-se as partes acordantes a enviar no prazo de trinta (30) dias que antecede a data base à pauta de reivindicações, sob protocolo, a fim de que se inicie o processo de negociação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - REGRAS GERAIS PARA NEGOCIAÇÃO

Fica convencionado que quaisquer instrumentos coletivos firmados pelo Sindicato Laboral, com quaisquer das empresas do setor abrangido por essa Convenção Coletiva de Trabalho e seus Termos Aditivos, que estabeleceram condições sociais e econômicas divergentes das pré-estabelecidas nesta Convenção Coletiva deverão contar com a participação na negociação e anuência do Sindicato Patronal, perante à Comissão de Conciliação Prévia tripartiti sendo 1 do sindicato laboral 1 do sindicato patronal e 1 da empresa solicitante.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DAS PENALIDADES

Fica estabelecido que o não cumprimento das cláusulas avençadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho nos prazos estabelecidos, implicará na incidência de multa no valor de 2% (dois por cento) do piso da categoria do trabalhador atingido, por meio de descumprimento, sendo vedada a cumulação. A multa mencionada nesta cláusula reverterá 50% (cinquenta por cento) em favor de cada empregado atingido e 50%(cinquenta por cento) para o Sindicato Obreiro.

Parágrafo Primeiro - Caso seja observado o descumprimento de qualquer das cláusulas da presente CCT, a parte prejudicada deverá comunicar a parte inadimplente para que, no prazo máximo de 10 (dez dias), sane a irregularidade assinalada, que, caso não venha a regularizá-la no prazo ora estipulado, dará aso para que a parte prejudicada adote as medidas administrativa ou judiciais que entenda cabível.

Parágrafo Segundo – A multa estabelecida no “caput” da cláusula acima somente será devida após adoção das medidas determinadas no parágrafo primeiro acima.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento salarial, discriminando os títulos pagos e seus respectivos valores, bem como os descontos efetuados. Fica estabelecido entre as partes convenientes que as empresas deverão disponibilizar os contracheques via sistema eletrônico ou impresso (caso requerido pelo empregado).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA TOLERÂNCIA

Nos casos de greve de transporte coletivo ou calamidade pública, os empregadores admitirão tolerância de até duas horas de atraso para o início do expediente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO DIREITO A RECEBER O PIS-PASEP

De acordo com o art. 1º da Lei nº 7.859, de 25 de outubro de 1989 - legislação complementar à CLT, é assegurado ao trabalhador o recebimento de ABONO ANUAL, no valor de um salário mínimo vigente na

data do respectivo pagamento. O pagamento deverá ser feito pelo Banco do Brasil S/A e pela Caixa Econômica Federal, mediante os termos do art. 2º da citada lei.

Parágrafo Primeiro: Os empregadores que não possuam convênio com a Caixa Econômica Federal - CEF para pagamento das contas do PIS, diretamente aos empregados, deverão proporcionar aos mesmos, sem prejuízo algum, a liberação de meio expediente de trabalho para que o empregado possa receber o benefício.

Parágrafo Segundo: O trabalhador que ficar prejudicado sem receber o PIS por culpa do empregador decorrente de falta de repasse de informações e/ou erro na confecção da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), ficará o mesmo obrigado a indenizar o mesmo na proporção de 01 salário da categoria por ano trabalhado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO DIA DOS TRABALHADORES EM CONDOMÍNIOS E SHOPPING CENTERS

O dia 20 de agosto de cada ano será comemorado o dia do trabalhador prestador de serviço em Condomínios e Shoppings, que deverá ser considerado com os efeitos pecuniários de um feriado, ou seja, remunerado com um acréscimo de 65% sobre o valor de um dia normal de trabalho, onde o empregador terá a faculdade de fornecer folga ao trabalhador ou pagar o dia dobrado. Vale salientar que o trabalhador que estiver escalado para laborar neste dia deverá cumprir sua escala sob pena de ser descontado um dia de falta e outro do repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DAS FORMALIDADES

Esta Convenção Coletiva de Trabalho está sendo lavrada em 03 (três) vias, extraindo-se-lhes tantas cópias quantas forem necessárias para arquivo e uso dos convenientes, uma das quais será depositada na Delegacia Regional do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Norte para fins de registro, como estabelece o parágrafo único do art. 614 da CLT.

E por estarem assim justos e contratados, assinam os convenientes por seus representantes legais, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, assistidos por seus respectivos advogados, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ENCARGOS SOCIAIS

Visando assegurar a exeqüibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas, conforme o Anexo I desta

Convenção Coletiva de Trabalho, salientado que a não cotação desses encargos ensejará na desclassificação das empresas no processo licitatório

Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto no Anexo I desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT.

}

EDMILSON PEREIRA DE ASSIS
Presidente
SINDICATO PATRONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO

EMANOEL DOS SANTOS DE SOUSA
Presidente
**SINDICATO DOS TRABALHADORES DE EDIFÍCIOS E CONDOMÍNIOS RES, COMERCIAIS E
DAS EMPRESAS PREST DE SERV E ADMIN DE CONDOMÍNIOS DA GRANDE NATAL/RN**

EMANOEL DOS SANTOS DE SOUSA
Diretor
FED NAC DE TRABALHADORES EM EDIF E CONDOMÍNIOS

ANEXOS
ANEXO I - ENCARGOS SOCIAIS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - AGE SINDRATEC

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - EDITAL AGE SINDRATEC

[Anexo \(PDF\)](#)