CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP012570/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR069407/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.129435/2021-61
DATA DO PROTOCOLO: 21/12/2021

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo n°: 10260101179202317**e Registro n°:** SP000769/2023
Processo n°: 10260101079202200**e Registro n°:** SP000670/2022
Processo n°: e Registro n°:
Processo n°: 10260101584202327**e Registro n°:** SP000991/2023
Processo n°: 10260109060202384**e Registro n°:** SP003703/2023
Processo n°: 10260126751202261**e Registro n°:** SP012152/2022

SESVESP - SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANCA PRIVADA, SEGURANCA ELETRONICA E CURSOS DE FORMACAO DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 53.821.401/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO ELIEZER PALHUCA;

E

SIND. DOS EMP. EM EMPR. DE SEG. E VIG. DE SAO PAULO, CNPJ n. 54.200.290/0001-46, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO DANTAS DE QUEIROZ;

SINDICATO DA CAT. PROFIS. DOS EMPREGADOS E DOS TRABALHADORES EM VIGILANCIA NA SEGURANCA PRIVADA DE ARARAQUARA E REGIAO SINDIVIGILANCIA AQA, CNPJ n. 66.992.900/0001-70, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). JORGE ROBERTO ZACARIAS;

SIND. DOS VIGILANTES E DOS TRAB. EM SEGURANCA E VIGILANCIA SEUS ANEXOS E AFINS DE BEBEDOURO BARRETOS E REGIAO, CNPJ n. 57.727.356/0001-49, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). PEDRO FRANCISCO ARAUJO;

SIND.CAT.PROFISS.EMPREG.TRAB.V SEG.PRIVADA/CONEXOS SIMILARES AFINS DE BAURU REGIAO SINDIVIGILANCIA BAURU, CNPJ n. 51.511.145/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ANTONIO DE SOUZA;

SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA DOS EMPREGADOS E TRAB. DO RAMO DE ATIV.DE VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA DE CAMPINAS E REGIAO, CNPJ n. 52.366.051/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GEIZO ARAUJO DE SOUZA;

SIND TRAB SERVICOS SEG E VIGILANCIA GUARATA E REGIAO, CNPJ n. 01.290.843/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEONEL TEODORO DE OLIVEIRA;

SINDICATO DOS VIGILANTES DE GUARULHOS ITAQUAQUECETUBA E REGIAO, CNPJ n. 63.895.833/0001-88, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). AMAURI RODRIGUES DOS SANTOS;

SINDICATO DA CAT.PROFIS.DOS EMPR.E DE TRAB.EM VIGILANCIA NA SEGURANCA PRIV. CON.SIMIL.E AFINS DE JUNDIAI E REGIAO, CNPJ n. 66.072.257/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO ALECIO BISSOLI;

SINDICATO DOS VIGILANTES E DOS TRABALHADORES EM SEGURANCA E VIGILANCIA DE LIMEIRA E REGIAO , CNPJ n. 00.591.132/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MIRIAN MARQUES;

SINDICATO DOS EMPREGADOS OPERACIONAIS E ADMINISTRATIVOS DAS EMPRESAS DE SEGURANCA VIGILANCIA E SEUS ANEXOS DE SP, CNPJ n. 73.322.810/0001-38, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). ADAO JORGE CAMARGO;

SIND.DOS EMPR EM EMP DE SEG E VIG DE OSASCO REG V. DO RIBEIRA, CNPJ n. 60.550.068/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JUESTE NUNES DA SILVA;

SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILANCIA NA SEGURANCA PRIVADA DE PIRACICABA E REGIAO - SINDVIGILANCIA PIRACICABA, CNPJ n. 56.979.883/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVALDO PEREIRA BATISTA LIMA;

SINDICATO C.P.E.TRAB. VIGILANCIA SEGURANCA PRIVADA C.S.AFINS P.PRUDENTE E REGIAO, CNPJ n. 53.299.061/0001-68, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). PEDRO FRANCISCO ARAUJO;

SINDICATO DE TRABALHADORES EM SERVICOS DE SEGURANCA E VIGILANCIA DE RIBEIRAO PRETO E REGIAO, CNPJ n. 57.709.966/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO GUERREIRO FILHO;

SINDICATO PROF DOS EMPREGADOS EMP SEG VIG STO ANDRE REG, CNPJ n. 55.045.371/0001-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO CARLOS DA CONCEICAO;

SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA, DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES DO RAMO DE ATIVIDADE DE VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA DE SANTOS E RE, CNPJ n. 54.351.127/0001-84, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NIVALDO BISPO DO NASCIMENTO;

SINDICATO DOS EMP DE EMP DE SEG E VIGILANCIA DE SJC , CNPJ n. 45.397.742/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WANDERLEY DA SILVA GOUVEIA;

SINDICATO DA CAT. DOS VIGILANTES E TRABALHADORES EM VIGILANCIA E SEG PRIV, ORG, ELET, CONEX E SIMILARES DE SJRP E REGIAO, CNPJ n. 53.215.307/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SEBASTIAO ANTONIO DA SILVA FILHO;

FEDERACAO TRAB.SEG.VIG.PRIV.TRANS.VAL.SI EST.SP, CNPJ n. 01.256.979/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO FRANCISCO 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 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional de segurança privada patrimonial, pessoal, cursos de formação/especialização de vigilantes, operacionalização/monitoramento de segurança eletrônica, amparados pela Lei 7.102/83 ou a que vier a substitui-la; beneficiando os empregados com isonomia, exceto a categoria econômica das empresas de escolta armada. Os Municípios deste Instrumento Coletivo que não estão sendo representados pelos Sindicatos Convenentes, estão representados pela Federação convenente desta Convenção Coletiva que representa somente os Municípios inorganizados em Sindicatos**, com abrangência territorial em **SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL E SALÁRIOS NORMATIVOS

Será concedido pelas empresas integrantes da categoria econômica, aos seus empregados com contrato em dezembro de 2021, inclusive ao quadro operacional e administrativo, um reajuste de 10,74% (dez inteiros e setenta e quatro centésimos percentuais), correspondente ao índice do IPCA do IBGE, acumulado no período de Dezembro/20 a Novembro/2021.

Parágrafo primeiro – As partes instituem e convencionam que as gratificações de função serão concedidas e calculadas sobre o piso salarial dos vigilantes, nos termos a seguir especificados dentro de cada grupo de atuação:

Grupo A - Área Operacional

Atividades desenvolvidas com ou sem armamento, com ou sem auxilio de dispositivos eletrônicos e/ou informatizados, na proteção de bens patrimoniais, pessoas e eventos.

Cargo	Piso	Gratificação
I- Vigilante	R$1.845,56	Sem gratificação
II- Vigilante Condutor de Animais	R$1.845,56	10%
III- Vigilante/Condutor de Veículos Motorizados	R$1.845,56	10%
IV- Vigilante/Segurança Pessoal	R$1.845,56	10%
V- Vigilante Balanceiro	R$1.845,56	10%
VI- Vigilante/Brigadista	R$1.845,56	10%
VII- Vigilante /Líder	R$1.845,56	12%
VIII- Vigilante em Regime de Tempo Parcial (até 26 hs/semana)	R$ 1.090,60	Sem gratificação

Grupo B - Área de Monitoramento de Segurança Eletrônica

Atividades desenvolvidas em ambientes exclusivamente destinados ao monitoramento e gravação de imagens de câmeras de circuito fechado (CFTV) e operação com drones ou VANTs.

Cargo	Piso	Gratificação
I- Vigilante / Monitor de Segurança Eletrônica	R$1.845,56	5%
II- Vigilante Operador de Monit. Eletrônico	R$1.845,56	11,77%
III- Supervisor de Monitoramento Eletrônico	R$1.845,56	74,71%
IV – Vigilante Operador de Drone ou VANT	R$1.845,56	11,77%

Grupo C - Área Administrativa e de Apoio as Áreas Operacional e de Monitoramento de Segurança Eletrônica. Atividades desenvolvidas em ambientes administrativos e de apoio interno e externo a

área operacional e de monitoramento de segurança eletrônica.

Cargo	Piso	Gratificação
I- Empregados Administrativos	R$ 1.384,25	Sem gratificação
II- Inspetor de Segurança	R$ 2.670,74	Sem gratificação
III- Supervisor de Segurança	R$ 3.224,46	Sem gratificação
IV-Coordenador Operacional de Segurança	R$ 3.869,39	Sem gratificação
V- Atendente de Sinistro	R$ 2.030,10	Sem gratificação
VI- Instalador de Sistemas Eletrônicos	R$ 1.768,20	Sem gratificação
VII- Auxiliar de Monitoramento Eletrônico	R$ 1.522,76	Sem gratificação

Parágrafo segundo – As gratificações de função descritas no parágrafo primeiro são devidas somente durante o período em que o empregado exercer a função gratificada e não são cumulativas, de forma que, em caso de exercício de mais de uma função gratificada, o empregado perceberá o valor correspondente àquela de maior valor, somente durante o período em que perdurar o exercício da referida função.

Parágrafo terceiro – Nos termos do §2º do artigo 468 da CLT, em caso de remanejamento de empregado para outra função sem gratificação, este não fará jus à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Parágrafo quarto – Enquanto perdurar o pagamento da gratificação de função, este valor deverá ser considerado para efeito de cálculo, observada a sua proporcionalidade, das verbas trabalhistas e previdenciárias.

Parágrafo quinto – As partes convencionam que para o exercício do cargo de Vigilante Operador de Monitoramento é obrigatório o curso de formação de vigilantes, sendo que este profissional opera exclusivamente em ambiente específico de Central de Monitoramento com sistemas de CFTV, Sistemas de Segurança, Sistemas de Controle de acesso, acompanhando e monitorando o desempenho dos aplicativos, recursos de entrada e saída de dados, recursos de armazenamentos de dados, recursos de rede e disponibilidade de aplicativos, bem como a operação de drones ou VANTs certificados e nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo sexto - As partes convencionam ainda que para o exercício do cargo de Vigilante/ Monitor de Segurança Eletrônica também é obrigatório o curso de formação de vigilantes, sendo que este profissional opera exclusivamente em ambiente específico de Central de Monitoramento e somente nos Sistemas de CFTV, auxiliando o Vigilante Operador de Monitoramento, restringindo-se apenas ao monitoramento das imagens, inclusive o monitoramento das imagens captadas por drones ou VANTs certificados e nos termos da legislação em vigor, sem a operação dos sistemas. Por fim, fica convencionado também que o Auxiliar de Monitoramente Eletrônico não possui curso de formação de vigilantes.

Parágrafo sétimo – Não se aplica na categoria qualquer forma de reajustamento salarial proporcional, salvo o previsto no parágrafo oitavo desta cláusula.

Parágrafo oitavo - Os contratos individuais de trabalho cujo salário base seja superior a 7.000,00 (sete mil reais) estarão sujeitos à livre negociação entre as partes, garantindo-se todos os benefícios previstos nesta Norma Coletiva de forma linear e integral.

Parágrafo nono - A utilização da jornada intermitente na categoria, assim como a admissão do pagamento de salário/hora, restringe-se ao disposto na Cláusula "Jornadas Especiais para o Trabalho Intermitente**".**

Parágrafo décimo – Constitui como Anexo da presente Norma, que dela faz parte integrante, a tabela indicativa da forma de cálculo de verbas estabelecida na Categoria, calculada consoante os novos pisos,

salários, verbas e consectários econômicos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DOCUMENTO ÚNICO DE REGISTRO SALARIAL

As empresas ficam obrigadas a registrar num único documento salarial em duas vias, toda a remuneração mensal e consectários, gratificação de função, horas extras, DSR's, adicional noturno, adicional de periculosidade e outros, com as respectivas verbas registradas no holerite, ficando a primeira via com os empregados, que firmarão recibo na segunda via, no qual darão quitação dos valores líquidos registrados, somente.

Parágrafo primeiro – As empresas que optarem pela emissão eletrônica dos recibos de pagamento, via rede bancária ou outra forma eletrônica, deverão respeitar a presente Cláusula em sua totalidade, ficando dispensadas apenas de colher a assinatura do empregado na sua respectiva via do recibo de pagamento.As empresas fornecerão obrigatoriamente a 2ª via do holerite aos empregados que o solicitarem por escrito ou por qualquer outro meio eletrônico que permita registro, no prazo máximo de até 05 (cinco) dias úteis.

Parágrafo segundo - Caso a entrega do holerite não seja efetuada diretamente ao empregado o documento deverá estar lacrado.

CLÁUSULA QUINTA - FOLHA DE PAGAMENTO MENSAL – FECHAMENTO

As empresas ficam obrigadas a computar na folha de pagamento mensal, a remuneração correspondente a cada empregado, considerando o período de primeiro ao último dia do mês para efeitos de pagamento dos salários básicos, gratificação da função, DSR´s, adicional noturno, horas extras e outros consectários que houver, destacando títulos e verbas correspondentes e assegurando o pagamento até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

Parágrafo primeiro – Quinzenalmente, as empresas poderão conceder aos empregados que solicitarem, um adiantamento dos salários mensais, de no máximo 40% (quarenta por cento).

Parágrafo segundo – Os pagamentos efetuados por ordem bancária ou cheque, serão liberados aos empregados até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, atendendo ao que dispõe a Portaria 3.218, de 07.12.94, do MTPS.

Parágrafo terceiro – As empresas que não efetuarem a quitação dos salários nos prazos aqui estabelecidos ficam obrigadas ao pagamento atualizado pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, nos termos do artigo 879, §7º da CLT e a uma multa de 5% (cinco por cento) por dia de atraso, limitada ao valor da obrigação principal, calculada sobre o montante da remuneração mensal, já corrigida, em favor do empregado, além das cominações de lei.

Parágrafo quarto - A multa prevista no parágrafo anterior não se confunde com a multa prevista na Cláusula "Penas Cominatórias em Favor das Entidades Sindicais" deste Instrumento Normativo.

Parágrafo quinto – No caso da empresa optar pelo fechamento da folha, 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 sexto – As empresas deverão providenciar o pagamento de eventuais verbas impagas, de qualquer natureza, dentro do próprio mês ao do pagamento do salário, desde que comunicado pelo empregado ou pelo Sindicato de sua Base. Caso contrário, haverá a incidência da multa prevista no parágrafo terceiro sobre tais diferenças.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS PROIBIDOS

Consoante o Artigo 462 da CLT, as empresas ficam proibidas de descontar dos salários ou cobrá-los de outra forma, todos os valores correspondentes a uniforme, roupas ou instrumentos de trabalho, e em especial referentes a armas e outros instrumentos arrebatados de vigilantes e profissionais da categoria por ação de crimes praticados nos seus locais de trabalho, ou nos trajetos de ida e volta ao serviço.

Parágrafo único – A comprovação do crime perpetrado, nestes casos, se fará mediante o registro perante o órgão ou membro da autoridade policial da localidade.

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS ESPECIAIS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a descontar de seus empregados, os valores por eles expressamente autorizados, relativos a serviços e produtos adquiridos através de convênios mantidos com a entidade sindical que os representa, obrigando-se ainda a proceder com os devidos repasses dos valores descontados em folha de pagamento, sob pena de sofrer as medidas impostas pelas Entidades Sindicais, a saber: o uso das ferramentas de restrição ao crédito, bem como o ajuizamento de ações judiciais para o cumprimento / cobrança.

Parágrafo primeiro - As empresas ficam obrigadas a recolher em favor do Sindicato Profissional notificante, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do desconto, os valores referentes ao disposto no caput.

Parágrafo segundo – Na hipótese de rescisão do contrato do empregado, as parcelas remanescentes pendentes de vencimento serão objeto de acordo escrito entre o empregado e a referida Entidade Sindical, dispondo sobre forma diversa de pagamento.

Parágrafo terceiro – Uma vez não cumpridas as exigências dispostas no caput da presente Cláusula, a entidade sindical credora poderá utilizar-se das ferramentas de restrição ao crédito, bem como de cobrança judicial contra a empresa em atraso, podendo para tanto alegar abuso de poder econômico por retenção/usurpação de recursos financeiros, que caracteriza apropriação indébita.

Parágrafo quarto – As empresas que retiverem os valores discriminados no caput desta cláusula, não repassando a quem de direito, e vier a causar dano ao empregado de qualquer espécie (como por exemplo, inserção em órgãos de restrição de crédito, etc.), serão responsáveis pelos prejuízos causados.

Parágrafo quinto – O objeto desta Cláusula não se confunde com a previsão contida na Cláusula "Empréstimo Consignado em Folha de Pagamento" deste Instrumento Normativo.

Parágrafo sexto – No caso das empresas não terem um serviço de qualidade igual ou semelhante aos oferecidos pelas entidades de classe, a empresa não poderá recusar os convênios apresentados pelos Sindicatos laborais.

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

CLÁUSULA OITAVA - NORMA SALARIAL COLETIVA, ABRANGÊNCIA, APLICABILIDADE

A norma salarial e de direitos/obrigações coletivos firmada pelas representações sindicais das partes, estabelece os compromissos obrigacionais das empresas existentes em janeiro de 2022 e das que forem constituídas ou instaladas no decorrer da vigência deste Instrumento Coletivo, nas atividades de segurança privada patrimonial, pessoal, cursos de formação/especialização de vigilantes, operacionalização/monitoramento de segurança eletrônica, amparados pela Lei Federal nº 7.102/83 ou a que vier a substituí-la; beneficiando os empregados com isonomia, independentemente do cargo ou função.

CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS E AUMENTOS REAIS

As empresas manterão as antecipações salariais e os aumentos salariais reais concedidos nos últimos 12 meses, espontaneamente ou por decisão judicial, e decorrentes de promoção de cargo/função.

Parágrafo único - Nos termos do artigo 461 da CLT, a equiparação salarial só será possível entre empregados que trabalhem na mesma função e no mesmo estabelecimento empresarial, seja próprio da empresa ou da tomadora de serviços, e desde que observados os demais requisitos legais.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Ao empregado substituto de outros de salário com valor maior ao da ocupação habitual, será garantida a remuneração igual à do substituído, que se tornará efetiva após 60 (sessenta) dias se persistir a substituição; salvo nos casos de substituição por licença médica em que poderá não haver a efetivação a critério da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÕES E BENEFÍCIOS DIFERENCIADOS

As empresas que auferirem contrato com vantagem financeira em relação aos preços comumente praticados no mercado, poderão negociar uma elevação salarial ou outros benefícios, de forma diferenciada aos empregados designados para os postos do referido contrato, que não constituirão isonomia salarial para os demais.

Parágrafo primeiro - Nesta hipótese, a Entidade Sindical da Base, será obrigatoriamente comunicada, formalmente, quanto às condições do contrato e as condições especiais inseridas no pacto laboral, em prazo de quinze dias a contar da alteração promovida, sob pena de tais alterações serem consideradas acrescentadas aos contratos dos empregados, de forma definitiva.

Parágrafo segundo - A mesma regra do caput se aplica aos prêmios e benefícios diferenciados concedidos aos empregados.

Parágrafo terceiro - Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, nos termos dos parágrafos 2º e 4º do artigo 457, da CLT.

Parágrafo quarto– Em caso de haver contratos com vantagens financeiras diferenciadas, em que há o pagamento de valores à título de adicionais, prêmios, bonificações ou equivalentes, mas que por força de decisão exclusiva do tomador do serviço vier a ser cancelado em razão de alteração contratual, fica ressalvado o direito da empresa suprimir esse benefício do empregado, com o objetivo da preservação do contrato de trabalho.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

A hora extra será remunerada com adicional de 60% (sessenta por cento) incidente sobre o valor da hora normal, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, conforme tabela de cálculos anexa.

Parágrafo único – O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentas e vinte) horas.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

É mantido na categoria, o adicional de 20% (vinte por cento) para o trabalho noturno, realizado das 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do dia seguinte, para efeitos salariais, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, conforme tabela de cálculos anexa.

Parágrafo único – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto as horas prorrogadas, nos termos do artigo 73, § 5º da CLT, exceto na jornada especial 12X36.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INSALUBRIDADE

As empresas ficam obrigadas a conceder adicional de insalubridade aos seus empregados que, eventualmente, trabalhem em locais caracterizados como insalubres pelo PPRA do local, observando-se o grau de insalubridade ali determinado, nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo primeiro – Enquanto houver vedação legal em haver o acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, o empregado poderá optar por receber o adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido, hipótese em que deixará de receber o adicional de periculosidade, nos termos das leis e normas em vigor, e nunca inferiores aos pagos aos empregados próprios dos tomadores de seu serviço.

Parágrafo segundo – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada através da emissão de novo PPRA ou outro laudo apropriado, o adicional de insalubridade não será mais devido.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PERICULOSIDADE – ATIVIDADE PROFISSIONAL DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL

Fica estabelecido o pagamento de adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento), nos termos da Lei 12.740/2012, regulamentada pela Portaria 1.885/2013, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que aprova o Anexo 3 – Atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial – da Norma Regulamentadora nº 16, publicada em 03/12/2013.

Parágrafo primeiro – O adicional de periculosidade integra a base de cálculo das férias, 13º salário, adicional noturno, verbas rescisórias (aviso prévio, férias e 13º salário), depósitos do FGTS e INSS, nos termos da Súmula nº 132 do TST (“o adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras”) e a OJ-SDI-1 do TST nº 259 (“o adicional de periculosidade deve compor a base do adicional noturno, já que também neste horário o trabalhador permanece sob as condições de risco”).

Parágrafo segundo – O referido adicional incidirá sobre o salário-base do empregado, sem os acréscimos resultantes de gratificações de função, prêmios ou participações nos lucros da empresa, nos termos do art. 193, §1º da CLT e Súmula nº 191 do TST, conforme tabela de cálculos anexa.

Parágrafo terceiro – Em razão da regulamentação da Lei 12.740/12, desde o dia 02/12/2013 está extinto o adicional de risco de vida previsto nas convenções coletivas da segurança privada anteriores a esta, não sendo devido qualquer valor a este título aos empregados que eventualmente tenham se beneficiado do referido adicional no passado.

Parágrafo quarto – Fica ressalvado que não haverá cumulatividade entre o extinto adicional de risco de vida com o atual adicional de periculosidade, nos termos da Lei 12.740/12, prevalecendo este, por ser o mais vantajoso ao empregado, nos termos do parágrafo terceiro do artigo 193, da CLT.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PPR – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As empresas se obrigam a disponibilizar aos seus empregados, pelo menos 10 dias antes da data do pagamento do valor devido à titulo de PPR, um demonstrativo com os valores pagos e a apuração dos descontos eventualmente aplicados em razão das regras do acordo específico do PPR, sob pena do pagamento do valor em sua totalidade.

Parágrafo primeiro – O demonstrativo de que trata o caput será disponibilizado em forma física ou eletrônica (internet ou intranet), a critério da Empresa.

Parágrafo Segundo – Os valores devidos a título de PPR, quando decorrente do período de rescisão do contrato de trabalho, o qual é devido em avos por mês trabalhado, deverá constar no termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT), em campo próprio discriminado.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE OU TICKET REFEIÇÃO

As empresas ficam obrigadas ao pagamento de vale-alimentação ou *ticket*-refeição, por dia efetivamente trabalhado, no valor facial de R$ 32,11 (trinta e dois reais e onze centavos), a partir de 01/01/2022.

Parágrafo primeiro - A empresa poderá substituir o benefício previsto no *caput* por alimentação fornecida pelo tomador do serviço em refeitório no local de trabalho, obrigando-se no caso de não fornecimento da alimentação, ao pagamento do respectivo vale ou ticket refeição.

Parágrafo segundo – Situações extraordinárias referentes ao parágrafo anterior deverão obrigatoriamente ser negociadas entre o Sindicato da Base e a empresa de segurança, nos limites da legislação em vigor.

Parágrafo terceiro - O empregado beneficiado arcará com desconto de 18% (dezoito por cento) do valor facial do vale ou ticket-refeição, ou, caso haja fornecimento de alimentação pelo tomador, o desconto será sobre o valor da alimentação previsto no contrato celebrado entre o tomador do serviço e o empregador.

Parágrafo quarto - A data limite de entrega dos tickets ou vales pelas empresas é o quinto dia útil do mês de seu uso e/ou, de forma antecipada, na data da antecipação salarial, de acordo com a prática de cada empresa.

Parágrafo quinto – Ao fornecerem o benefício de que trata a presente Cláusula, as empresas deverão contratar operadora (bandeira de cartão) com boa aceitação no comércio da localidade de trabalho do empregado. Caberá ao Sindicato da base respectiva, caso venha a detectar a não aceitação de alguma bandeira no comércio local, notificar as empresas que a estejam adotando para que tomem providências junto à operadora do cartão objetivando o cadastramento de novos estabelecimentos ou, não sendo isso possível, providenciem a substituição da bandeira, no prazo de até 60 dias.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão uma cesta básica mensal aos seus empregados, nas seguintes hipóteses:

I – Por liberalidade ou por seu único e exclusivo critério;

II – Por previsão oriunda de contrato com o tomador dos seus serviços;

III – Quando há previsão em edital ou carta-convite ou contrato de licitação ou planilha de custo do procedimento licitatório público;

IV – Quando houver acordo coletivo específico entre a Empresa e o Sindicato da base de representação.

Parágrafo primeiro – Nas hipóteses acima, a fim de garantir a dignidade dos benefícios, a cesta básica mensal terá o valor facial de R$ 169,57 (cento e sessenta e nove reais e cinquenta e sete centavos), devendo ser descontado do empregado o percentual de 5% (cinco por cento) do valor da cesta básica.

Parágrafo segundo – A cesta básica prevista no caput será fornecida por meio de cartão magnético, exceto quando o tomador ou o contrato exigir o fornecimento em produto, ficando a empresa obrigada nesta última hipótese a realizar acordo com o Sindicato Laboral da respectiva base territorial para definição dos produtos.

Parágrafo terceiro – Havendo transferência ou remoção do posto de serviço que preencher os requisitos fixados no caput e no parágrafo primeiro da presente Cláusula, para outro que não haja tais previsibilidades, fica a empresa prestadora desobrigada do fornecimento do mesmo.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE PARA OS EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a fornecer de forma antecipada até o 1º dia útil de cada mês e na quantidade necessária, o vale transporte nos termos da lei, ou seu valor na forma pecuniária, para atender a locomoção dos empregados aos locais de trabalho e ao plantão e de retorno ao respectivo domicílio, podendo descontar dos empregados o valor gasto, até o limite de 6% (seis por cento) do valor do salário base.

Parágrafo primeiro – Será facultado o pagamento do vale transporte em dinheiro, não implicando este procedimento em qualquer incorporação aos salários e demais itens de sua remuneração.

Parágrafo segundo – No ato da contratação do empregado, a empresa se obriga a fornecer ao mesmo, o formulário de solicitação do vale transporte, recolhendo o mesmo devidamente preenchido, mesmo que com a negativa de necessidade e sua justificativa, até 48 horas depois, sendo obrigatório que tenha arquivado tal documento de todos os seus empregados e ex-empregados.

Parágrafo terceiro – Fica facultado às empresas que assim entenderem conveniente, fornecerem o vale transporte, sempre de forma antecipada, até o dia 20 (vinte) de cada mês. Para evitar prejuízos aos empregados, as empresas que optarem pelo fornecimento do vale transporte no dia 20 (vinte) deverão antecipar o fornecimento no primeiro mês da transição.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR

As empresas ficam obrigadas a proporcionar assistência médica hospitalar em caráter habitual e permanente, em benefício dos empregados e seus familiares e dependentes legais, assistência médica hospitalar de boa qualidade nas condições previstas na ANS – Agência Nacional de Saúde, contratada com operadora de plano de saúde de comprovada idoneidade moral e condição funcional estável, mediante contribuição prevista no parágrafo quarto abaixo.

Parágrafo primeiro – No contrato da assistência, constarão as garantias do atendimento ambulatorial e hospitalar, nos termos do *caput*.

Parágrafo segundo – A contratação será da responsabilidade exclusiva das empresas, que ficam obrigadas a comunicar o Sindicato Profissional da Base Territorial fornecendo-lhe uma via do contrato, aditivo e/ou renovação após assinado com a contratada, no qual constará no sentido claro, que a assistência atenderá aos usuários e seus beneficiários legais, empregados e dependentes.

Parágrafo terceiro – Quando o vigilante/empregado for afastado pelo INSS, o convênio médico continuará sendo mantido tanto para ele como para os seus dependentes por conta da empresa por um período de 90 (noventa dias). Após este período o convênio será mantido desde que o mesmo efetue o pagamento mensal do percentual de sua participação. Se o vigilante/empregado atrasar o pagamento por 03 (três) meses, consecutivos ou não, a empresa poderá cancelar o convênio médico.

Parágrafo quarto - Os empregados, inclusive os administrativos e operacionais, que prestam serviços na base territorial dos Sindicatos Profissionais Signatários contribuirão para a manutenção da assistência, que se refere o caput, em até 5% (cinco por cento) do salário normativo da função do empregado, limitado o desconto ao máximo de R$ 110,41 (cento e dez reais e quarenta e um centavos), considerando o titular do plano. Para cada dependente, o empregado contribuirá com mais 1% (um por cento) do salário normativo de sua função, limitando o desconto em 3% (três por cento), sendo limitado ainda o desconto ao máximo de

R$ 176,64 (cento e setenta e seis reais e sessenta e quatro centavos), salvo acordo coletivo com o Sindicato da base territorial para autorizar desconto superior ao aqui estabelecido, conforme ilustrado abaixo:

Quantidade de pessoas:	**Desconto:**
Titular	5% do salário normativo da função
Titular mais um Dependente	6% do salário normativo da função
Titular mais dois Dependentes	7% do salário normativo da função
Titular mais três Dependentes	8% do salário normativo da função
Acima do quarto Dependente	8% do salário normativo da função

Parágrafo quinto - Fica permitida a substituição do Convênio Médico por cesta básica suplementar em cartão eletrônico de alimentação, a ser fornecida mensalmente, no valor mínimo de R$ 169,57 (cento e sessenta e nove reais e cinquenta e sete centavos), devendo ser descontado do empregado o percentual de 5% (cinco por cento) do valor da cesta básica, desde que a substituição seja feita mediante Acordo Coletivo obrigatório com o respectivo Sindicato Profissional da Base Territorial.

Parágrafo sexto – Para os trabalhadores pertencentes à base territorial do Sindicato dos Vigilantes de Bauru e Região, em decorrência de haver negociação própria e direta com cada empresa individualmente, o valor mínimo da Cesta Básica é de R$ 136,61 (cento e trinta e seis reais e sessenta e um centavos).

Parágrafo sétimo - Nas regiões onde não houver o atendimento da assistência médica será obrigatória a substituição por uma cesta básica, nos termos do parágrafo quinto.

Parágrafo oitavo - Na hipótese de haver a opção de substituição do convênio médico pela cesta básica suplementar, a entrega do referido benefício deverá ocorrer até o dia 20 do mês subsequente ao mês trabalhado.

Parágrafo nono – A prestação da assistência médica e hospitalar, não caracteriza verba ou consectário salarial para todos os efeitos legais.

Parágrafo décimo – Será criada uma comissão composta de membros representantes da categoria laboral e patronal para discutirem uma nova formatação e critérios para esta cláusula, que deverão vigorar a partir de 01/01/2023.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Independente da indenização de que trata a Cláusula “Seguro de Vida” desta convenção coletiva e dos direitos e benefícios assegurados em lei, no caso de falecimento de empregados (as), a empresa pagará um auxílio funeral de 1,5 (um e meio) piso salarial do vigilante, vigente no mês do falecimento, inclusive àqueles que estiverem afastados do trabalho por doença ou acidente e/ou outros motivos amparados em Lei.

Parágrafo primeiro – O auxílio funeral será pago no prazo máximo de 10 (dez) dias do falecimento, mediante comprovação através de atestado de óbito, às pessoas herdeiras ou beneficiárias do (a) empregado (a) devidamente qualificada como tal.

Parágrafo segundo – As empresas poderão firmar convênios/seguro de assistência funerária, em substituição ao auxílio funerário aqui estabelecido, desde que nas mesmas condições e prazo do auxílio funeral previsto na presente Cláusula, sem custo ao empregado.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

As Empresas ficam obrigadas a contratar em favor dos empregados seguro de vida com cobertura pormorte, qualquer que seja a causa, ou por invalidez permanente total ou parcial decorrente exclusivamente de acidente, sem quaisquer ônus aos empregados. A indenização por morte do empregado será de 26 (vinte e seis) vezes o Piso Salarial do vigilante, acrescido do adicional de periculosidade, caso o empregado em questão estiver recebendo o referido adicional, do mês anterior ao falecimento. Para os casos de invalidez permanente total decorrente exclusivamente de acidente no exercício da função de vigilante, a indenização será de 52 (cinquenta e duas) vezes o valor do Piso Salarial do vigilante, acrescido do adicional de periculosidade, do mês anterior, e para o caso de invalidez permanente parcial decorrente exclusivamente de acidente no exercício da função de vigilante, a indenização obedecerá à proporcionalidade de acordo com o grau de invalidez comprovado por Laudo e Exames Médicos e a tabela de invalidez parcial emanada pelas normas da Susep vigente na data do acidente, tendo por base o cálculo equivalente ao índice de 100%, do mesmo valor de 52 (cinquenta e duas) vezes o valor do Piso Salarial do vigilante, acrescido do adicional de periculosidade, do mês anterior. Nos casos de invalidez permanente total ou parcial decorrente exclusivamente de acidente fora do exercício da função, a indenização estará limitada a 26 (vinte e seis) vezes o Piso Salarial do vigilante, acrescido do adicional de periculosidade, caso o empregado em questão estiver recebendo o referido adicional, do mês anterior ao evento.

Parágrafo primeiro - Os valores decorrentes das indenizações por morte serão pagos aos beneficiários designados pelo empregado, ou, na falta da designação, na forma da Lei e, nos casos de invalidez permanente total ou parcial decorrente exclusivamente de acidente, ao próprio empregado. As indenizações, em quaisquer dos casos acima, serão quitadas no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da entrega da documentação completa à seguradora e desde que observados os procedimentos e regras da SUSEP.

Parágrafo segundo - Para comprovação da contratação do seguro de vida em grupo, bastará a apresentação de Contrato de Seguro com empresas do sistema de livre escolha das Empresas Contratantes, especificando que, como segurados, estão compreendidos todos os empregados, além da comprovação do respectivo pagamento do prêmio à Seguradora.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES CONTRATUAIS EM CTPS

As empresas ficam obrigadas a proceder ao registro na CTPS, do contrato de trabalho, cargo, profissão, gratificação de função dos empregados, além das alterações salariais e de promoção funcional e transferência de localidade, atendendo no período de vigência da presente, àqueles que solicitarem a atualização das anotações na CTPS.

Parágrafo único - Ao acolher a CTPS e outros documentos inclusive atestados de justificativas de faltas, as empresas fornecerão recibo aos empregados e procederão as devoluções da CTPS no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE DISPENSA – DEMISSÃO – AVISO PRÉVIO

As empresas ficam obrigadas a comunicar aos empregados por escrito e contra recibo, a demissão sem justa causa e o período do aviso prévio indenizado ou trabalhado, facultando-lhes a livre escolha da redução de duas horas no inicio ou no final do horário diário ou de 07 (sete) dias no final do período, que não poderá ter início no sábado, domingo, feriado ou dia já compensado, com exceção do regime 12 X 36 horas.

Parágrafo primeiro - Toda demissão sob alegação de justa causa, exigirá das empresas a fundamentação dos motivos e fatos alegados, de acordo com o disposto no Artigo 482 da CLT.

Parágrafo segundo – O contrato de trabalho poderá ser extinto por comum acordo entre empregado e empregador, conforme disposto no artigo 484-A da CLT, devendo este ser submetido à homologação no Sindicato da respectiva base territorial, caso este tenha mais de 01 (um) ano de contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro - O empregado demitido que possuía mais de um ano de contrato de trabalho fará jus ao aviso prévio proporcional, previsto na Lei nº 12.506/11, podendo o cumprimento da totalidade dos dias de aviso prévio que fizer jus o empregado se dar de forma trabalhada ou indenizada, a critério do empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO TRINTÍDIO

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pelas Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA APRENDIZAGEM NA SEGURANÇA PRIVADA

Considerando que para a atuação de Aprendiz como profissional de vigilância é obrigatória a observância dos requisitos apontados na Lei nº 7.102/83 ou a que vier a substituí-la, principalmente no que tange a idade mínima de 21 (vinte e um) anos; a exigência de porte de arma para desempenho da função; e que obtenham curso de formação regular de vigilante realizado em escola especializada em segurança, atendendo a mesma carga horária exigida dos demais candidatos à habilitação profissional, e por isso, caso não se tenha a demanda necessária ao cumprimento das cotas do artigo 9º do Decreto nº 5.598/2005, de jovens que atendam as suas especificidades e da Polícia Federal, principalmente pelo fato de o Regulamento determinar através do parágrafo único do artigo 11, neste caso, como Aprendiz, o jovem a partir da idade de 18 anos, o atendimento à porcentagem exigida na cota de Aprendizagem, dever ser feito exclusivamente através do dimensionamento do setor administrativo.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - NULIDADE DE ATOS DAS EMPRESAS

Serão nulos de pleno direito, os atos das empresas que possam fraudar ou desvirtuar conceito/disposição de Cláusula, lei ou norma que beneficie ou proteja os empregados, tais como as que gerem quaisquer direitos ou prerrogativas, ou possibilitem a contratação sem a formação profissional para a atividade, contrariando a legislação trabalhista ou outra de natureza pública, em especial a locação de mão de obra, porteiros, fiscais de piso, fiscais de loja, controladores de acesso, orientadores de loja, guardiões, vigias ou de outras denominações fraudulentas que firam o direito constitucional da atividade profissional, bem como todos os atos que ferem direitos trabalhistas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA ÀS RESCISÕES DE CONTRATO

Para que não se frustrem os direitos decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, as empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento das verbas rescisórias, no prazo de dez dias contados do término do contrato, com assistência/homologação obrigatória do Sindicato Profissional da Categoria da Base Territorial ou no órgão competente do Ministério do Trabalho na localidade de trabalho, no prazo de 15 dias contados do término do contrato, caso o contrato em questão tenha mais de 01 (um) ano de duração.

Parágrafo primeiro - No caso de atraso ou inadimplemento de tais verbas, as empresas serão penalizadas com a multa compulsória prevista no Art. 477 da CLT, parágrafo 8º, além das demais penalidades previstas neste Instrumento.

Parágrafo segundo - Na ausência do empregado, as empresas poderão depositar no Sindicato Profissional da base de representação o TRCT, guias do FGTS dos últimos seis meses e respectiva multa rescisória, além dos demais documentos e o recibo comprovante do depósito bancário em nome do empregado, desde que comprove tê-lo notificado sobre o local, dia e horário respectivo.

Parágrafo terceiro – As empresas entregarão o TRCT, conforme dispõe a Portaria MTE nº 1.621 de 14.07.2010 - D.O.U.: 15.07.2010, ou a que vier a substitui-la, sendo obrigatório o preenchimento do campo 09, com a informação do CNPJ da última empresa tomadora de serviços, e a Comunicação de Dispensa – CD para o recebimento do seguro desemprego, a guia de conectividade devidamente recolhida, o extrato do FGTS atualizado, ASO e PPP atualizados, declaração de emprego e a CTPS com baixa e atualizada, no momento da homologação, quando esta for obrigatória. Na ausência da obrigatoriedade da homologação, os documentos deverão ser entregues no prazo previsto no Parágrafo Sexto do Artigo 477 da CLT, sob pena da multa prevista no parágrafo primeiro da presente Cláusula.

Parágrafo quarto - O Sindicato Profissional se compromete a realizar a homologação das rescisões, dentro do prazo previsto no caput, desde que pré-avisado pela empresa, por escrito, com no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência.

Parágrafo quinto - Eventual taxa de homologação será sempre por conta do empregado, a critério do Sindicato Profissional da Base Territorial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PREFERÊNCIA NA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS

Na ocorrência de dissolução do contrato de prestação de serviços da empresa empregadora com seu cliente, fica facultada a admissão dos vigilantes vinculados ao respectivo contrato, pela empresa beneficiária do novo contrato do cliente.

Parágrafo primeiro – No caso de reaproveitamento dos vigilantes, os mesmos se comprometem a cumprir todas as normas e exigências estabelecidas pela empresa para a sua contratação, não se garantindo nenhuma vantagem ou continuidade de benefícios concedidos pelo antigo empregador, salvo negociação coletiva com o Sindicato da base territorial.

Parágrafo segundo – É vedada a exigência de baixa na carteira de trabalho para que haja nova contratação, uma vez que é perfeitamente possível a realização do novo registro sem a mencionada baixa.

Parágrafo terceiro – Fica pactuado entre as partes, que as empresas que assumirem o contrato, não estarão sujeitas ao passivo trabalhista deixado pela empresa pretérita, em nenhuma hipótese.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para o preenchimento de vagas, quando da contratação de novos empregados, as empresas poderão utilizar-se de indicação dos sindicatos profissionais em suas respectivas bases, e sempre que possível, darão preferência de readmissão, a qualquer tempo, aos seus ex-empregados, mediante assinatura de novo contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro – Em caso de recontratação nos termos dispostos no caput da presente Cláusula, não haverá qualquer caracterização de unicidade contratual, e ainda, o período em que o empregado esteve desligado não será computado ao período do contrato de trabalho anterior.

Parágrafo segundo - Para a contratação de novos empregados, a empresa poderá utilizar-se de listas e cadastros disponibilizados pelos Sindicatos Profissionais da Base Territorial.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE

PESSOAL E ESTABILIDADES
QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FORMAÇÃO PROFISSIONAL – EXTENSÃO E RECICLAGEM

O treinamento dos vigilantes, bem como todas as taxas referentes aos documentos necessários, será sempre por conta das empresas, sem ônus para os empregados e, neste caso, o beneficiário permanecerá no mínimo por seis meses na empresa que custeou o respectivo curso. Havendo demissão por justa causa ou se o empregado se demitir antes de decorrido o prazo de seis meses, deverá reembolsar a empresa na base de 1/6 (um seis avos) do valor do curso por mês não trabalhado.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de reciclagem, conforme dispõe a legislação em vigor, o vigilante deverá permanecer na empresa por um período de no mínimo 06 (seis) meses. Caso não permaneça, por sua iniciativa, deverá o mesmo reembolsar a empresa na base de 1/6 (um seis avos) do valor da reciclagem por mês não trabalhado.

Parágrafo segundo – Na hipótese do curso de formação, extensão ou reciclagem vencer dentro do período do aviso prévio do empregado dispensado sem justa causa, caberá à empresa o pagamento da reciclagem e das demais despesas previstas no *caput*.

Parágrafo terceiro - Não será admitida, em nenhuma hipótese, a ocorrência ou marcação de reciclagem e outros cursos ou atividades de caráter profissional em períodos de férias, domingos, feriados e emendas em feriados prolongados, exceto no que se refere as duas últimas na jornada 12X36.

Parágrafo quarto – Em razão do caráter compulsório e profissional do curso de reciclagem e/ou de extensão, a sua realização poderá ocorrer em até 03 dias de folgas, sem que haja nenhum ônus para as empresas, não sendo considerado tempo à disposição do empregador, inexistindo jornada extraordinária e consequentemente o direito ao pagamento deste período como folga trabalhada.

Parágrafo quinto – A limitação da utilização das folgas previstas no parágrafo quarto desta cláusula terá sua vigência iniciada a partir de 15/02/2021.

Parágrafo sexto - O valor pago em decorrência do previsto no *caput* estará revestido de natureza assistencial, não sendo computável para efeitos previdenciários ou trabalhistas como parcela integrante do salário e não implicará cômputo do tempo de serviço, cuja duração sempre será tida como período de suspensão do contrato de trabalho.

Parágrafo sétimo – O adicional de periculosidade de que trata a Cláusula “Periculosidade – Atividade Profissional de Segurança Pessoal ou Patrimonial” desta Convenção Coletiva de Trabalho será devido, inclusive, nos dias destinados à reciclagem de que trata a presente Cláusula.

Parágrafo oitavo – As empresas ficam obrigadas a conceder o vale transporte nos dias da reciclagem, sendo que nas localidades e horários não servidos por transporte público, o meio de deslocamento ficará à cargo e critério da empresa, que deverá informar o vigilante antecipadamente. E, nos casos em que não houver o fornecimento de alimentação pelo Curso de Formação, as empresas também ficarão obrigadas a conceder o vale refeição, no mesmo valor previsto na Convenção Coletiva de Trabalho.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSFERÊNCIA DE MUNICÍPIO

A transferência de empregado para município diverso daquele em que tenha sido contratado, poderá ocorrer mediante acordo bilateral, e vantagens salariais nunca inferiores ao disposto no parágrafo 3º, do artigo 469 da CLT.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA COM AS GARANTIAS SALARIAIS

As empresas asseguram estabilidade provisória com direito ao emprego e salário integrais, salvo em caso de rescisão por justa causa fundada nos motivos do artigo 482 da CLT, ou término de contrato de experiência ou aprendizagem nas seguintes condições.

a) a empregada gestante, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade;

b) aos empregados em idade de prestação do serviço militar desde a sua incorporação às Forças Armadas, inclusive tiro de guerra, e até 30 (trinta) dias após o cumprimento daquela obrigação;

c) aos empregados membros da comissão negociadora, protocoladas em prazo hábil, por 180 (cento e oitenta) dias, mediante uma relação dos nomes aos Sindicatos das empresas;

d) aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que tenham pelo menos 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa;

Parágrafo único – Caso algum empregado seja detentor de mais de um período de estabilidade nos termos acima previstos, prevalecerá a estabilidade de maior período, não devendo os períodos de estabilidade serem cumulados ou somados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONFORTO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas de segurança e seus contratantes ficam obrigados a manter condições de higiene e segurança nos locais de trabalho, disponibilizando aos empregados local adequado para as refeições e o fornecimento de água potável, além de EPI's, visando assegurar a prevenção de acidente ou doença no trabalho e ainda mais:

I - Assentos para serem utilizados pelos empregados que executam suas atividades exclusivamente em pé, durante dez minutos a cada uma hora, inclusive em postos bancários.

II - Guarita, cabine ou outro equipamento de proteção física, principalmente nos postos a céu aberto;

III - Armas e munições de boa qualidade, e em perfeito estado de conservação;

IV – Caso houver possibilidade, armário individual para a guarda de roupas e pertences de uso pessoal, no próprio posto de trabalho;

V – Capa individual do colete à prova de balas para os postos armados;

VI – Uniformes adequados para uso dos vigilantes em postos em que fiquem expostos ao sol ou a raios solares, mediante aprovação do modelo na Polícia Federal.

VII – Licença remunerada de 02 (dois) dias aos vigilantes vitimados por assalto, desde que tenham sofrido diretamente a ação criminosa, quando em efetiva prestação de serviço no seu local de trabalho, comprovado através do respectivo boletim de ocorrência.

VIII – O contratante deve providenciar boa higiene e iluminação em todos os locais de trabalho dos vigilantes.

IX - Não caberá ao vigilante e/ou segurança, em nenhuma hipótese, a abertura e/ou o fechamento da agência bancária ou similar, sendo terminantemente proibido que o vigilante e/ou segurança tenha a posse e/ou responsabilidade e/ou guarda das chaves, e no caso de fechaduras eletrônicas não caberá ao vigilante o acesso e/ou conhecimento aos códigos, senhas ou segredos, não sendo essa sua função.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BENEFÍCIOS E DIREITOS INSTITUCIONAIS

As empresas do setor econômico asseguram independentemente dos resultados das negociações, a manutenção dos benefícios econômicos e sociais existentes e normatizados na categoria, em particular a data base em 1º de janeiro, pactuando inclusive a necessária revisão de conceitos e adequação de expressões escritas, proporcionando fácil assimilação de interpretação de Cláusulas, conceitos, modos e obrigações.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REGISTRO DE ASSALTO, FURTO OU ROUBO

Os empregados vitimados por assalto, furto ou roubo no posto de trabalho ou no trajeto de ida e volta ao domicilio, ficam obrigados a comunicar o fato ao seu superior funcional e registrar a ocorrência policial, desde que acompanhado por um representante legal da empresa, no caso do evento haver ocorrido no posto de trabalho, no prazo de 24 (vinte e quatro horas).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÕES

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental, não superior a 90 (noventa) dias, com o respectivo aumento salarial a que fizer jus, e que serão anotados na CTPS, de acordo com o sistema de cada empresa.

Parágrafo único – Vencido o período experimental sem a efetivação, o empregado voltará a ocupar o cargo anterior com a remuneração correspondente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

As empresas fornecerão aos empregados e ex-empregados que solicitarem, o AAS - Atestado de Afastamento e Salários e a RSC - Relação dos Salários das Contribuições, no prazo de 10 (dez) dias para auxilio doença e outros benefícios e de 15 (quinze) dias para o caso de pedido de aposentadoria, e fornecerão a todos por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, junto com a ficha do perfil profissiográfico previdenciário - PPP (a partir de sua implantação no caso de ex-empregados), o ASO e o LTCAT, acompanhados de cópia do laudo técnico sobre serviço perigoso para fins de aposentadoria especial.

Parágrafo primeiro – Quando a solicitação por escrito dos documentos previstos no caput for realizada pelo Sindicato Profissional, a empresa se obriga a entregar/enviar os documentos à sua Sede no prazo de até 10 dias.

Parágrafo segundo - O empregado que receber alta médica do INSS, obriga-se a comunicar a empresa, mediante apresentação de documento oficial de alta do INSS, sendo esta data (da comunicação à empresa) a ser considerada para sua reintegração / recolocação e recebimento de salários. No caso de omissão por mais de 30 (trinta) dias, será considerado como pedido de demissão por abandono de emprego.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO USO DE APARELHOS ELETRÔNICOS

Fica proibido o uso de telefone celular e outros recursos eletrônicos, tais como nextel, smartphone, tablet, iPad, para fins particulares, nos postos de serviços e no plantão durante o expediente e a jornada de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES

Em observância ao artigo 510-A, da CLT, nas empresas com mais de mil empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, composta de 01 a 03 membros, conforme a quantidade de empregados de cada empresa, observando-se o disposto abaixo:

I - Empresas com até 1.000 funcionários por posto de trabalho – Nenhum representante;

II - Empresas com 1.001 até 2.000 funcionários por posto de trabalho – 1 representante;

III - Empresas com 2.001 até 3.000 funcionários por posto de trabalho – 2 representantes;

IV - Empresas com mais de 3.001 funcionários por posto de trabalho – 3 representantes;

Parágrafo primeiro – As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

Parágrafo segundo – A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Parágrafo terceiro – A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, nos termos do artigo 510-C, da CLT.

Parágrafo quarto – O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano e não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

Parágrafo quinto – Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo sexto – Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e ainda o encaminhamento ao Sindicato Laboral das Respectivas Bases.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 191 (cento e noventa e uma) horas mensais.

Parágrafo primeiro – Serão admitidas quaisquer escalas de trabalho (4x2, 5x2, 5x1 e 6x1), em face das características e singularidades da atividade, desde que não haja extrapolação dos limites aqui estabelecidos, e respeitada a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei, incidindo pelo menos uma vez ao mês no domingo.

Parágrafo segundo - A remuneração do DSR e do feriado não compensados será refletida nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.

Parágrafo terceiro - Será admitido o acordo individual de trabalho, para a compensação do sábado não trabalhado com acréscimo proporcional de horas nos dias de semana, por apresentar-se mais benéfico ao trabalhador, preservadas as condições mais favoráveis existentes.

Parágrafo quarto – Será concedido intervalo intrajornada para repouso ou alimentação de acordo com o artigo 71 da CLT, com opção da empresa de concessão parcial mínima de 30 minutos, cujo período não será computado na jornada diária. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido com o acréscimo de hora extra, previsto na Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, conforme tabela de cálculos anexa.

Parágrafo quinto – Salvo acordo coletivo específico que disponha de forma diversa, o intervalo previsto no parágrafo quarto não poderá ser usufruído durante as três primeiras e as duas últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

Parágrafo sexto – Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo quarto, fica facultado ao vigilante permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT, combinado com a Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver.

Parágrafo sétimo – Em face do teto estabelecido como trabalho normal a cada mês, não haverá por parte dos empregados que não atingirem esse limite, nenhuma compensação de trabalho e nem se tornarão devedores de horas a trabalhar, como também não sofrerão nenhum prejuízo nos salários e nem nas férias e 13º salário.

Parágrafo oitavo – O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

Parágrafo nono – As partes convencionam que o trabalho da mulher poderá ser prorrogado sem o descanso prévio de quinze minutos.

Parágrafo décimo – As partes convencionam que os Vigilantes de Segurança Pessoal Privada - VSPP, em razão da particularidade de suas funções, ficam expressamente excluídos da limitação desta Cláusula.

Parágrafo décimo primeiro – Nos termos do §2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12X36

Será admitida na categoria a jornada especial, compreendendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, nos termos do art. 59-A, da CLT.

I – Com a implantação da jornada 12x36, na hipótese de ocorrer supressão das horas extras prestadas pelos empregados, durante pelo menos um ano, a indenização prevista na Súmula 291 do E.TST será indevida, desde que haja manutenção do emprego por um ano dos respectivos empregados, contando da data da referida supressão.

II – Ao empregado que rescindir o contrato por sua iniciativa e nas rescisões por justa causa, não será aplicável a indenização ou a manutenção de emprego previstos no inciso anterior.

III – Quando houver dissolução de contrato de prestação de serviços entre a empresa empregadora e a cliente – tomadora dos serviços de vigilância e segurança, torna-se indevida a manutenção do emprego, sendo indenizado de forma proporcional o período remanescente, se houver.

IV – Será concedido intervalo intrajornada para repouso ou alimentação de acordo com o artigo 71 da CLT, com opção da empresa de concessão parcial mínima de 30 minutos, cujo período não será computado na jornada diária. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido com o acréscimo de hora extra, previsto na Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, sem que haja a descaracterização da jornada, conforme tabela de cálculos anexa.

V – Durante o usufruto do intervalo previsto no inciso IV, fica facultado ao vigilante permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT, combinado com a Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver,sem prejuízo do pagamento das horas estabelecido no inciso V desta Cláusula.

VI - Salvo acordo coletivo específico que disponha de forma diversa, o intervalo previsto no inciso IV não poderá ser usufruído durante as três primeiras e as três últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

Parágrafo primeiro – Em razão da peculiaridade da atividade desenvolvida pelas empresas de vigilância 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, desde que respeitados os intervalos intrajornada previsto no item IV desta cláusula e interjornada mínimo de 11 (onze) horas, 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 segundo – Aplica-se para a referida jornada a não compensação de trabalho e muito menos que os trabalhadores se tornem devedores de horas a trabalhar.

Parágrafo terceiro – Esta jornada fica expressamente excluída da limitação mensal exposta no caput da Cláusula “Jornada de Trabalho” do presente Instrumento Normativo.

Parágrafo quarto – Ainda, em razão da peculiaridade da atividade desenvolvida pelas empresas de vigilância e sua natureza de serviço essencial, especialmente nos postos armados, em caso de eventual permanência do empregado no posto de trabalho até sua substituição, até o limite de 01 (uma) hora além da sua jornada, a jornada de trabalho da presente Cláusula não será descaracterizada, desde que tenha havido o pagamento dessa hora extra.

Parágrafo quinto – As partes convencionam que o trabalho da mulher poderá ser prorrogado sem o descanso prévio de quinze minutos.

Parágrafo sexto – Nos termos do §2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADAS ESPECIAIS PARA O TRABALHO INTERMITENTE

Mediante acordo coletivo obrigatório com o Sindicato da respectiva Base Territorial, serão admitidas jornadas especiais para eventos (cultural, social, esportivo e outros), e a celebração de contrato de trabalho intermitente com os empregados, nos termos dos artigos Art. 443 e 452-A da CLT, bem como, da Lei Federal nº 7.102/83 ou da que vier a substituí-la e Portaria DPF nº 3.233/2012.

Parágrafo primeiro – A convocação dos vigilantes intermitentes deverá ser realizada por qualquer meio de comunicação eficaz, seja por e-mail, mensagem eletrônica ou ligação telefônica, devendo ser efetivada 03 (três) dias antes da realização do evento, ato em que, a empresa deverá fornecer todas as informações ao vigilante, tais como, local de realização do evento com endereço completo, nome do evento, horário de entrada e saída e nome dos líderes / supervisores / coordenadores no local.

Parágrafo segundo – Após a convocação o vigilante terá o prazo de 24 horas para confirmar ou não a sua presença no evento, entendendo no seu silêncio a recusa ao evento.

Parágrafo terceiro – Os vigilantes que chegarem atrasados para o trabalho convocado, caso o quadro de profissionais do evento esteja completo, poderá ser dispensado do evento, sem que lhe seja devido a indenização prevista no art. 452-A, §4º da CLT.

Parágrafo quarto – O valor da remuneração do vigilante em trabalho intermitente deverá corresponder ao salário hora apurado nos termos da Cláusula "Reajuste Salarial e Salários Normativos**"** desta Convenção Coletiva.

Parágrafo quinto – Se a empresa tomadora de serviços fornecer alimentação para os vigilantes alocados no evento, não será devido ticket ou Vale Refeição para o dia de trabalho pela empresa empregadora.

Parágrafo sexto - A utilização do trabalho intermitente em outras situações que não em eventos também serão permitidas mediante a celebração de acordo coletivo obrigatório com o Sindicato da respectiva base territorial.

Parágrafo sétimo – O Sindicato Laboral enviará obrigatoriamente cópia dos acordos objeto desta cláusula ao Sindicato Patronal.

Parágrafo oitavo – A não celebração do acordo coletivo com o Sindicato da respectiva Base Territorial, previsto nesta cláusula, acarretará a descaracterização da modalidade de contrato de trabalho intermitente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRATAÇÃO A TEMPO PARCIAL

O contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser utilizado pelas empresas, nos termos da legislação específica e mediante acordo coletivo obrigatório, com salário previsto no inciso respectivo da Cláusula “Reajuste Salarial e Salários Normativos” do presente Instrumento Coletivo, com regras de aplicabilidade especialmente definidas nos acordos coletivos firmados com o Sindicato da base respectiva.

Parágrafo primeiro – Uma vez notificada a Entidade Sindical Profissional quanto ao interesse da Empresa em firmar o acordo coletivo, e quanto aos parâmetros específicos sugeridos para o mesmo, a Entidade Sindical terá prazo de 10 dias úteis para responder à solicitação, de forma fundamentada.

Parágrafo segundo – A utilização do trabalho em regime de tempo parcial em Instituições Financeiras ou equivalentes e em órgãos públicos fica restrita a rendições de intervalos intrajornada, sendo vedada a sua utilização como jornada regular diária, sob pena de descaracterização do regime de tempo parcial e consequente pagamento como regime integral.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho deverá 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, podendo ser utilizado biometria, senha pessoal ou qualquer outra tecnologia que certifique a autenticidade da marcação do ponto ou assinatura digital pelos empregados, podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação; além da faculdade de se adotar o ponto por exceção, conforme a legislação em vigor.

Parágrafo primeiro – Fica autorizada, no presente Instrumento Normativo, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos ou digitais de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados via internet, por telefone 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.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTAS AOS SERVIÇOS - ATESTADO DE JUSTIFICATIVA

As faltas dos empregados aos serviços, por motivo de saúde, deverão ser justificadas por meio de atestados médicos ou odontológicos, fornecidos pelo convênio médico; pelo convênio médico credenciado por uma das partes; pelo Sistema Único de Saúde – SUS; ou pelos dos Sindicatos Obreiros, onde houver; obrigando-se a empresa a acolher os mesmos, contra recibo.

Parágrafo único – As ausências ao trabalho deverão ser obrigatoriamente comunicadas por escrito pelo empregado (ou seu representante) à empresa, no prazo de 48 (quarenta e oito horas) a contar do evento motivador do afastamento. Serão aceitos como meio de comunicação escrita a correspondência

encaminhada via correio com aviso de recebimento, fax, via correio eletrônico/e-mail. Os atestados/documentos que justificam legalmente as ausências deverão ser entregues ao preposto ou representante da empresa, no posto de serviço do empregado, mediante recibo, no prazo máximo de 02 (dois) dias a contar do seu retorno ao trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO (A) AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de um dia por semestre ao empregado, para levar filho (a) menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade (ou sem limite de idade, caso a criança possua deficiência física ou mental) à consulta ou retorno médico ou equivalente, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do seu retorno ao trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOMINGOS, FERIADOS E FOLGAS TRABALHADAS

Em havendo trabalho aos domingos, feriados não compensados, e nas folgas, este será remunerado com adicional de 100% sobre o valor da hora trabalhada, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, conforme tabela de cálculos anexa, exceto na jornada especial 12X36 quanto aos domingos e feriados, que já estão compensados na escala, nos termos do parágrafo único do Artigo 59-A, da CLT.

Parágrafo único - Em todas as escalas, excluindo-se a Jornada 12x36, e com as suas folgas devidamente gozadas, não há implicação em pagamento de 100% sobre o domingo trabalhado, uma vez que devidamente compensado, mas desde que pelo menos uma folga no mês coincida com o dia de domingo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA DO PLANTONISTA – DISTRIBUIÇÃO DE POSTOS E DESPESAS COM TRANSPORTE

Os empregados quando à disposição do plantão, somente poderão prestar serviços em um raio de até 100 quilômetros e, se não escalados para substituições, cumprirão jornada de trabalho, sem prejuízo salarial.

Parágrafo primeiro – Aos plantonistas destacados para algum posto, as empresas se obrigam a fornecer, gratuita e antecipadamente, o numerário necessário da condução de ida e volta para o local de trabalho.

Parágrafo segundo – As empresas fornecerão aos plantonistas um vale refeição a mais, de igual valor ao contido na Cláusula “Vale ou Ticket Refeição” do presente Instrumento Normativo, quando o posto de serviço for num raio superior a 40 (quarenta) quilômetros do local do plantão.

Parágrafo terceiro – Todos os afastamentos, liberações ou determinações das empresas para que os empregados permaneçam temporariamente em casa a espera de chamado ou de posto de serviço, obrigatoriamente serão documentados por aviso escrito, firmado pelo representante da empresa, devidamente motivado e entregue ao empregado, sendo devida a remuneração e o vale refeição previsto na Cláusula “Vale ou Ticket Refeição” do presente Instrumento Normativo, neste período.

Parágrafo quarto – O empregado que tiver se deslocado ao plantão ou reserva técnica e, não sendo escalado para substituição em posto de serviço, for dispensado antecipadamente (antes do término de sua jornada) de suas funções, fará jus ao recebimento do vale refeição previsto na Cláusula “Vale ou Ticket Refeição” do presente Instrumento Normativo, relativo àquele dia de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REFLEXOS E CONSECTÁRIOS LEGAIS

As remunerações salariais/acessórias serão obrigatoriamente pagas sobre repouso semanal remunerado, 13° salário, FGTS, férias e seu 1/3 (um terço) e verbas rescisórias, a todos os empregados que fizerem jus aos adicionais respectivos, dispostos nas Cláusulas econômicas desta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS

A empresa que suprimir as horas extras habitualmente trabalhadas, fica obrigada a indenizar os empregados de acordo com a Súmula 291 do C.TST, exceto se firmar um acordo coletivo com o Sindicato Profissional da localidade, com outras garantias.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS ANUAIS

As empresas se obrigam a comunicar aos seus empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início e o período das férias individuais, bem como as coletivas, as quais não poderão ter o seu início no período de dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado, nos termos do parágrafo terceiro do Artigo 134, da CLT, exceto para a jornada especial 12X36.

Parágrafo primeiro – A remuneração das férias e do respectivo adicional de 1/3 (um terço), previsto no inciso XVII, do artigo 7° da Constituição Federal, com a incidência de todos os adicionais e consectários legais e convencionais, e acrescido do adicional de periculosidade serão pagos em até dois dias antes de seu início, aplicando-se também esse critério por ocasião de qualquer rescisão do contrato de trabalho, inclusive sobre férias vencidas a serem indenizadas nas rescisões por justa causa, e às férias proporcionais nas rescisões a qualquer título, quando houver.

Parágrafo segundo – A critério do empregador, e desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

Parágrafo terceiro – As férias quando fracionadas, conforme parágrafo anterior, serão pagas em até dois dias antes de seu início e no valor da quantidade de dias efetivamente gozados pelo empregado.

Parágrafo quarto - Fica vedado o inicio das férias sem o pagamento previsto no parágrafo primeiro.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONSTITUIÇÃO DE SESMT COMUM PELAS EMPRESAS

Fica facultada às empresas a constituição de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT comuns ao do tomador dos serviços; bem como a constituição de SESMT comum entre empresas de mesma atividade econômica localizadas em um mesmo município ou municípios limítrofes; ou ainda a constituição do SESMT comum por empresas que desenvolvam suas atividades em um mesmo pólo industrial ou comercial, visando a promoção da saúde e da integridade do trabalhador da categoria nos seus locais de trabalho, em conformidade com o disposto nos itens 4.5.3, 4.14.3 e 4.14.4 da NR 4, do Ministério do Trabalho e Emprego.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COLETE A PROVA DE BALAS

Aos vigilantes que trabalham em postos armados, como procedimento de segurança física, nos termos do subitem E.2, do Anexo 1, da Norma Regulamentadora nº 06, incluído pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 191 de 04 de dezembro de 2006 e legislação superveniente, é obrigatório o fornecimento e o

uso do colete à prova de balas, conforme especificações contidas na legislação aplicável às empresas de segurança privada e à aquisição de produtos controlados.

Parágrafo primeiro – O colete à prova de balas será o de nível II ou equivalente.

Parágrafo segundo – Havendo transferência ou remoção do vigilante do posto de serviço que preencha os requisitos fixados no caput da presente Cláusula para outro em que não haja tais previsibilidades, fica a empresa prestadora desobrigada do fornecimento do mesmo.

Parágrafo terceiro – Em contratos novos, enquanto a empresa não houver adquirido os coletes à prova de balas para uso corrente de seus empregados, esta somente poderá manter o contrato em caráter provisório, sendo vedada a utilização de armas de fogo em tais postos neste período.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES, ROUPAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Na data de admissão, as empresas se obrigam a fornecer, aos vigilantes, inteiramente grátis os uniformes, roupas e instrumentos de trabalho para o período máximo de doze meses, sendo duas calças, duas camisas, um par de sapato ou coturno, uma gravata, um quepe, um cinto, coldre, jaqueta ou blusa de frio e outras peças de vestuário exigidas pela empresa.

Parágrafo primeiro – Poderá a empresa descontar do empregado o fornecimento de vestuário excedente ao previsto no *caput*; no valor equivalente a nota fiscal de compra, desde que decorrente de mau uso ou extravio injustificado.

Parágrafo segundo – Os empregados demitidos ou demissionários deverão devolver os uniformes no primeiro dia útil subsequente ao último dia trabalhado, no local da prestação de serviços e contra-recibo, sob pena de desconto do valor correspondente.

Parágrafo terceiro – O Parágrafo acima refere-se exclusivamente aos uniformes fornecidos nos últimos doze meses, com exceção da japona, jaqueta, casaco do tipo sobretudo e demais uniformes logotipados fornecidos para uso por longo prazo, que sempre deverão ser devolvidos.

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

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ELEIÇÕES / CUMPRIMENTO DA CIPA

Quando obrigadas ao cumprimento da NR-5, da Portaria Nº 3.214/78, COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES, as empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência de 60 (sessenta) dias, a data da realização das eleições.

Parágrafo primeiro - O registro de candidatura será efetuado contra recibo da empresa, firmado por responsável do setor de administração.

Parágrafo segundo - A votação será realizada através de lista única de candidatos.

Parágrafo terceiro - Os mais votados serão proclamados vencedores, nos termos da NR-5 da Portaria Nº 3.214/78, e o resultado das eleições será comunicado ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo quarto - Fica garantido ao vice-presidente da CIPA e ao Sindicato o direito de acompanhar e fiscalizar todo o processo de votação e apuração da CIPA.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SAÚDE OCUPACIONAL – ASSISTÊNCIA ESPECIALIZADA – ASO

As empresas ficam obrigadas a garantir aos empregados a assistência especializada, conforme disposto na lei, assegurando gratuitamente os exames de saúde ocupacional de admissão, periódicos, de retorno após afastamento do trabalho e demissionais.

Parágrafo primeiro – Em caso de sinistros nos postos de trabalho, as empresas ficam obrigadas a garantir exames de saúde ocupacional no período de tratamento necessário à recuperação do empregado.

Parágrafo segundo – Aos empregados acidentados no trabalho ou que sejam vítimas de doença ocupacional, as empresas ficam obrigadas a fornecer no prazo de lei, a CAT devidamente preenchida de acordo com as normas do INSS.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA COMPENSAÇÃO EM CASOS DE ACIDENTE DE TRABALHO

Na ocorrência de qualquer fato ensejador de indenização ao empregado, seja de que natureza for, a indenização do seguro de vida previsto na Cláusula “SEGURO DE VIDA” desta Convenção Coletiva de Trabalho, será compensado nos valores indenizatórios arbitrados em juízo.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA AOS SINDICATOS PROFISSIONAIS

As empresas ficam obrigadas a descontar na folha de pagamento mensal, a mensalidade associativa dos empregados sindicalizados, a qual se obrigam a recolher por via bancária em favor do Sindicato Profissional, enviando ao mesmo mensalmente o recibo de depósito anexado à relação dos empregados, valendo-se para tanto da notificação da entidade sindical interessada, que informará os nomes dos novos sindicalizados e dos que pedirem desligamento do quadro social a cada mês.

Parágrafo primeiro - A contribuição associativa será recolhida no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto e no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC - IBGE, acrescido de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração até o dia do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações.

Parágrafo segundo - A entidade sindical credora utilizará das ferramentas de restrição ao crédito, bem como de cobrança judicial contra a empresa em atraso, podendo para tanto alegar abuso de poder econômico por retenção / usurpação de recursos financeiros, que caracteriza apropriação indébita e cerceia o livre exercício sindical da categoria profissional, conforme termo de autorização do associado de posse da empresa empregadora, enviado pelo Sindicato Profissional da respectiva Base.

Parágrafo terceiro – Em caso de necessidade de emissão de carta de anuência pelo Sindicato Profissional, todas as despesas efetivadas, referentes à cartório, correio e outras, serão arcadas pela Empresa que lhe deu causa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL

Tendo em vista a inexistência atual de qualquer imposto ou taxa para a manutenção da atividade de representação sindical e do seu trabalho em defesa da categoria profissional, nos termos do aprovado nas assembleias dos trabalhadores, consoante o disposto nos respectivos termos de ajuste de conduta em vigência estabelecidos entre as entidades profissionais e o Ministério Público do Trabalho e visando atender ao princípio de que a toda prestação deve corresponder uma contraprestação, durante o período

compreendido pela vigência desta Norma Coletiva (CCT), serão devidas por cada empregado integrante da categoria profissional e beneficiado por este instrumento normativo, as seguintes contribuições negociais/assistenciais em favor das entidades sindicais profissionais representativas, e manutenção do sistema confederativo, sendo garantido aos beneficiados não associados que assim desejarem, o direito de oposição fundamentada e individual, tudo de acordo com as condições que seguem.

Ao Sindicato Profissional de São Paulo (SEEVISSP), na base de sua representação, nos termos do TAC nº 27/2014, do MPT 2ª Região São Paulo, e visando atender ao princípio de que a toda prestação deve corresponder uma contraprestação, durante o período compreendido pela vigência da presente Norma Coletiva (CCT), será devida por todos os empregados, integrantes da categoria profissional na base de representação do SEEVISSP e beneficiado pelo instrumento normativo, a contribuição assistencial/negocial mensal de 1% (um por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais fundamentadas dos não associados/filiados serão recebidas mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

Ao Sindicato Profissional de Araraquara, em toda sua base territorial de representação, de acordo com a deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional, será devida durante os anos de 2022 e 2023 por todos os empregados, uma contribuição assistencial/negocial mensal de 2% (dois por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato. As eventuais oposições individuais dos filiados e não filiados serão recebidas a qualquer tempo, mediante protocolo pessoal de documento de próprio punho em sua Sede.

Ao Sindicato Profissional de Barretos, em toda sua base territorial de representação, será devida por todos os empregados, uma contribuição assistencial/negocial mensal de 2% (dois por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos não associados/filiados somente poderão ocorrer, no prazo máximo de até trinta dias a contar da assinatura do presente instrumento Coletivo, pessoalmente por escrito, de documento manuscrito, na sede do Sindicato. Para os novos trabalhadores, a oposição poderá ser exercida no mesmo prazo, vinte dias a contar de sua contratação.

Ao Sindicato Profissional de Bauru será devida uma taxa negocial somente para os não associados e apenas nos meses de Janeiro/22 e Janeiro/23, no percentual de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário relativo a função destes empregados acrescido do percentual de 30% (trinta por cento), do adicional de periculosidade, que deverá ser descontado de uma só vez pelos empregadores do pagamento referente ao meses de Janeiro/22 e Janeiro/23 e repassado ao respectivo Sindicato até 10/02/22 e 10/02/23, respectivamente, mediante boleto fornecido pela entidade. Descontos efetuados indevidamente de trabalhadores associados, serão de inteira responsabilidade da empresa, que se responsabilizarão pelo reembolso. Mediante decisão da Assembleia da Campanha Salarial Janeiro/22, não haverá oposição referente a contribuição mencionada, conforme AGE de 18/10/2021.

Ao Sindicato Profissional de Campinas (Sindivigilância Campinas), será devida por todos os integrantes da categoria, sindicalizados e não sindicalizados, nos 24 meses da vigência da presente Norma Coletiva, incluindo 13º Salário, uma contribuição assistencial/negocial/confederativa de 1,35% (um e trinta e cinco por cento) do piso salarial mensal, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos não associados/filiados serão recebidas mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede; e do documento de oposição deverá constar a qualificação pessoal e profissional, o número da CTPS e do CPF, de acordo com o estabelecido no TAC nº 452/2012 do MPT da 15a Região Campinas.

Ao Sindicato Profissional de Guaratinguetá; em toda sua base territorial de representação e visando ao princípio de que toda prestação deve corresponder uma contraprestação, durante o período compreendido pela vigência da presente norma coletiva será devida por todos os empregados não sindicalizados, uma contribuição assistencial mensal de 1,25% (um virgula vinte cinco por cento) incidente sobre o piso salarial relativo a função destes empregados acrescido do percentual de 30% do adicional de periculosidade em todos os meses do contrato de trabalho e também no que se refere ao 13º salario, a qual será descontada pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos não associados/filiados serão recebidas mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua sede e no documento de oposição deverá constar a qualificação pessoal e profissional, o número da CTPS e do CPF. Fica vedada a empresa de receber, de forma unilateral, as cartas de oposição dos não associados/filiados sem o devido protocolo da entidade sindical, caracterizando assim atividade, antisindical uma vez que a relação existente é entre membro da categoria e entidade sindical laboral.

Ao Sindicato Profissional de Guarulhos, em toda sua base territorial de representação será devida por todos os empregados, trabalhadores em atividade na base territorial do sindicato, sindicalizados e não sindicalizados, uma ¨COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL¨, estabelecida neste contrato de representação em negociação coletiva, podendo por usos e costume apelidada de contribuição assistencial, durante o período de vigência desta norma coletiva, com periodicidade mensal, no montante de 1,5% (um e meio por cento)ao mês, incidente sobre o salário base (entenda-se por salário base = piso padrão somado à periculosidade) da categoria profissional, entre 1º de Janeiro de 2022 e 31 de Dezembro de 2023, inclusive sobre o 13o Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo neste montante e forma; II-) Os Sindicalizados contribuirão apenas com a contribuição de associados, no montante de 3% (três por cento) do piso salarial da categoria (percentual que pode ser alterado em assembleia de associados se assim entenderem), e enquanto associados permanecerem, terão suspenso o desconto da Cota de Participação Negocial/ assistencial, que considerar-se-a englobada na contribuição de associados III-) A oposição ao ônus (Cota de Participação Negocial) fixado pela assembleia e a própria representação coletiva deverá ser apresentada no prazo de 10 (dez) dias a contar da data do fechamento do acordo/dissídio coletivo, unicamente no modelo específico aprovado na assembleia e colocado à disposição pelo Sindicato dos Vigilantes de Guarulhos. A oposição será acolhida quando for manifestada no próprio Sindicato nos dias úteis e no horário normal de expediente da Secretaria Geral, por trabalhadores comprovada e exclusivamente da sua base territorial, sem a participação de intermediários, ficando estes desautorizados, inclusive por procuração pública, e/ou por via postal; IV-) Ficando vetada qualquer outra forma de manifestação, ainda que de próprio punho, salvo se conter o total teor do modelo aprovado pela assembleia da campanha salarial 2022 do respectivo Sindicato, respeitando o princípio da boa-fé objetiva, resguardada na Lei, conforme o Código Civil, Art. 442. A manifestação do trabalhador deverá ser feita diretamente ao Sindicato, após formalizada deve ser encaminhada a empresa pelo próprio trabalhador, ficando vetada a manifestação do trabalhador diretamente na empresa, tendo em vista que a empresa não é parte nesta relação; V-) O acatamento da manifestação do trabalhador diretamente na empresa fica proibido, inclusive com mero comprovante de correio, especialmente sem o modelo devido e assinado por ambas as partes (Trabalhador e Sindicato), sendo nulo e devendo ser entendido neste caso como interferência lesiva da empresa na relação do trabalhador com o seu respectivo Sindicato, assumindo assim a empresa pelo repasse dos valores devidos em dobro; VI-) Após o protocolo do Sindicato homologando o termo de vontade do trabalhador, torna-se o acordado em lei, qual fica a empresa obrigada a acatar a vontade do trabalhador, aplicando a ele apenas os direitos previstos na CLT e na Lei nº 13.152/15 que fixa o seu salário base, ficando inaplicáveis todas as cláusulas fixadas em convenção coletiva, especialmente as sociais (Ticket refeição, cesta básica, gratuidade de cursos, uniformes, PPR, Seguro de Vida, Curso/Reciclagem custeado pelas empresas etc.) conforme a manifestação do mesmo. Ainda, o prazo de recolhimento pelas empresas será até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, sendo as importâncias arrecadadas pela empresa a cada mês, recolhidas ao Sindicato em conta bancária, em especial através de boletos, podendo ser autorizado ainda, através de depósitos, transferências bancárias ou outros, que no caso de efetuar o pagamento após o prazo, arcará com a importância atualizada monetariamente e acrescida de juros de 1,0% (um por cento) e multa de 5,0% (Cinco por cento) ao mês ou fração até a data do efetivo pagamento, ainda, ficando o Sindicato autorizado a praticar todos os atos necessários, sejam eles medidas judiciais ou extrajudiciais, ou quaisquer outros atos, cobrando das empresas ou responsáveis as referidas contribuições de forma que pode vir a ser insuficiente para manutenção de todo o citado, para garantir nossa representação sindical e a continuidade do atendimento à nossa categoria, Concluída a aprovação, deu-se início a discussão e deliberação do Sétimo item da pauta, que versava sobre Aprovação de Contribuição Extraordinária, como forma de complementação de recursos para manutenção e reforma e aparelhamento da instituição, dando condições de bem desenvolver os trabalhos de representação, atendimento e defesa dos interesses da categoria, para os exercícios de 2022 e 2023, abrangendo todos os trabalhadores beneficiários da norma coletiva, com estipulação dos valores, percentual, periodicidade, forma de incidência e de recolhimento e repasse da contribuição extraordinária

pelas empresas e autorizar as medidas judiciais e extrajudiciais necessárias ao seu efetivo recebimento pelo Sindicato Profissional; Feita a discussão do assunto, foi apresentada a seguinte proposta: fica autorizado ao sindicato a instituir contribuição extra ou complementar, a título de contribuição assistencial ou contribuição negocial ou extraordinária, ou seja, a que título for, para complementar o custeio das atividades do sindicato em defesa do interesse de nossa categoria, podendo tal complementação da arrecadação utilizar-se dos mesmos moldes de desconto, repasse, multas, destinada à ¨Cota de Participação Negocial¨/contribuição assistencial. Sendo esta proposta acolhida pela plenária, que se manifestou favorável e em seguida colocada em votação, ficando aprovada por unanimidade dos presentes.

Ao Sindicato Profissional de Jundiaí, em toda sua base territorial de representação, será devida, por todos os empregados a partir de 1º de janeiro de 2022, com a periodicidade de 24 meses, inclusive, sobre o 13º salário, abrangendo todos os trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados, beneficiários da presente norma coletiva, respeitando a base territorial desta entidade sindical, o valor da contribuição em 1% (um por cento) sobre o valor bruto do piso da categoria, autorizado o desconto em folha de pagamento; a oposição ao desconto da contribuição deverá ser realizada diretamente no Sindicato, mediante protocolo de documento individual e por escrito, a qualquer tempo, desde que não associados/filiados; as contribuições deverão ser descontadas de todos os empregados, pelos empregadores, e repassadas ao Sindicato

Ao Sindicato Profissional de Limeira, será devida por todos os empregados sindicalizados ou não sindicalizados uma contribuição assistencial negocial/COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL; CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EXITOSA QUE OBTEVE BENEFÍCIOS EM PROL DE TODOS OS EMPREGADOS REPRESENTADOS ASSOCIADOS OU NÃO DO SINDICATO. POSSIBILIDADE. PRINCÍPIO DA SOLIDARIEDADE, DA BOA-FÉ OBJETIVA E DA FUNÇÃO SOCIAL DA CONTRATAÇÃO COLETIVA conforme prevista no artigo 513, “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, no percentual de 2% (dois por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º salário, que deverá ser obrigatoriamente descontada e recolhida mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo. Fica garantido ao empregado não sindicalizado, opor-se no prazo de 10 (dez) dias após o registro da convenção coletiva. Devendo ser efetuado mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede. Ao fazê-lo, o empregado não sindicalizado estará renunciando expressamente a aplicabilidade das normas ora instituídas neste instrumento e em seu contrato de trabalho, desobrigando o empregador do cumprimento pra si dos benefícios da presente Convenção. Oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao suscitante através de Cartório ou cartas com aviso de recebimentos, serão nulas, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. Configura ato antissindical e crime contra a organização do trabalho previsto no artigo 199 do Código Penal o incentivo patronal ou de seus representantes ao exercício do direito de oposição à contribuição negocial/ cota participativa. A participação pelo empregado das vantagens contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em especial o piso salarial superior ao salário mínimo do Governo Federal e Estadual, demonstra o quanto “SINDVIGILIM" tem lutado por melhores condições de vidas pelos seus representados. O desconto da contribuição negocial/participativa, reforça a luta do sindicato, sendo a quota doada pelo trabalhador, para manutenção e custeio da estrutura da entidade.

Ao Sindicato Profissional dos Operacionais e Administrativos, por todos os empregados, uma contribuição assistencial/negocial mensal de 1% (um por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º Salário, exceto nos meses de março de cada ano da vigência desta CCT, quando excepcionalmente deverá ser descontado 2% (dois por cento). As contribuições deverão ser descontadas pelos empregadores e repassadas ao Sindicato mediante boleto bancário mensalmente emitido para este fim. As eventuais oposições individuais dos não associados/filiados serão recebidas na sede do sindicato mediante protocolo pessoal de documento individual escrito, a qualquer tempo e de qualquer forma.

Ao Sindicato Profissional de Osasco, Região e Vale do Ribeira (SINDVIGILÂNCIA OSASCO) será devida, por todos os empregados da categoria, sindicalizados ou não, uma contribuição mensal, de natureza assistencial/negocial, em valor não superior a 1% (um por cento) ao mês, calculada sobre o Piso Salarial, em todos os meses do contrato de trabalho, inclusive sobre o décimo terceiro salário, pelo prazo de vigência da norma coletiva, que deverá ser descontada da folha de pagamento pelos empregadores e repassada ao Sindvigilância Osasco, Região e Vale do Ribeira. Será garantido aos empregados não associados o direito

de oposição aos descontos da referida contribuição, a ser realizada a qualquer tempo, mediante protocolo pessoal de documento individual na Entidade Sindical, realizado em três vias, tudo em conformidade com o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta – TAC Nº 71/2016, firmado com Ministério Público do Trabalho – Procuradoria do Munícipio de Osasco.

Ao Sindicato Profissional de Piracicaba e Região, será devida por todos os empregados não associados, uma contribuição assistencial/negocial mensal de 1% (um por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos não associados/filiados serão recebidas mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

Ao Sindicato Profissional de Presidente Prudente, será devida por todos os empregados, uma contribuição assistencial mensal de 1,5% (um e meio por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos não associados/filiados serão recebidas a qualquer tempo, mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

Ao Sindicato Profissional de Ribeirão Preto, por todos os empregados, uma contribuição assistencial/negocial mensal de 2% (dois por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos não associados/filiados serão recebidas a qualquer tempo, mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

Ao Sindicato Profissional de Santo André, será devida por todos os empregados, uma contribuição assistencial/negocial mensal de 2% (dois por cento), observando para o desconto o valor do salário normativo mensal da ocupação funcional de cada empregado, no período de 01/01/2022 a 31/12/2023, incidindo inclusive sobre o valor pago a título de 13º salário, abrangendo todos os trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados da categoria profissional, beneficiários da norma salarial coletiva que prestam serviços nos municípios de Santo André, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. O desconto será efetuado pelas empresas e recolhido em favor do Sindicato, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, e no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC – IBGE, acrescido de multa de 5% (cinco por cento), e juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, até a data do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações. O pagamento será efetuado através de guias próprias, que serão encaminhadas pelo Sindicato às empresas, em tempo hábil para o efetivo pagamento. As eventuais oposições individuais serão recebidas no prazo de 10 (dez) dias a contar do início da vigência da presente Norma, mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

Ao Sindicato Profissional de Santos, será devida por todos os empregados, uma contribuição assistencial mensal de 2% (dois por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo. O direito de oposição aos referidos descontos de contribuições assistencial/negocial, configurado como ato individual e autônomo do trabalhador, será garantido aos empregados representados pelo Sindicato dos Vigilantes de Santos e Região desde que não associados/filiados, mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho, em sua sede, no prazo de 20 (vinte) dias contados do início da vigência da norma.

Ao Sindicato Profissional de São José dos Campos, por todos os empregados, uma Contribuição Assistencial/Negocial mensal de 1% (um por cento), incidente sobre o salário base da categoria, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos

empregadores e repassada ao Sindicato respectivo no máximo até o dia 10(dez) do mês subsequente ao do desconto e no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC – IBEG, acrescido de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração até o dia do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações. As eventuais oposições individuais dos não associados/filiados serão recebidas mediante protocolo pessoal de documento escrito a próprio punho em sua Sede, a qualquer tempo; sendo que no ato da oposição os opositores deverão apresentar seus documentos pessoais: RG, CPF e CTPS.

Ao Sindicato Profissional de São José do Rio Preto, será devida por todos os empregados beneficiados da norma coletiva associados ou não, uma contribuição assistencial/negocial mensal de 1% (um por cento), incidente sobre o piso salarial do vigilante, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente em folha de pagamento no período compreendido de 01/01/2022 a 31/12/2023, inclusive sobre o 13º salário, a ser recolhido pelas empresas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, em boletos a serem enviados pelo sindicado, arcando em caso de atraso, com o pagamento do montante da contribuição corrigido pelo mesmo índice usado para reajustar o salário na data base de janeiro de 2022, acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa de 10% (dez por cento) ao mês ou fração, limitada esta a 30% (trinta por cento) do principal. Nos casos de atraso contumaz do pagamento da contribuição assistencial negocial ao sindicato, as empresas inadimplentes arcarão com todas as cominações da norma coletiva em processo de cobrança judicial, sem prejuízo das cominações de caráter legal, considerando que a retenção de recursos financeiros dos trabalhadores, caracteriza a usurpação de direitos, que se equipara ao crime de peculato e concussão para efeitos penais. O prazo de oposição aos não sindicalizados será de 30 dias a contar da assinatura da presente norma coletiva, a ser firmada de próprio punho e pessoalmente pelo opositor na sede do Sindicato, ficando coibidas outras formas e meios de oposição.

Parágrafo primeiro – Estipula-se que a obrigação das empresas estabelecida nesta norma coletiva, compreende apenas o compromisso de recolher e repassar as contribuições fixadas pelas assembleias dos empregados da categoria beneficiados pela norma, sem qualquer participação, interferência ou responsabilidade quanto ao ato de criação e fixação das referidas contribuições; sendo que, dessa forma, obrigam-se as empresas a recolher as contribuições profissionais aos sindicatos respectivos no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto e no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC - IBGE, acrescido de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração até o dia do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações.

Parágrafo segundo – No mesmo prazo previsto para o recolhimento/repasse acima, obrigam-se as empresas a fornecer mensalmente às Entidades Sindicais respectivas, a relação completa dos empregados a que se refere o valor descontado, sob pena de incorrerem em multa de 10% (dez por cento) incidente sobre o total devido a título de recolhimento/repasse.

Parágrafo terceiro - A entidade sindical credora poderá utilizar-se das ferramentas de restrição ao crédito, bem como de cobrança judicial contra a empresa inadimplente ou em atraso, assim como tomar as medidas judiciais cíveis e criminais cabíveis contra eventual apropriação indébita, e bem assim tomar as medidas adequadas com respaldo jurídico para repelir o cerceio ao livre exercício da atividade sindical e eventual abuso de poder econômico; tudo com base em estritos fundamentos legais.

Parágrafo quarto – A fundamentação do pedido de oposição às contribuições, que passa a ser aqui exigida, encontra motivação no fato de que a entidade sindical necessita ter ciência das razões pelas quais o beneficiado pela norma coletiva firmada se recusa a contribuir, mesmo tendo ciência de que a contribuição é a única forma do não associado efetivamente contribuir para a manutenção do sistema de proteção que o ampara e acresce direitos à esfera jurídica de sua categoria.

Parágrafo quinto - Havendo pagamento pela empresa em condenação na Justiça do Trabalho, acerca da devolução de valores previstos nesta Cláusula, a empresa poderá descontar os valores corrigidos nos próximos recolhimentos ao Sindicato Laboral da respectiva base, desde que comprove os valores da condenação / acordo, além de comprovar que realizou o desconto e respectivo repasse, bem como comprovar o envio da lista com os nomes dos empregados que sofreram o desconto, prevista no parágrafo segundo desta Cláusula. Também se enquadram nesta hipótese os valores proporcionais devolvidos por acordo judicial homologado ou acordo via CCP da categoria.

Parágrafo sexto – Qualquer alteração legislativa, decisão judicial com trânsito em julgado, ou regulamentação acerca da matéria em questão que venha a ocorrer na vigência da presente norma coletiva, implicará na análise sobre a eventual necessidade de revisão desta Cláusula.

Parágrafo sétimo – Em caso de necessidade de emissão de carta de anuência pelo Sindicato Profissional, todas as despesas efetivadas, referentes à cartório, correio e outras, serão arcadas pela Empresa que lhe deu causa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES PARA ASSINATURA DA CCT PARA TODA A CATEGORIA

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; considerando que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, prevalecerá o negociado sobre o legislado; considerando que não há vedação legal a que a autorização prévia e expressa da contribuição possa ser feita de forma coletiva. Assim, por deliberação da Assembleia Geral do SESVESP realizada em 16/01/2018, de acordo com o disposto no art. 8º, incisos III e IV, da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SESVESP deverão recolher junto ao Banco em favor do SESVESP, mediante guia a ser fornecida por este, a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, para a assistência a todos e não somente a associados, conforme estabelecido na tabela que será divulgada pelo Sindicato Patronal, nos termos aprovados na respectiva AGE. **Parágrafo Segundo -** O vencimento desta contribuição será no dia 10 de fevereiro de cada ano.

Parágrafo Terceiro - O atraso no pagamento da contribuição supramencionada acarretará em multa de 10%, juros de 0,033/dia e correção monetária em caso de atraso, passível de medidas judiciais, arcando a empresa com eventuais despesas e honorários advocatícios.

Parágrafo Quarto - A contribuição negocial será proporcional para as empresas que obtiverem o alvará de funcionamento da Policia Federal após o mês de janeiro de cada ano, na proporção de 01/12 avos por mês após a publicação de seu Alvará.

Parágrafo Quinto - A correção dos valores da contribuição negocial se dará pelo mesmo índice da Convenção Coletiva, no mês de janeiro de cada ano.

Parágrafo Sexto - Fica assegurado o direito de oposição às empresas que o fizerem expressamente e por escrito em até 30 dias antes da data de vencimento da contribuição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - QUADROS DE AVISOS E GARANTIAS SINDICAIS PROFISSIONAIS

As empresas manterão nos locais de trabalho à disposição do Sindicato Profissional, quadros de avisos com livre acesso aos empregados, que servirão para afixar comunicados de interesse coletivo da categoria, sem que tenham conotação de teor partidário ou de ofensa moral, que permanecerão expostos por cinco dias úteis no mínimo, para conhecimento dos empregados, procedendo-se também à afixação da norma salarial coletiva da categoria, por tempo indeterminado.

Parágrafo único - Os dirigentes sindicais da categoria profissional terão acesso aos locais de trabalho para o desempenho das suas atribuições, inclusive acompanhado de um assessor, com o prévio conhecimento da empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - INIBIÇÃO AO DESVIO FUNCIONAL

As partes convenentes se obrigam a adotar meios efetivos que impeçam e/ou dificultem a prática do "desvio de função" ou qualquer tipo de contratação inadequada nas atividades de vigilância e segurança privada.

Parágrafo primeiro - Fica expressamente proibida a contratação de profissionais alheios à vigilância e segurança privada, com funções como porteiro, fiscal, vigia, e outras, para o exercício das suas funções específicas, que devem ser desempenhadas, sempre, por profissionais enquadrados na legislação existente, e segundo funções constantes da Convenção Coletiva, exceto no que diz respeito às funções de natureza administrativa.

Parágrafo segundo – Considera-se também fraudulenta a denominação de funções na atividade de vigilância e segurança privada, alheias às que estão expressamente previstas nas normas coletivas da categoria.

Parágrafo terceiro - No caso de contratação irregular, na forma preconizada no parágrafo anterior, a Empresa, além das sanções trabalhistas e administrativas pertinentes, incorrerá em multa de 50% do piso salarial da categoria, por empregado e por mês de trabalho, cujo beneficiário será o próprio Empregado prejudicado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas concordam em credenciar as instituições conveniadas, apresentadas pelos Sindicatos Profissionais, para fins de empréstimos consignados em folha de pagamento, obrigando-se ainda a proceder com os devidos repasses dos valores descontados em folha de pagamento à respectiva Instituição contratada ou Sindicato Laboral, sob pena de sofrer as medidas impostas pelas Entidades Sindicais, a saber, o uso das ferramentas de restrição ao crédito, bem como o ajuizamento de ações judiciais para o cumprimento/cobrança.

Parágrafo primeiro – Fica estabelecido que a instituição financeira/credenciada/apresentada pelo Sindicato Profissional, terá autonomia de credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os critérios necessários para seu credenciamento.

Parágrafo segundo – Caso a empresa recuse o credenciamento de qualquer instituição apresentada, deverá justificar por escrito, sendo que o Sindicato Profissional fará apresentação de nova instituição, não sendo aceitas recusas consecutivas.

Parágrafo terceiro – O objeto desta Cláusula não se confunde com a previsão contida na Cláusula "Descontos Especiais em Folha de Pagamento" deste Instrumento Normativo.

Parágrafo quarto – As empresas que retiverem os valores discriminados no caput desta cláusula, não repassando a quem de direito, e vier a causar dano ao empregado de qualquer espécie (como por exemplo, inserção em órgãos de restrição de crédito, etc.), serão responsáveis pelos prejuízos causados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

Por força desta Convenção e com fundamento no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem de licitações públicas da administração direta ou indireta, e concorrências privadas, deverão apresentar a Certidão de Regularidade para com as obrigações sindicais, com validade de 30 (trinta) dias, que serão expedidas pelo Sindicato Econômico e pelo Sindicato Profissional da base em que se encontra sediada a empresa, bem como pelo (s) Sindicato (s) Profissional (ais) do local ou locais da prestação de serviço objeto da licitação, sendo tais certidões específicas para cada licitação.

Parágrafo primeiro – Consideram-se obrigações sindicais:

A) Recolhimento da Contribuição Sindical (Profissional e Econômica);

B) Recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas neste Instrumento e/ou aprovadas em Assembleias das Entidades para desconto dos empregados, mediante o envio da ata da Assembleia ao Sindicato Patronal.

Parágrafo segundo – A presente Cláusula tem o objetivo de resguardar o órgão contratante, para que este tenha a ciência de que as empresas participantes estejam em dia com suas obrigações sindicais. Não havendo a previsão da exigência das certidões no edital, permitirá às empresas licitantes, ou mesmo aos Sindicatos, impugnarem o processo licitatório.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Será facultado aos Sindicatos Profissionais a realização de procedimentos, a pedido das empresas interessadas e desde que haja concordância do empregado, com vistas a firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT), com anuência do Sindicato Patronal.

Parágrafo primeiro - O termo previsto no parágrafo acima discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, apurará eventuais diferenças existentes, e caso esteja tudo regular ou seja entabulado acordo a respeito das diferenças apontadas, dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Parágrafo segundo - Como não há mais contribuição compulsória prevista na legislação trabalhista, a forma de organização, funcionamento e manutenção do departamento sindical profissional responsável pelos procedimentos que objetivam a quitação anual trabalhista, será definida pelos Sindicatos signatários.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - RESPONSABILIZAÇÃO PELOS COMPROMISSOS OBRIGACIONAIS PACTUADOS

São legítimos para responder pelos compromissos obrigacionais pactuados em norma coletiva, os proprietários, sócios ou cotistas de empresa individual ou de conceito societário, que assumem os riscos econômicos/sociais na atividade de segurança privada, similares e conexos, mesmo que se tornem comuns sob o controle de uma delas ou dos mesmos sócios, cuja alteração jurídica, não implicará em nenhum prejuízo aos empregados com contrato em vigor, mantendo os benefícios mais favoráveis existentes.

Parágrafo único - Os diretores cotistas, sócios proprietários, administradores e representantes legais de empresas abrangidas pelo acordo ou convenção coletiva, serão responsabilizados por ação judicial civil ao infringir regra normatizada, que resulte em prejuízo econômico e moral a empregados, especialmente em casos de acidente ou doença do trabalho, que resultará em ação criminal arrolando os tomadores dos serviços.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Considerando as disposições da Lei 13.467/2017, art. 611 – A, as partes acordam entre si criar a Comissão de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, com base nas condições abaixo enunciadas:

Parágrafo primeiro - Com base na Lei 9.958/2000 fica criada a Comissão de Conciliação Prévia - CCP entre os Sindicatos signatários para que empregadores e trabalhadores possam celebrar acordo acerca de parcelas e direitos de natureza trabalhista, sendo que com base no parágrafo único do artigo 625-E da referida lei, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral.

Parágrafo segundo - Constitui objetivo geral da Comissão de Conciliação Prévia, a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos sindicatos dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer outro órgão público.

Parágrafo terceiro - Os acordos coletivos poderão ser firmados perante a presente comissão, com a mediação dos Sindicatos signatários, assinatura do Sindicato Laboral e anuência do Sindicato Patronal.

Parágrafo quarto - A presente Comissão também funcionará como Câmara de Arbitragem para os empregados enquadrados no art. 507-A da CLT, que percebam remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que em seus contratos de trabalho haja Cláusula compromissória pactuada com concordância do empregado em submeter seus litígios a essa Comissão, nos termos previstos na Lei 9307/96.

Parágrafo quinto - Como não há mais contribuição compulsória prevista na legislação trabalhista, a forma de organização, funcionamento e manutenção da Comissão prevista na presente Cláusula, será definida pelos Sindicatos signatários.

Parágrafo sexto – Nos casos em que são tratadas questões relativas a contratos extintos, é condição para a utilização dos mecanismos desta Cláusula, que a rescisão de contrato com duração igual ou superior a um ano tenha passado pela assistência/homologação dos sindicatos representativos, e no caso dos contratos havidos por prazo inferior a um ano, que tenha se dado a rescisão do contrato com quitação correspondente das verbas rescisórias.

Parágrafo sétimo – Estipula-se que nesta Categoria, o processo de jurisdição voluntária previsto no artigo 855-B e seguintes da CLT, somente poderá ser utilizado por empregados e empregadores após a utilização e esgotamento dos procedimentos e mecanismos previstos nesta Cláusula, e desde que haja a CCP na respectiva base territorial; e na hipótese em que tenha remanescido algum litígio ou discordância; sendo que caso realizado o procedimento de jurisdição voluntária sem a observação do aqui estabelecido, o respectivo termo de acordo será nulo de pleno direito.

Parágrafo oitavo - Constitui condição para o ingresso de reclamação trabalhista individual a utilização prévia dos mecanismos dispostos na presente Cláusula.

Parágrafo nono – Uma vez aprovada e firmada a presente Cláusula, as partes convenentes deste instrumento terão prazo de até 60 dias para constituir e estatuir toda a organização, forma de funcionamento, estipulação de custos, regulamento e todas as demais medidas necessárias para o escorreito e pragmático funcionamento dos órgãos, institutos e departamentos criados.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DOS DIREITOS CONVENCIONADOS

As empresas reconhecem a legitimidade e a representatividade dos Sindicatos Profissionais, como substituto processual, para a propositura, em suas respectivas bases territoriais, de ações de cumprimento, podendo utilizar todos os meios processuais cabíveis, visando obrigar as empresas ao cumprimento da integralidade dos direitos dispostos nas leis e na presente norma coletiva, e eventuais acordos coletivos outros, sem limitações, em defesa de todos os empregados e ex-empregados legitimamente representados.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PENAS COMINATÓRIAS EM FAVOR DAS ENTIDADES SINDICAIS E DOS EMPREGADOS

As infrações às Cláusulas da presente norma, ainda que parciais, implicarão em multa diária cumulativa, por dia e por Cláusula, de 3% (três por cento) calculada sobre o valor do salário normativo da função, considerado na data do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações de lei e/ou condenações judiciais, que será revertida ao Sindicato Laboral da respectiva base territorial e aos empregados.

Parágrafo primeiro – A multa será aplicada inclusive nos casos de retenção dos salários e seus consectários legais, 13o, férias, FGTS, IRF, INSS, parcelas retidas do empréstimo consignado, pensão alimentícia de beneficiários dos empregados e outros reflexos salariais, como também pela retenção de contribuições dos empregados aos Sindicatos Profissionais, cuja multa reverterá em favor destes.

Parágrafo segundo – A pena cominatória prevista no caput somente terá eficácia se for aplicada em ação judicial, com a assistência ou participação do Sindicato Profissional do interessado.

Parágrafo terceiro – O valor da multa, por Cláusula, não ultrapassará, em nenhuma hipótese, o valor da obrigação principal, limitada ainda no valor de 01 (um) piso salarial do vigilante previsto neste Instrumento Coletivo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - IMPACTO ECONÔMICO FINANCEIRO SOBRE OS CONTRATOS

O custo dos contratos de prestação de serviços vigentes sofrerá um impacto econômico financeiro de acordo com o percentual de acréscimo que será divulgado através de circular do SESVESP – Sindicato das Empresas de Segurança Privada, Segurança Eletrônica, Serviços de Escolta e Cursos de Formação do Estado de São Paulo.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA PELAS EMPRESAS

As empresas se obrigam a prestar assistência jurídica, compatível e gratuita aos seus empregados abrangidos pela Lei 7.102/83 ou a que vier a substitui-la, quando estes incidirem na prática de atos que os levem a responder por ação judicial, quando em serviço e em defesa dos bens patrimoniais, ou dos interesses e direitos da empresa, da entidade ou de pessoa sob sua guarda, desde que o mesmo não se desligue voluntariamente da empresa ou por justa causa.

Parágrafo primeiro – Na medida do possível, as empresas cuidarão junto a autoridade policial para que o vigilante, ao ser preso, tenha garantido o direito assegurado no inciso III, do artigo 19, da Lei 7.102/83 ou a que vier a substitui-la.

Parágrafo segundo – Caso não cumpridas as determinações do *caput* e parágrafo primeiro pela empresa, esta estará obrigada a reembolsar ao empregado os valores referentes a todos os gastos efetivados com a contratação dos serviços de assistência jurídica, bem como todas as despesas realizadas e outros prejuízos decorrentes do evento.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PERDA DE CONTRATO

Na hipótese de rescisão contratual ou vencimento de contrato com as empresas tomadoras, a empresa contratante se obriga a dispensar sem justa causa o funcionário, se não houver condições de realocá-lo em outro posto de serviço, que não implique em transferência de domicílio ou em que não haja condições idênticas de transporte coletivo, com a assistência direta e obrigatória do Sindicato da Base, mediante comunicação prévia obrigatória.

Parágrafo primeiro – Qualquer solução diversa da prevista no caput, somente poderá ser tomada mediante negociação formal e documentada com a entidade sindical profissional de representação da base.

Parágrafo segundo – O recolhimento do armamento / coletes no ato da transição é de responsabilidade da empresa substituída.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - VACINAÇÃO COVID-19

Os empregados deverão apresentar o comprovante de vacinação da COVID-19, sempre que requerido pela empresa.

Parágrafo único – Tendo em vista que se trata de garantia de saúde coletiva, devendo prevalecer o direito público de assegurar a saúde de todos, a não apresentação do comprovante previsto no caput, ensejará a demissão por justa causa do empregado que não apresentar o referido documento no prazo de 05 (cinco) dias da solicitação da empresa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTO DA EMPREGADA GESTANTE

Enquanto perdurar a situação de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante será encaminhada para afastamento previdenciário caso não seja possível ativar-se em serviços de apoio administrativos ou outra atividade compatível em teletrabalho nos termos da Lei n.º 14.151/2021.

Parágrafo primeiro – A empregada gestante que for afastada de suas atividades regulares em razão do enquadramento nos incisos I, II e III do Artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, por impossibilidade de utilização de armamento e/ou colete balístico deverá, a critério da empresa e ativar-se em serviços de apoio administrativos ou outra atividade compatível com sua condição, sem que isso configure desvio de função, exceto se diagnosticada gestação de risco, mediante apresentação de laudo médico.

Parágrafo segundo – Aplica-se a mesma regra à empregada que não puder realizar o Treinamento de Reciclagem em razão de seu estado gravídico.

Parágrafo terceiro – Para fins desta Convenção Coletiva de Trabalho, entende-se como afastamento de suas atividades regulares, aquela que não é passível de enquadramento na legislação previdenciária.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PARAMETROS DE ENCARGOS SOCIAIS

Com o objetivo de assegurar o cumprimento dos contratos prestados pelas empresas abrangidas por esta Norma Coletiva e a consequente adimplência do cumprimento das obrigações decorrentes dos encargos sociais e trabalhistas, fica convencionado que as Entidades signatárias contratarão e divulgarão em conjunto (SESVESP e FETRAVESP), no prazo de até 90 (noventa) dias contados da assinatura deste Instrumento, um estudo com o percentual mínimo de encargos sociais e trabalhistas, exclusivamente previstos na legislação em vigor, que deverão ser aplicados na categoria.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, curso de formação, polícia federal e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que solicitado ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - REPASSE DA MAJORAÇÃO DOS CUSTOS

Fica assegurado a todas as empresas de segurança privada, segurança eletrônica e de cursos de formação de vigilantes, bem como, outras abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho, o direito ao repasse para todos os seus contratantes, Instituições Públicas e Privadas, Estabelecimentos Bancários, Organizações Industriais, Comerciais, Órgãos Públicos da Administração Direta, Indireta e Fundacional, Autarquias, Empresas Estatais, Paraestatais, Condomínios Residenciais, Comerciais e Industriais, e demais contratantes de Segurança Privada, o total da majoração de todos os custos, conforme mencionado na Cláusula “Impacto Econômico Financeiro sobre os contratos” do presente Instrumento Normativo.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA

As Entidades Sindicais que representam a categoria Profissional e respectivamente a categoria Econômica, devidamente autorizadas por suas Assembleias Gerais, firmam por seus Presidentes o compromisso obrigacional de submeterem a norma salarial coletiva ao registro no Sistema Mediador do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, para lhe dar fé pública e certificação do seu inteiro teor e forma, assegurado o reconhecimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do Artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, com validade plena consagrada pelo seu depósito / protocolo junto aos órgãos do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ENTIDADES SINDICAIS SIGNATÁRIAS DA NORMA COLETIVA

São signatários desta norma de convenção coletiva de trabalho, as instituições sindicais legalmente organizadas, aqui representadas por seus respectivos diretores presidentes, devidamente constituídos na forma da Lei, que serão devidamente nominadas e qualificadas no instrumento firmado.

Parágrafo único – As bases não cobertas por representação sindical de primeiro grau ou representadas por Sindicatos com pendências e/ou irregularidades documentais serão consideradas inorganizadas, e por via legal e convencional, representadas pela FETRAVESP.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E HIPÓTESES DE REFORMA DA NORMA COLETIVA

As cláusulas, regras, disposições e condições normatizadas no presente instrumento de norma coletiva da categoria, de natureza econômica, vigerão por 01 (um) ano a partir de 1º de janeiro de 2022, com término em 31 de dezembro de 2022 - observado o disposto no parágrafo único desta cláusula - e as de natureza social, vigerão por 02 (dois) anos a partir de 1º de janeiro de 2022, com término em 31 de dezembro de 2023.

Parágrafo único – As cláusulas de natureza econômica terão seu valor reajustado em 1º de janeiro de 2023, com base nas negociações coletivas entre as partes.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - REVOGAÇÃO, EFICÁCIA E ULTRATIVIDADE

Ficam revogadas todas as Cláusulas convencionais anteriores e que não fazem parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho, salvo o Termo Aditivo Emergencial da Pandemia, registrado no Sistema Mediador sob o nº 002420/2020, que vigerá até a revogação do Decreto nº 64.879, de 20/03/2020, que reconheceu o Estado de Calamidade Pública no Estado de São Paulo, decorrente da Pandemia do COVID-19, para as partes que o assinaram.

}

JOAO ELIEZER PALHUCA
PRESIDENTE
SESVESP - SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANCA PRIVADA, SEGURANCA ELETRONICA E CURSOS DE FORMACAO DO ESTADO DE SAO PAULO

PEDRO DANTAS DE QUEIROZ
PRESIDENTE
SIND. DOS EMP. EM EMPR. DE SEG. E VIG. DE SAO PAULO

JORGE ROBERTO ZACARIAS
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA

SINDICATO DA CAT. PROFIS. DOS EMPREGADOS E DOS TRABALHADORES EM VIGILANCIA NA SEGURANCA PRIVADA DE ARARAQUARA E REGIAO SINDIVIGILANCIA AQA

PEDRO FRANCISCO ARAUJO
PROCURADOR
SIND. DOS VIGILANTES E DOS TRAB. EM SEGURANCA E VIGILANCIA SEUS ANEXOS E AFINS DE BEBEDOURO BARRETOS E REGIAO

JOSE ANTONIO DE SOUZA
PRESIDENTE
SIND.CAT.PROFISS.EMPREG.TRAB.V SEG.PRIVADA/CONEXOS SIMILARES AFINS DE BAURU REGIAO SINDIVIGILANCIA BAURU

GEIZO ARAUJO DE SOUZA
PRESIDENTE
SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA DOS EMPREGADOS E TRAB. DO RAMO DE ATIV.DE VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA DE CAMPINAS E REGIAO

LEONEL TEODORO DE OLIVEIRA
PRESIDENTE
SIND TRAB SERVICOS SEG E VIGILANCIA GUARATA E REGIAO

AMAURI RODRIGUES DOS SANTOS
SECRETÁRIO GERAL
SINDICATO DOS VIGILANTES DE GUARULHOS ITAQUAQUECETUBA E REGIAO

PEDRO ALECIO BISSOLI
PRESIDENTE
SINDICATO DA CAT.PROFIS.DOS EMPR.E DE TRAB.EM VIGILANCIA NA SEGURANCA PRIV. CON.SIMIL.E AFINS DE JUNDIAI E REGIAO

MIRIAN MARQUES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS VIGILANTES E DOS TRABALHADORES EM SEGURANCA E VIGILANCIA DE LIMEIRA E REGIAO

ADAO JORGE CAMARGO
SECRETÁRIO GERAL
SINDICATO DOS EMPREGADOS OPERACIONAIS E ADMINISTRATIVOS DAS EMPRESAS DE SEGURANCA VIGILANCIA E SEUS ANEXOS DE SP

JUESTE NUNES DA SILVA
PRESIDENTE
SIND.DOS EMPR EM EMP DE SEG E VIG DE OSASCO REG V. DO RIBEIRA

EVALDO PEREIRA BATISTA LIMA
PRESIDENTE
SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILANCIA NA SEGURANCA

PRIVADA DE PIRACICABA E REGIAO - SINDVIGILANCIA PIRACICABA

PEDRO FRANCISCO ARAUJO
PROCURADOR
SINDICATO C.P.E.TRAB. VIGILANCIA SEGURANCA PRIVADA C.S.AFINS P.PRUDENTE E REGIAO

ANTONIO GUERREIRO FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO DE TRABALHADORES EM SERVICOS DE SEGURANCA E VIGILANCIA DE RIBEIRAO PRETO E REGIAO

FRANCISCO CARLOS DA CONCEICAO
PRESIDENTE
SINDICATO PROF DOS EMPREGADOS EMP SEG VIG STO ANDRE REG

NIVALDO BISPO DO NASCIMENTO
PRESIDENTE
SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA, DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES DO RAMO DE ATIVIDADE DE VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA DE SANTOS E RE

WANDERLEY DA SILVA GOUVEIA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMP DE EMP DE SEG E VIGILANCIA DE SJC

SEBASTIAO ANTONIO DA SILVA FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO DA CAT. DOS VIGILANTES E TRABALHADORES EM VIGILANCIA E SEG PRIV, ORG, ELET, CONEX E SIMILARES DE SJRP E REGIAO

PEDRO FRANCISCO ARAUJO
PRESIDENTE
FEDERACAO TRAB.SEG.VIG.PRIV.TRANS.VAL.SI EST.SP

ANEXOS
ANEXO I - ATA APROVAÇÃO GERAL

Anexo (PDF)

ANEXO II - TABELA DE CÁLCULOS

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.

Cópia de documento digital impresso por Camila Calamares (2037902) em 03/08/2023 10:29.

Documento Digitalizado Público

CCT 2022-2023

Assunto: CCT 2022-2023
Assinado por: Fabio Lisauskas
Tipo do Documento: Convenção
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Público
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Fabio Ferrite Lisauskas**, **ADMINISTRADOR**, em 19/06/2023 15:43:48.

Este documento foi armazenado no SUAP em 19/06/2023. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse https://suap.ifsp.edu.br/verificar-documento-externo/ e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1353477
Código de Autenticação: 19022dec83