

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000614/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/04/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR021100/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.006288/2016-57  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/04/2016

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

SIND DAS EMPR DE SEGURANCA E VIGILANCIA DO EST DO R G S, CNPJ n. 87.004.982/0001-78, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO RENATO PACHECO;

E

SINDICATO VIGILANTES TRAB EMPR SEG TRANSP VAL ORGANICAS, CNPJ n. 73.712.259/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA ROSANE DO AMARAL;

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

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2016 a 31 de janeiro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Vigilantes, trabalhadores em segurança, transporte de valores, monitoramento, incluindo os auxiliares e agentes de segurança privada e os administrativos, que por suas atividades profissionais e condições de vida singular exercem suas atividades em empresas de vigilância e orgânicas, em empresas de segurança privada (pessoal, escolta, eventos, monitoramento e instalação de alarmes, sistemas CFVs e equipamentos elétricos de segurança); e, em empresas de transporte de valores, com abrangência territorial em Araricá/RS, Lindolfo Collor/RS, Linha Nova/RS, Morro Reuter/RS, Picada Café/RS, Presidente Lucena/RS, Riozinho/RS, Santa Maria do Herval/RS e São José do Hortêncio/RS.**

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS PROFISSIONAIS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

Ficam definidos os seguintes salários profissionais:

**CBO Salário Hora Salário**

**Função**

**Mensal****220h**

Ajudantes, Auxiliar de instalação.	7156-15	4,81	1.058,20
Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo	4110-05	4,81	1.058,20
<b>Auxiliares Segurança Privada, Vigias, Guardas.</b>	5174-20	5,05	1.111,00
<b>Porteiros, Atendentes, Guardiões.</b>	5174-10	5,05	1.111,00
<b>Porteiros de locais de diversão, agente de portaria</b>	5174-15	5,05	1.111,00
<b>Zelador, Zelador de edifício</b>	5141-20	5,05	1.111,00
<b>Garagista</b>	5141-10	5,05	1.111,00
Eletricista de instalações	7156-15	5,08	1.117,60
Instalador	9513-05	5,08	1.117,60
Operador de Central (o que executa serviço externo)	5174-20	5,08	1.117,60
Agente monitoramento, Operador de Vídeo	5174-20	5,39	1.185,80
Agente Atendimento de Ocorrência, Inspetor Alarmes	5174-20	5,39	1.185,80
<b>Vigilante</b>	5173-30	6,05	1.331,00
Vigilante Segurança Pessoal	5173-30	7,26	1.597,20
Vigilante Escolta	5173-30	7,26	1.597,20
Vigilante Orgânico	5173-30	7,26	1.597,20
Vigilante Eventos	5173-30	7,26	1.597,20
Vigilante Condutor de Veículo de Emergência	5173-30	7,26	1.597,20
Agente de Segurança	5173-10	7,26	1.597,20
Técnico, Técnico de Manutenção Elétrica	3131-20	7,88	1.733,60
Técnico de Manutenção Eletrônica (Assistente Técnico)	3132-05	7,88	1.733,60
Técnico Eletrônico	3132-15	7,88	1.733,60
Técnico de eletricidade, Técnico equipamentos elétricos	3131-30	7,88	1.733,60

**Parágrafo primeiro:** Devem ser mantidos os salários dos empregados que desempenharem as funções acima e já percebem salário superior ao agora fixado.

**Parágrafo segundo:** As empresas poderão contratar empregados com horário de trabalho reduzido, com salário proporcional à carga horária executada, desde que respeitem o valor do salário-hora ajustado.

**Reajustes/Correções Salariais****CLÁUSULA QUARTA - REPASSE DA MAJORAÇÃO DOS CUSTOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

Fica assegurado a todas as empresas prestadoras de serviços de segurança privada, representadas pelo sindicato patronal que firma a presente norma coletiva, 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 nas cláusulas de "Impacto Econômico-Financeiro" do presente Instrumento Normativo.

## **CLÁUSULA QUINTA - IMPACTO FINANCEIRO NOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

É de **11,00%** (onze por cento) o impacto econômico-financeiro desta Convenção Coletiva do Trabalho, nos custos dos contratos de prestação de serviços de vigilância vigentes.

## **CLÁUSULA SEXTA - IMPACTO FINANCEIRO NOS SERVIÇOS AUXILIARES DE SEGURANÇA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

É de **11,00%** (onze por cento) o impacto econômico-financeiro desta Convenção Coletiva do Trabalho nos custos dos contratos de prestação de serviços auxiliares de segurança privada vigentes.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL VIGILANTES**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

É concedido aos empregados que desempenham as funções de VIGILANTE, a partir do dia 01.02.2016, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo passado e inflação até esta data, uma majoração salarial no percentual de **11,00 %**(onze por cento), sobre o valor de seu salário hora reajustado e vigente em 01.02.2015.

**Parágrafo primeiro:**Em decorrência da majoração salarial concedida por meio desta convenção coletiva, o salário do **Vigilante** (CBO 5173) passa a ser:

**a) R\$ 6,05** (seis reais e cinco centavos) por hora; ou,

**b) R\$ 1.331,00** (um mil trezentos e trinta e um reais) por mês de carga horária de mensalista pleno, ou seja, mensalista de 220h.

**Parágrafo segundo:**Os vigilantes que exercem as funções de segurança pessoal, escolta, orgânicos e em eventos, quando do exercício destas funções, receberão um salário profissional superior em 20% (vinte por cento) ao valor do salário-hora profissional dos vigilantes.

**Parágrafo terceiro:**Quando o exercício das atividades de segurança pessoal, de escolta, de conduto de veículo de emergência e de eventos for temporária, o acréscimo, de 20% por hora trabalhada nesta atividade, deverá ser pago como "adicional por serviços de segurança pessoal", "adicional por serviços de escolta", "adicional por condução de veículo de emergência", ou "adicional por serviços em eventos", pelo período em que desempenhou estas atividades.

**Parágrafo quarto:**Considerando-se que o INPC IBGE acumulado no período revisando (de fevereiro/15 a

janeiro/16) foi de 11,31% e o reajuste é de 11,00%, a diferença de 0,31% será incorporada ao reajuste salarial a vigorar a partir de 01 de fevereiro de 2017.

## **CLÁUSULA OITAVA - REAJUSTE SALARIAL AUXILIARES DE SEGURANÇA PRIVADA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

É concedido aos empregados que, independentemente da denominação de seu cargo, desempenham as funções de ASP – AUXILIARES DE SEGURANÇA PRIVADA, a partir do dia 01.02.2016, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo passado e inflação até esta data, uma majoração salarial no percentual de **11,00 %** (onze por cento), sobre o valor de seu salário hora reajustado e vigente em 01.02.2015.

**Parágrafo primeiro:** Em decorrência da majoração salarial concedida por meio desta convenção coletiva, o salário dos trabalhadores que executarem atividades Auxiliares de Segurança Privada (CBO 5174), passa a ser:

**a) R\$ 5,05** (cinco reais e cinco centavos) por hora; ou

**b) R\$ 1.111,00** (um mil cento e onze reais) por mês de carga horária de mensalista pleno, mensalista de 220h.

**Parágrafo segundo:** Para fins de aplicação desta convenção coletiva do trabalho, consideram-se “**AUXILIARES DE SEGURANÇA PRIVADA**” todos aqueles trabalhadores que executem as atividades previstas na **CBO código 5174**, ou sejam, os:

**a)** denominados auxiliares de segurança privada, porteiros, vigias, garagistas, manobristas, guarda-noturnos, guardiões, zeladores, orientadores, agentes de portaria, guardas, disciplinadores e similares, recepcionistas, fiscais de loja e outros que, independentemente da denominação do seu cargo exerçam atividades cuja natureza seja de auxiliares de segurança privada;

**b)** que não trabalham para empresas especializadas previstas pela Lei 7.102/83;

**c)** que não usam arma de fogo;

**d)** que não usam cassetete ou PR 24; e,

**e)** que não necessitam de formação específica para o desempenho de suas atividades.

**Parágrafo terceiro:** É vedada a prestação de serviços dos trabalhadores que executam serviços de “auxiliares de segurança privada” nos estabelecimentos bancários, financeiros, eventos, agências lotéricas, casas de câmbio e em serviços de vigilância orgânica.

**Parágrafo quarto:** Para todos os fins de direito consigna-se que todos os trabalhadores beneficiados pela presente cláusula prestam serviços auxiliares de segurança privada, não se equiparando aos serviços especializados prestados pelos vigilantes (CBO 2002 = 5173).

**Parágrafo quinto:** Para todos os fins de direito, entende-se que os “**AUXILIARES DE SEGURANÇA PRIVADA**” são todos aqueles trabalhadores que, não sendo especializados em segurança privada como os vigilantes, também dedicam-se à prestação de serviços de segurança privada na condição de auxiliares, independentemente da denominação que lhes é atribuído como cargo.

**Parágrafo sexto:** Considerando-se que o INPC IBGE acumulado no período revisando (de fevereiro/15 a janeiro/16) foi de 11,31% e o reajuste é de 11,00%, a diferença de 0,31% será incorporada ao reajuste

salarial a vigorar a partir de 01 de fevereiro de 2017.

## **CLÁUSULA NONA - REAJUSTE SALARIAL - DEMAIS EMPREGADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

É concedido aos empregados beneficiados por esta convenção coletiva, não contemplados com os reajustes disciplinados nas cláusulas anteriores (Vigilantes e Auxiliares de Segurança Privada), a partir do dia 01.02.2016, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo passado e inflação até esta data, uma majoração salarial no percentual de **11.00 % (onze por cento)**, sobre o valor de seu salário hora reajustado e vigente em 01.02.2015, observado o limite do parágrafo primeiro desta cláusula.

**Parágrafo primeiro:** O reajuste aqui concedido incidirá sobre a verba salarial até o valor de R\$ 2.400,00. O excedente a este limite será objeto de livre negociação entre empregado e o seu empregador.

**Parágrafo segundo:** Os trabalhadores admitidos após a data base anterior (01.02.2015) terão seus salários reajustados à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado da admissão até 31.01.2016.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

A implantação, por determinação legal, do gozo de pelo menos 1 hora de repouso e alimentação em postos de 44h semanais (8h48minutos de segunda a sexta) em estabelecimentos financeiros públicos (Banco Central, BNDS, BRDE, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, BANRISUL e demais bancos e instituições financeiras públicas, estaduais e federais), que era executado por um único vigilante, e que por consequência lhe gerava o direito ao pagamento do salário mensal pleno, transformou esta realidade, impondo redução salarial aos vigilantes que passaram a executar tão somente 39h semanais, eis que as 5h semanais restantes passaram a ser executadas por outro vigilante. Em decorrência desta situação, a falta de mão de obra, e a alta relevância dos serviços prestados aos estabelecimentos financeiros públicos, é acolhido o pedido da categoria profissional para que a estes vigilantes seja garantido o pagamento do valor correspondente ao salário mensal pleno do vigilante.

**Parágrafo primeiro:** Diante do espírito que norteou a questão, fica ajustado que a partir, e durante a vigência, desta norma coletiva, será garantido aos vigilantes, e tão somente aos vigilantes que se enquadram, e enquanto se enquadrarem, na situação fática prevista no caput desta cláusula, a percepção de salário em valor correspondente ao salário mensal pleno do vigilante.

**Parágrafo segundo:** Em decorrência do aqui previsto, na execução de postos de 44h semanais (8:48h de segunda a sexta com intervalo de 1h) em estabelecimentos financeiros públicos (Banco Central, BNDS, BRDE, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, BANRISUL e demais bancos e instituições financeiras públicas, estaduais e federais), deverá ser pago ao vigilante titular/fixo deste posto, que executar tão somente 39h semanais de efetivo serviço (7:48h de segunda a sexta) o valor correspondente ao salário mensal pleno do vigilante, e, ao vigilante que executar o serviço nas horas intervalares do titular/fixo, o valor da hora normal do vigilante (R\$ 5,45) com reflexo em repouso semanais remunerados e feriados. Sobre estes valores serão devidos os 30% do adicional de periculosidade.

**Parágrafo terceiro:** O direito aqui criado objetiva garantir a percepção de valor equivalente ao salário profissional mensal pleno do vigilante aos vigilantes identificados no caput desta cláusula enquanto não lhes for designada a prestação de serviços correspondente a pelo menos 44h semanais.

**Parágrafo quarto:** O direito aqui disciplinado **não contempla os vigilantes** que laborarem na condição de rendições de intervalos para repouso e alimentação, nem os que estiverem cobrindo faltas e/ou férias dos

titulares, e nem os que executem carga horária semanal diversa.

**Parágrafo quinto:** Independentemente do aqui estabelecido, para todos os fins de direito, o valor hora para os vigilantes contemplados com este benefício, assim como os demais, segue sendo R\$ 5,45.

**Parágrafo sexto:** Os vigilantes beneficiados por esta cláusula são somente aqueles que hoje trabalham mais do que 36h semanais e menos do que as 44h semanais em estabelecimentos financeiros públicos que estejam pagando 44h semanais para o fixo e as horas intervalares para os que fazem rendição para repouso e/ou alimentação. Este vigilante, se convocado para laborar além da carga horária que hoje cumpre, deverá atender a convocação e perceberá por estas horas como extraordinárias, sob pena de perda do benefício instituído nesta cláusula. Tornam-se sem efeitos, a partir desta data, os parágrafos primeiro, segundo e terceiro da cláusula quadragésima sexta da CCT firmada em 2014.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas ficam obrigadas a efetuar, até o 5o. dia útil do mês subsequente, o pagamento dos salários nos postos de serviço e no decorrer da jornada de trabalho, ressaltando os pagamentos por meio de depósito em conta bancária dos empregados. A efetivação de pagamentos na sede da empresa são autorizados, desde que se processem até o 5o. dia útil do mês subsequente ao que se refere.

**Parágrafo primeiro:** Pagamento com cheque, no posto, só até o 4o. dia útil. O pagamento com cheque na empresa, só até as 12 horas do 5o. dia útil. Quando o pagamento for efetuado na sede da empresa, deverá ser concedido Vale-transporte necessário para esse fim.

**Parágrafo segundo:** O depósito efetuado na conta-corrente do empregado deverá estar disponível para saque no quinto dia útil do mês em horário bancário.

**Parágrafo terceiro** – É de responsabilidade do Empregado, o fornecimento ao empregador, de numeração da Agência e da conta bancária, isso por meio de cópia do extrato e/ou do cartão bancário. Tal conta deve estar livre de qualquer entrave que impossibilite a efetivação do crédito da respectiva remuneração ou eventuais diferenças salárias.

**Parágrafo quarto:** Em havendo diferença de salários ou de horas extras, ficam as empresas obrigadas a efetuar o pagamento do valor correspondente ao empregado no prazo de até 7 dias após ele ter formalizado por escrito a reclamação destas diferenças.

**Parágrafo quinto:** Caso o quinto dia útil coincida com sexta-feira, ou, com véspera de feriado, se o pagamento dos salários não ocorrer por meio de crédito em conta-corrente do empregado, ele deverá ser efetuado em moeda corrente nacional.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DISCRIMINAÇÃO**

É obrigatório o fornecimento ou disponibilização de comprovante de pagamento que identifique o empregador e discrimine as parcelas pagas e os descontos efetuados, sob pena de nulidade.

**Parágrafo primeiro:** Ficam as empresas obrigadas a proceder a integração da média das horas extras nas férias e nos 13º salários.

**Parágrafo segundo:** As empresas que se utilizarem do sistema de pagamento dos salários por meio de ordem de pagamento bancária, serão obrigadas a remeter o contracheque correspondente em duas vias, com a identificação do empregador e com a discriminação das parcelas pagas e os descontos efetuados até o dia 15 (quinze) de cada mês subsequente ao que se refere, salvo se a instituição bancária disponibilizar o discriminativo das parcelas pagas pela empresa, e não cobre do empregado por este serviço, ou disponibilize o recibo de pagamento de salários no site da empresa.

**Parágrafo terceiro:** Fornecido contracheque impresso, o empregado, por sua vez, deverá restituir à empresa, a primeira via deste contracheque, devidamente assinada, até o dia 25 (vinte e cinco) do mesmo mês desde que a empresa proporcione meios ou responda pelas despesas desta remessa.

**Parágrafo quarto:** As empresas que efetuarem pagamentos de salários, de férias e/ou de 13º salários por meio de crédito em conta-corrente do empregado, não estão obrigadas a apresentar o recibo assinado pelo empregado para comprovar este pagamento. Basta, para tanto, apresentar o recibo (com as parcelas discriminadas) e o comprovante de depósito bancário correspondente.

**Parágrafo quinto:** As empresas que disponibilizarem sistema informatizado disponível em site na internet para os funcionários, com livre consulta e emissão dos contracheques mediante login e senha de acesso pessoal e intransferível, poderão deixar de fornecer o contracheque impresso em papel, com vistas à facilidade, à agilidade e à qualidade no atendimento de seus colaboradores. Ficará, entretanto, o empregador obrigado a fornecer recibo de pagamento de salário impresso ao empregado que assim o solicitar por escrito.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MORA SALARIAL**

Ressalvando questões de diferença de salário, fica estabelecida uma multa equivalente a 1 (um) dia de salário por dia de atraso em seu pagamento, além das demais cominações legais, sendo que os pagamentos normais dos salários mensais deverão ocorrer em uma única oportunidade, salvo o não comparecimento do empregado ao serviço no dia do pagamento e desde que a empresa notifique o Sindicato ou Federação Profissional, no prazo máximo de 48 horas.

**Parágrafo primeiro:** A multa deverá ser incluída no pagamento do salário do mês seguinte, sob pena de incidência de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido.

**Parágrafo segundo:** Para fins de fixação do dia em que deve ser feito o pagamento dos salários mensais, convencionam que deverá ocorrer até o quinto dia em que houver expediente bancário normal no município em que o trabalhador reside.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

Com a vigência dos novos salários a partir de primeiro de fevereiro de 2016, a primeira folha de pagamento que for produzida após o registro desta CCT perante o Sistema Mediador do MTE deverá contemplar os novos valores e as diferenças salariais relativa aos meses anteriores, a partir de 10/02/2016.

### **Isonomia Salarial**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. Considera-se eventual a substituição cuja duração seja igual ou inferior a 15 dias.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DESCONTO EM FOLHA**

Fica convencionado que, desde que autorizado por seus empregados, as empresas deverão descontar dos salários dos mesmos os valores

decorrentes de empréstimos, de programas de cestas básicas, de farmácia, de médico, de dentista, de ótica e de convênios.

**Parágrafo primeiro:** Os programas de convênios dos quais resultem os descontos citados no “caput” deverão ser de prévio conhecimento do sindicato profissional correspondente.

**Parágrafo segundo:** As empresas obrigam-se a descontar dos salários dos seus empregados, valores decorrentes da utilização de convênios de iniciativa do sindicato profissional, quando referente a oftalmologista, médicos, dentistas, farmácia, alimentação, empréstimos e habitação. Será utilizado sistema informatizado através de cartão magnético individual com senha, a partir da assinatura do empregado no momento do recebimento do seu cartão magnético, o mesmo autorizará o desconto em folha do valor limite preestabelecido no cartão, podendo utilizar-se deste limite na rede conveniada sendo sua senha válida como assinatura para utilização dos convênios, limitados a 40% (quarenta por cento) da remuneração líquida do vigilante no mês. O sindicato, a cada caso, com pelo menos 72h de antecedência, deverá consultar o empregador que deve informar, por escrito ou por e-mail, ao sindicato profissional o limite comprometido no mês pelo empregado.

**Parágrafo terceiro:** Os descontos referidos no parágrafo anterior somente serão procedidos se o sindicato profissional interessado respeitar as condições acima, e remeter documento de adesão ao convênio e a autorização de desconto respectivo até o dia 15 de cada mês. A relação de descontos preferencialmente deve ser via on-line.

**Parágrafo quarto:** As informações constantes no arquivo eletrônico, relativa a descontos, deverão especificar o nome do empregado, o nome do empregador, a identificação do(s) convênio(s) com a data da respectiva utilização, o nº da autorização de compra, o valor a ser descontado e o mês a ser efetuado o desconto, e serem encaminhados por arquivo eletrônico próprio, pelos sindicatos e/ou seus credenciados (conveniados).

**Parágrafo quinto:** Os descontos referidos no parágrafo segundo acima serão repassados ao sindicato profissional correspondente ou à entidade conveniada, até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

**Parágrafo sexto:** O não cumprimento do prazo previsto no parágrafo anterior sujeitará ao infrator a responder pôr uma multa de 10% (dez) por cento sobre o valor devido, além de juros de 1% (um) ao mês.

**Parágrafo sétimo:** As autorizações para desconto serão irrevogáveis e irretiráveis. Sempre que solicitado o sindicato profissional fornecerá ao empregador o comprovante de adesão aos convênios e a autorização para descontos dos valores daí decorrentes.

**Parágrafo oitavo:** As empresas descontarão, por ocasião da rescisão contratual do empregado, após processados os descontos de lei e de valores devidos junto ao empregador, os valores que forem apontados pelo sindicato profissional e que respeitarem os limites legais para tanto. Os valores que não forem possíveis de serem descontados do empregado, decorrentes de convênios firmados pelo sindicato, deverão ser saldados pelo empregado junto ao mesmo.

**Parágrafo nono:** Caso as empresas venham a ser obrigadas a restituir qualquer valor decorrente de convênios estabelecidos pelo sindicato profissional ficam desde já autorizadas a descontar estes valores de pagamentos que tenham que efetuar ao mesmo, caso ele não a reembolse imediatamente.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESCONTOS PROIBIDOS**

As empresas ficam proibidas de descontar dos salários, ou cobrá-los de outra forma, valores que correspondam a uniformes ou armas que lhe forem arrebatadas, comprovadamente, por ação criminal, no local, no horário e no desempenho das funções para as quais foi contratado pelo empregador, e desde que tal fato esteja devidamente registrado e comprovado perante a autoridade policial competente. Na hipótese da empresa determinar que o vigilante transporte a arma para casa ou outro local externo ao posto de serviço, o que é vedado pela legislação, na ocorrência da situação aqui prevista, também será proibido o desconto.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRITÉRIOS DE CÁLCULOS PARA DEFINIR SALÁRIOS PROPORCIONAIS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

Por força desta norma coletiva a duração do efetivo trabalho normal dos trabalhadores beneficiários desta



norma coletiva é de 190h40minutos mensais (26 dias x 7h20minutos).

**Parágrafo primeiro:** O salário mensal pleno é o que remunera 220 horas (30 dias de 7h20min.), das quais, por expressa disposição desta norma coletiva, 190h40minutos (26 dias x 7h20minutos) são de efetivo trabalho, e, 29h20minutos (4 dias x 7h20minutos) correspondem aos DSRF - descansos semanais remunerados e feriados.

**Parágrafo segundo:** Consigna-se, para todos os fins, que os salários mensais plenos ou integrais dos empregados são os resultantes da multiplicação do salário-hora acima identificado por 220, e, o salário-hora, destes empregados, sempre será resultante do salário mensal acima identificado dividido por 220. Para todos os fins de direito consignam que o divisor para apurar o valor da hora normal dos mensalistas plenos, a partir do salário mensal, é 220.

**Parágrafo terceiro:** Considerando que as horas de efetivo trabalho semanal correspondem a 1/5 das horas que serão pagas no mês para um salário mensal pleno (220 h : 44 h), para a definição do um salário mensal (incluídos os RSRF) multiplica-se o número de horas a serem trabalhadas por semana por "5", e o resultado, pelo valor hora. Exemplos:

<b>HORAS DE EFETIVO TRABALHO</b>	<b>HORAS QUE SERÃO PAGAS NO MÊS</b>	<b>SALÁRIO VIGILANTE</b>	<b>SALÁRIO ASP</b>
<b>SEMANAL</b>	<b>x 5</b>	<b>x R\$ 6,05</b>	<b>x R\$ 5,05</b>
44h	220h	R\$ 1.331,00	R\$ 1.111,00
39h	195h	R\$ 1.179,75	R\$ 984,75
36h	180h	R\$ 1.089,00	R\$ 909,00

**Parágrafo quarto:** Quando o número de horas a serem laboradas por semana for variável em decorrência da escala cumprida, para apurar o salário mensal devido proceder-se-á da seguinte forma:

a) dividir por 26 a quantidade de horas a serem laboradas por mês, multiplicar por 30 e o resultado multiplicar pelo valor hora; ou,

b) multiplicar a quantidade de horas a serem laboradas por mês pelo salário mensal pleno da categoria e dividir por 190h40minutos (= 190,666 em decimais). Exemplificando:

<b>HORAS DE EFETIVO TRABALHO</b>	<b>HORAS QUE SERÃO PAGAS NO MÊS</b>	<b>VIGILANTE</b>	<b>ASP</b>
<b>MENSAL</b>	<b>: 26 x 30</b>	<b>R\$ 6,05</b>	<b>R\$ 5,05</b>
190h40	220h	R\$ 1.331,00	R\$ 1.111,00
169h	195h	R\$ 1.179,75	R\$ 984,75
165h	190h40	R\$ 1.153,55	R\$ 962,88
156h	180h	R\$ 907,50	R\$ 757,50

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALORES DE UNIDADES SALARIAIS PARA VIGILANTES**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

Os empregados que desempenham as atividades de **Vigilantes**, deverão perceber, conforme a escala de serviço que cumprirem, os critérios de cálculos para definir salários proporcionais e parâmetros para a

definição das remunerações constantes da CCT firmada em 2014, as seguintes remunerações:

<b>Salário Base</b>		<b>Periculosidade</b>		<b>Total</b>	
Mensal	1.331,00	Mensal	399,30	Mensal	1.730,30
Hora Normal	6,05	Hora Normal	1,81	Hora Normal	7,86
Hora Extra com 50%	9,08	Hora Extra com 50%	2,71	Hora Extra c/ 50%	11,79
Adicional Noturno	1,21	Adicional Noturno	0,36	Adicional Noturno	1,57
Adicional Troca	1,01	Adicional Troca	0,30	Adicional Troca	1,31
Uniforme		Uniforme		Uniforme	

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALORES DE UNIDADES SALARIAIS PARA ASPs**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

Os empregados que desempenham as atividades de **ASP**, deverão perceber, conforme a escala de serviço que cumprirem, os critérios de cálculos para definir salários proporcionais e parâmetros para a definição das remunerações constantes da CCT firmada em 2014, as seguintes remunerações:

Salário Mensal	<b>1.111,00</b>	Risco de Vida Mensal	<b>111,10</b>
Salário Hora	<b>5,05</b>	Salário Mês 220h	<b>1.111,00</b>
Adicional Noturno		Hora Extra 50%	
Hora	<b>1,01</b>		<b>7,57</b>

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ENCARGOS TRABALHISTAS E REMUNERATÓRIOS 86,79%**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

O pagamento de salários implica no pagamento obrigatório de parcelas denominadas encargos sociais. Tendo em vista o expressivo número de empresas que não cumprem com suas obrigações trabalhistas e sociais, e que em muitas vezes “quebram”, deixando os trabalhadores sem receberem seus direitos, as partes resolvem fazer constar deste instrumento a relação de encargos sociais que incidem sobre os salários pagos como forma de balizar os tomadores de serviços para que os preços contratados sejam suficientes para efetuar estes pagamentos.

**Parágrafo primeiro:** De acordo com o texto da Medida Provisória nº 664/2014 é de responsabilidade do empregador o pagamento dos salários de seus colaboradores que apresentem atestado médico pelo período de 30 dias, sendo que só será encaminhado ao INSS após decurso de tal prazo. Tal cláusula será aplicada na data da vigência da referida Medida Provisória, sendo que seus efeitos cessarão quando do término de sua vigência.

**Parágrafo segundo:** A tabela que consta desta cláusula foi elaborada com base na INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 3, DE 15 DE OUTUBRO DE 2009, MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, SECRETARIA DE LOGÍSTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, e agora majorada por conta da Medida Provisória nº 664/2014.

<b>Sub-Módulo 4.1 = Encargos Previdenciários e FGTS</b>	<b>38,60%</b>
INSS	20,00
FGTS	8,00
SAT	3,00
RAT (médio do segmento)	1,80
SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,50
SESC	1,50
SENAC	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
<b>Sub-Módulo 4.2 = 13º Salário e Adicional Férias</b>	<b>15,40%</b>
13º Salário	8,33
Adicional de Férias	2,78
Incidência 4.1 s/13º e adicional férias	4,29
<b>Sub-Módulo 4.3 = Afastamento Maternidade</b>	<b>0,10%</b>
Afastamento maternidade	0,07
Incidência 4.1 s/afastamento maternidade	0,03
<b>Sub-Módulo 4.4 = Provisão para Rescisão</b>	<b>11,51%</b>
Aviso Prévio Indenizado	2,64
Incidência do FGTS s/Aviso Prévio Indenizado	0,21
Multa do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado	0,11
Aviso Prévio Trabalhado	3,19
Multa FGTS s/aviso prévio trabalhado	0,13
Incidência 4.1 s/aviso prévio trabalhado	1,23
Multa FGTS na contratualidade	4,00
<b>Sub-Módulo 4.5 = Custo de reposição</b>	<b>21,18%</b>
Férias	8,33
Ausência por doença	1,88
Licença Paternidade	2,31
Ausências Legais	1,04
Ausências por acidente de trabalho	1,72
Incidência 4.1 s/custo de reposição	5,90
<b>TOTAL</b>	<b>86,79%</b>

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

#### **13º Salário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas por força de lei e desta cláusula normativa efetuarão o pagamento do 13º salário em duas parcelas, a primeira parcela deverá ser paga obrigatoriamente até o dia 30 de novembro de cada ano.

**Parágrafo único:** As empresas deverão pagar a segunda parcela do 13º salário obrigatoriamente até o dia 20 de dezembro de cada ano, oportunidade em que deverá ocorrer em recibo que consigne a identificação dos valores pagos.

### **Gratificação de Função**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

A gratificação que o empregado vier a receber pelo exercício de uma função deixará de ser devida quando não mais a executar. Portanto, independentemente do tempo que possa ter recebido uma gratificação de função, deixará de ter qualquer direito a ela, quando não mais executar a função que gerou seu pagamento.

**Parágrafo único:** Fica ajustado entre as partes, que por se tratar de gratificação condição, concedida por mera liberalidade da empresa, conforme ajustado no caput desta cláusula, o valor pago a este título não terá incidência ou reflexo sobre qualquer outra parcela, valor hora, horas extras, adicionais noturnos, férias, 13º salário, FGTS, etc... .

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS**

Adota-se a súmula 291 do TST para os casos de supressão no pagamento das horas extras. Assim, fica assegurado ao empregado o direito a indenização correspondente a um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração superior a seis meses de trabalho além da jornada normal. O cálculo deve observar a média das horas extras efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicadas pelo valor da hora extra, vigente no dia da supressão. A nova redação incluiu a indenização no caso de supressão parcial de serviço suplementar prestado com habitualidade pelo menos um ano.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO**

As empresas se obrigam a fazer incidir, pela média física, as horas extras e o adicional noturno, desde que habituais, para cálculo e pagamento de férias, gratificações natalinas, repouso semanais remunerados, feriados, aviso prévio, indenização adicional e parcelas devidas por ocasião da rescisão contratual.

**Parágrafo único:** Na hipótese desta cláusula, a integração das horas extras e adicional noturno em repouso semanais e feriados, mensalmente, deverá ser feita na razão de 25 por 5, ou seja, 20% do valor pago a título de horas extras e adicionais noturnos, independentemente da quantidade de repouso semanais e feriados que houverem em cada mês.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho em horário noturno será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento), calculado sobre o valor da hora diurna. Em qualquer serviço executado em período noturno, o adicional noturno será computado a partir de 22h00 até o encerramento da jornada de trabalho, enquanto perdurar os efeitos da Súmula nº 60 e Orientação Jurisprudencial nº 388, ambas do Tribunal Superior do Trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO LEGAL DA HORA NOTURNA**

As horas decorrentes da contagem reduzida noturna integrarão, para todos os fins, os somatórios de horas laboradas no mês, ou seja, sempre que a carga horária normal de trabalho exceder o limites de 190h e 40 minutos, quando em decorrência do cômputo da redução legal da hora noturna, esse excesso legais deverá ser pago como extra .

**Parágrafo único:** Em decorrência do cômputo da redução legal da hora noturna, e o previsto nos parágrafos 1º e 2º do art. 73 da CLT, consigna-se que no período das 22h às 5h resultam 8 horas, conseqüentemente, para este período, devem ser pagas 8(oito) horas de adicional noturno.

## **Adicional de Periculosidade**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

As empresas passaram a pagar aos seus empregados vigilantes, os assim definidos pela Lei 7.102/83 e pelos Decretos 89.056/83 e 1.592/95, a partir de 1º de fevereiro de 2013, o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) previsto pela Lei 12.740/12. Este mesmo adicional passou a ser devido a partir de 1º de fevereiro de 2014 aos empregados das empresas especializadas em prestação de serviços de segurança e vigilância que desempenham funções externas de supervisão e fiscalização destas mesmas empresas junto a vários clientes.

**Parágrafo primeiro:** Reafirmam que o adicional de periculosidade passou a ser pago aos vigilantes em substituição ao adicional de risco de vida previsto nas Convenções Coletivas do Trabalho anteriores, conforme previsão das mesmas e expressa autorização da Lei 12.740/12, que introduziu o § 3º do artigo 193 da CLT. Ficou assim expressamente extinto o direito ao valor do adicional de risco de vida aos vigilantes a partir de 01.02.2013.

**Parágrafo segundo:** As entidades signatárias adotam a regulamentação da Lei 12.740/12, estabelecida pela Portaria 1885 de 02-12-13 para empresas e empregados de empresas autorizadas a funcionar pela Lei 7.102/83.

**Parágrafo terceiro:** Existem critérios distintos quanto à forma de pagamento do adicional de periculosidade, entretanto, independentemente de como o pagamento será efetuado, o adicional de periculosidade incidirá sobre as seguintes parcelas:

- a) salário mensal (nele incluídos os pagamentos dos repousos ou descansos semanais remunerados e feriados);
- b) salário de horistas (nele incluídas tão somente as horas trabalhadas);
- c) Descanso Semanal, Repouso Semanal, **DSR** – Descanso Semanal Remunerado, e **RSR** – Repouso Semanal Remunerado de horistas;
- d) Feriados de horistas;
- e) **DSRF** – Descanso Semanal Remunerado e Feriado ou **RSRF** – Repouso Semanal Remunerado e Feriados de horistas;
- f) Horas Extras propriamente ditas;
- g) Horas laboradas em Feriados sem folga compensatória;
- h) Horas Reduzidas Noturnas, Horas Noturnas ou Reduzida Noturna = horas decorrentes do cômputo da

jornada reduzida noturna;

i) Adicionais Noturnos;

j) Integração e/ou reflexo das horas extras, horas reduzidas noturnas e adicionais noturnos s/repouso, em Descanso Semanal, Repouso Semanal, **DSR** – Descanso Semanal Remunerado, e/ou **RSR** – Repouso Semanal Remunerado, Feriados, **DSRF** – Descanso Semanal Remunerado e Feriado e/ou **RSRF** – Repouso Semanal Remunerado e Feriados;

k) Integração Horas s/repouso, Integração nos Repouso, Integração RSRF, e Integração HR/ADIC.NOT;

l) 13º. Salário;

m) Férias e abono; e,

n) FGTS.

### Outros Adicionais

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GRATIFICAÇÕES DE QUALQUER NATUREZA

Poderá o empregado passar a receber algum tipo de gratificação por causa de algum fato gerador específico (por exemplo: cliente; evento; temporariedade; projeto; etc...). A gratificação que o empregado vier a receber por qualquer motivo deixará de ser devida quando o fato gerador cessar, sem que o fato de tê-la recebido lhe gere qualquer direito futuro, após a cessação do fato gerador. Assim se estabelece para que exista a possibilidade do empregado receber uma gratificação temporária sem que o seu empregador não a conceda por receio de qualquer efeito posterior.

**Parágrafo único:** Fica ajustado entre as partes, que por se tratar de gratificação condição, concedida por mera liberalidade da empresa, conforme ajustado no caput desta cláusula, o valor pago a este título não terá incidência ou reflexo sobre qualquer outra parcela, valor hora, horas extras, adicionais noturnos, férias, 13º salário, FGTS, etc... .

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELOS CONTRATANTES

Fica convencionado que os benefícios que os tomadores de serviço se preponham a conceder aos empregados das empresas prestadoras de serviços não gerarão qualquer direito em relação ao contrato de trabalho do empregado e seu empregador.

**Parágrafo primeiro:** Sendo o referido benefício ato espontâneo do tomador do serviço, sendo de interesse do trabalhador recebê-lo, fica claro que é direito daquele suspender, alterar ou eliminá-lo a qualquer tempo, sem que desde fato resulte qualquer direito ao trabalhador.

**Parágrafo segundo:** Este benefício não é e nem será objeto de isonomia ou paridade para outros funcionários da empresa que trabalhem em postos que não tenham as mesmas condições.

**Parágrafo terceiro:** Este benefício não será incorporado, para nenhum efeito legal, ao salário do empregado, permanecendo a sua concessão apenas enquanto o tomador do serviço assim decidir, e, somente enquanto trabalhar para o mesmo, ou seja, transferido o empregado de posto de trabalho, o benefício será automaticamente suspenso.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO ANUÊNIO EXTINTO A PARTIR DE 01.05.2006**

Esta parcela, extinta a partir de 01.05.2006, só gerou direitos aos empregados admitidos até 30.04.2005, pelas empresas representadas pelo sindicato patronal que firma a presente CCT.

**Parágrafo primeiro:** Os empregados que até 30.04.2006 já vinham recebendo de seus empregadores valores decorrentes desta parcela seguirão percebendo-os, congelados nos valores de abril de 2006, enquanto com eles mantiverem relação de emprego. Os valores que estes empregados permanecerão percebendo de forma alguma poderá ser utilizado como fonte de qualquer direito aos demais empregados.

**Parágrafo segundo:** Estabelecem, ainda, que o valor que alguns trabalhadores continuarão percebendo, por conta da cláusula ora extinta, não se reflete e nem serve como base de cálculo para qualquer outra parcela salarial ou remuneratória, tais como, hora normal, horas extras, adicional noturno, hora reduzida noturna, 13º salário, férias, aviso prévio, indenização adicional, etc.

**Parágrafo terceiro:** O pagamento de que tratava esta cláusula e ainda trata seu Parágrafo primeiro, podia, pode e poderá ser suprimido, de comum acordo entre as partes, mediante o pagamento de uma indenização com valor correspondente ao produto da multiplicação do valor que estiverem percebendo, a título de anuênio, pela quantidade de anos de trabalho contínuo a este empregador até 30.04.2006. Anos incompletos com fração igual ou superior a seis meses devem ser consideradas como de ano completo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA**

As partes reconhecem que as atividades executadas pelos ASP – Auxiliares de Segurança Privada e pelos Agentes de Atendimento de Ocorrência/Inspetores de Alarmes não se tipificam com a previsão contida na Lei 12.740/12, eis que por sua natureza ou método de trabalho não implicam em risco acentuado, nem permanente a estes trabalhadores. Entretanto, tendo em vista as características das atividades que desempenham, resolvem estabelecer que estes empregados passarão a perceber, a partir de 01.02.2015, um adicional de risco de vida, em valor equivalente a **10%** (dez por cento) do salário profissional que efetivamente perceberem no mês. Se a estes empregados vier a ser reconhecido direito ao adicional de periculosidade, o valor pago a título de adicional de risco de vida será compensado e abatido do mesmo.

**Parágrafo primeiro:** Estabelecem, ainda, que esse adicional não se reflete em qualquer outra parcela salarial ou remuneratória, tais como, hora normal, horas extras, adicional noturno, reduzida noturna, 13o. salário, férias, aviso prévio indenizado, indenização adicional, repouso semanal remunerado, feriado, etc.

**Parágrafo segundo:** O aqui estabelecido se aplica, única e exclusivamente aos empregados que desempenham as funções de auxiliares de segurança privada e agentes de atendimento de ocorrências/inspetores de alarme (CBO 5174).

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TROCA DE UNIFORME - ADICIONAL**

É de entendimento das partes que firmam este instrumento que o conjunto de concessões que foram deferidas aos vigilantes por ela beneficiados, satisfazem o tempo que eventualmente possam e pudessem dispender para a troca do uniforme e, considerando que a matéria tem sido objeto de demandas judiciais que ameaçam a estabilidade da relação entre empresas e empregados, e a exemplo do que já foi feito em relação a outros títulos e verbas, as partes resolvem disciplinar o tema na forma aqui expressa.

**Parágrafo primeiro:** Consignam que os únicos itens do uniforme do vigilante que não podem ser usados de forma ostensiva, visível a terceiros, fora do local de trabalho, é o emblema do empregador (normalmente na camisa e cobertura), o crachá e o apito com seu cordão.

**Parágrafo segundo:** Consignam que normalmente os vigilantes já vão usando, de casa para o trabalho, e do trabalho para casa, todos os itens do uniforme. Os itens do parágrafo anterior normalmente sob um abrigo qualquer, entretanto, quando assim não ocorre, vão usando as demais peças do uniforme à exceção destas.

**Parágrafo terceiro:** Consignam que a colocação dos itens do uniforme, identificados no parágrafo primeiro desta cláusula, assim como sua retirada, não demanda mais do que 5 minutos a cada vez. Esta afirmação esta respaldada por laudo pericial realizado pela empresa especializada “PERITOS Judiciais”, que concluiu que: *“As aferições demonstraram que o disciplinamento nas normas coletivas sobre a troca de uniforme corresponde a realidade, ou seja, em média, os vigilantes dispendem menos do que 5 minutos para se uniformizarem.”*

**Parágrafo quarto:** Consignam que em geral a colocação e retirada destes itens do uniforme ocorrem no curso da jornada de trabalho, início e

fim, nem antes, nem depois.

**Parágrafo quinto:** Considerando que o tempo para troca, ou complementação, do uniforme é tão pequeno que, quando ocorre antes ou depois da jornada de trabalho, este tempo está abrangido pela tolerância prevista pelo § 1º do artigo 58 da CLT.

**Parágrafo sexto:** Considerando que alguns vigilantes percebem por mais horas do que efetivamente laboram, portanto, estas horas que percebem a mais seriam suficientes para compensar eventual tempo para troca de uniforme.

**Parágrafo sétimo:** Embora todo o aqui exposto, a bem de evitarem futuras controvérsias judiciais, quanto a esta matéria, que poderiam desestabilizar a relação entre empresas e empregados, resolvem:

a) fixar como tempo total necessário para colocação e retirada do uniforme para vigilantes, numa jornada de trabalho, 10 minutos, 5 minutos para colocar e 5 minutos para retirar;

b) este tempo não será computado como tempo de efetivo serviço para nenhum fim;

c) estes 10 minutos passarão a ser remunerados, por dia de efetivo serviço, na razão de 1/6 (um sexto) do valor da hora normal do vigilante, ou seja, num valor hora de R\$ 6,05 os 10 minutos corresponderão a R\$ 1,01 (um real e um centavo) por dia de efetivo serviço;

d) o valor acima ajustado refletirá no adicional de periculosidade, nos repouso semanais remunerados, nas férias, no décimo terceiro salário, no FGTS e no INSS;

e) este valor não se refletirá na base de cálculo de qualquer outra parcela, tais como, valor da hora normal, valor da hora extra, valor do adicional noturno, etc...; e,

f) o aqui ajustado não representa e nem representará reconhecimento de qualquer direito passado aos vigilantes a este título;

**Parágrafo oitavo:** O estabelecido nesta cláusula se aplica, única e exclusivamente, aos empregados que desempenham as funções de vigilante, a partir da data da assinatura deste instrumento.

**Parágrafo nono:** Convencionam as partes que o aqui estipulado não se confunde com o eventual tempo de rendição do colega fora de sua jornada de trabalho, com a prestação de horas extras, propriamente ditas e nem com o tempo previsto pelo inciso § 1º do artigo 58 da CLT, limitando-se a remunerar, tão e somente, o tempo de troca de uniforme, compreendendo-se este como aquele em que o vigilante coloca ou retira o seu uniforme de trabalho.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO**

Para os casos em que, excepcionalmente, o empregado vigilante vier a cumprir jornada de trabalho excedente de 720' (setecentos e vinte minutos), ou no caso em que, por força legal, as empresas estiverem obrigadas a pagar o dia de repouso semanal remunerado ou o dia de feriado em dobro, os empregados vigilantes deverão receber das empresas a alimentação necessária ao desempenho das suas atividades nestes dias. Não fornecendo a alimentação, as empresas deverão indenizar o valor correspondente a 30% (trinta por cento) de 1/30 (um trinta avos) do salário fixo mensal percebido pelo empregado vigilante, por dia de ocorrência da hipótese prevista nesta cláusula.

**Parágrafo primeiro:** A redução legal da hora noturna não será considerada na duração da jornada para efeito do disposto nessa cláusula.

**Parágrafo segundo:** O tempo relativo a troca de uniforme estabelecido neste instrumento não será considerado como jornada de trabalho e não será considerado para fins do disposto nessa cláusula.

**Parágrafo terceiro:** Os demais empregados beneficiários deste instrumento, ou seja, os que não mantiverem contrato de trabalho de vigilante, não fazem jus a este benefício, ou seja, ao benefício da alimentação prevista nesta cláusula.



## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

Aos empregados representados pelo sindicato profissional que firma a presente CCT - Convenção Coletiva do Trabalho, durante o tempo de sua vigência, será concedida alimentação/refeição por dia de efetivo serviço, em jornada diária igual ou superior a 360' (trezentos e sessenta minutos), através do PAT.

**Parágrafo primeiro:** Ficam as empresas obrigadas a manter a concessão da refeição/alimentação para os trabalhadores que vinham percebendo este benefício em jornada inferior a 360 minutos.

**Parágrafo segundo:** A refeição/alimentação, aqui prevista, poderá ser satisfeita através do fornecimento de refeições junto a empregadora, junto ao tomador dos serviços, ou junto a terceiros, com custo equivalente ao abaixo ajustado. Vedando-se a substituição por lanche. Poderá, ainda, ser satisfeita com o fornecimento de vales-alimentação e/ou refeição, créditos em cartões magnéticos para este fim, ou qualquer outro sistema que corresponda ao benefício instituído por esta cláusula. Se este benefício já estiver sendo concedido considera-se cumprida à disposição desta cláusula.

**Parágrafo terceiro:** Qualquer que seja a modalidade de satisfação do benefício aqui instituído, o empregado participará do seu custeio com valor correspondente a 20% do seu custo, pelo que, ficam seus empregadores, desde já, autorizados a proceder ao desconto deste valor nos salários dos seus empregados que receberem este benefício.

**Parágrafo quarto:** O benefício ora instituído não tem natureza salarial. Estabelecem, assim, que esse benefício não se reflete e nem serve como base de cálculo para qualquer outra parcela salarial ou remuneratória, tais como, hora normal, horas extras, adicional noturno, hora reduzida noturna, 13º salário, férias, aviso prévio, indenização adicional, etc

**Parágrafo quinto:** O benefício da alimentação/refeição aqui disciplinado, quando devido, e quando não concedido através do fornecimento de refeição, passará a ser de **R\$ 17,40** (dezesete reais e quarenta centavos) a partir do dia 01.02.2016. Se o benefício estiver sendo fornecido em valor superior, não poderá ser reduzido.

**Parágrafo sexto:** O benefício aqui previsto, quando devido, e quando não concedido através do fornecimento de refeição, deverá ser concedido mensalmente, num intervalo não superior à 30 (trinta) dias, em uma única oportunidade, até dia 10 de cada mês.

**Parágrafo sétimo:** As partes ajustam que este benefício será devido proporcionalmente nos meses em que o empregado, por qualquer motivo, não esteve prestando serviços, ou seja, receber salários proporcionalmente. (por exemplo: mês da admissão, em casos de gozo de férias, troca de posto, afastamentos do serviço por qualquer motivo, etc.)

**Parágrafo oitavo:** As partes ajustam, ainda, que fica garantido o reajuste deste benefício, a partir de 01/02/2017, em 1% (um por cento).

## Auxílio Transporte

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HORAS IN ITINERE MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRANSPORTE

Visando melhoria nas condições de transporte dos empregados, nos moldes preconizados pela Lei 7.418 de 16/12/1985, regulamentada pelo decreto 95.247 de 17/11/1987, o empregador poderá optar por fornecer condução própria, evitando assim que os mesmos tenham que se deslocar por meio de transporte público regular, **sem que com isso seja caracterizada hora in itinere ou salário indireto**, eis que o local da prestação de serviço não é de difícil acesso e é servido por meio de transporte público regular.

**Parágrafo único:** Cabe ao empregado optar pela utilização, ou não, do transporte disponibilizado pelo empregador.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas se obrigam a conceder a seus empregados, que requererem anualmente e por escrito, mensal e antecipadamente, num intervalo não superior à 30 (trinta) dias, em uma única oportunidade em relação a cada empregado, vale-transporte (físicos ou por cartões

magnéticos) na quantidade necessária ao seu deslocamento de ida e volta ao serviço até o próximo fornecimento.

**Parágrafo primeiro:** O vale-transporte segue custeado pelo beneficiário, no valor equivalente a 6% (seis por cento) do seu salário básico mensal, independentemente da escala que cumprir, a quantidade de passagens que utilizar, ou a forma que receber o benefício, tíquete, cartão ou pecúnia.

**Parágrafo segundo:** Ficam as empresas obrigadas a entregar os vale-transporte a todos os seus empregados nos postos de serviço, salvo quando se tratar de créditos em cartão magnético.

**Parágrafo terceiro:** Quando a empresa não efetuar a entrega do vale-transporte no postos de serviço e o trabalhador tiver que se deslocar até a sede da empresa, fica esta obrigada a conceder os vales-transportes necessários para este fim.

**Parágrafo quarto:** Quando devido o vale-transporte, as empresas abrangidas pela presente convenção deverão converter o benefício em espécie (pecúnia) nas regiões em que não existe transporte coletivo público regular que atenda às necessidades de horários e de frequências de deslocamento. Esta conversão não descaracterizará a natureza do vale-transporte, e não será considerada salário "in natura" ou jornada "in itinere", e seu valor não se refletirá em nenhuma outra parcela.

**Parágrafo quinto:** O desconto do vale-transporte só é e só será proporcional nos casos em que o empregado, por força de férias, benefício previdenciário, admissão, demissão, ou, acidente do trabalho, não tenha trabalhado todo o mês.

**Parágrafo sexto:** As empresas não poderão aplicar penalidade ao empregado que vier a faltar ao serviço quando a empresa não fornecer o vale-transporte dentro dos prazos estabelecidos nesta cláusula.

**Parágrafo sétimo:** Embora o previsto no caput da cláusula, mas tendo em vista o fato de alguns trabalhadores receberem este benefício por meio de mais do que um meio, por meios diferentes, por exemplo, "cartão" e "fichas/tíquetes", a concessão dos mesmos poderá ser feita em oportunidades distintas, respeitadas as condições lá previstas.

**Parágrafo oitavo:** As partes ajustam que este benefício será devido proporcionalmente nos meses em que o empregado, por qualquer motivo, não esteve prestando serviços, ou seja, receber salários proporcionalmente. (por exemplo: mês da admissão, em casos de gozo de férias, troca de posto, ou afastamentos do serviço por qualquer motivo, etc.).

**Parágrafo nono:** Quando o benefício do vale-transporte for concedido em dinheiro (pecúnia) para que o empregado utilize meio de transporte próprio, será por opção deste, portanto, o empregador não será responsável pelos efeitos e consequências desta opção, respondendo o empregado integralmente pelos custos daí decorrentes.

**Parágrafo décimo:** A não utilização, por parte do empregado, de vale-transporte ou de meio de transporte disponibilizado pela empresa, implica na proibição de qualquer desconto de seus salários sob esta rubrica.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESLOCAMENTO DE PLANTONISTA**

Havendo necessidade de deslocamento do vigilante à disposição de plantão ou na reserva na sede da empresa, estas se obrigam a fornecer o numerário necessário à condução para o posto de serviço e vice-versa ou providenciarem transporte, sob pena do empregado não estar obrigado ao deslocamento.

### **Auxílio Educação**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Até uma vez por mês será abonada a falta do empregado no dia de prova escolar ou universitária, na proporção de uma por mês, e desde que:

- a) a prova ocorra em seu horário de trabalho;
- b) seja comprovada por atestado da instituição que esteja estudando em curso oficial e regular; e,
- c) a empresa seja notificada com pelo menos 48 horas de antecedência.

**Parágrafo único:** As partes ajustam que, independentemente do ajustado nesta cláusula, as empresas deverão observar e cumprir a previsão contida no artigo 473 da CLT quanto a vestibular e provas do ENEM.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FREQUÊNCIA ESCOLAR**

Fica assegurado o direito ao empregado estudante de retirar-se de seu posto de serviço após o expediente contratual, mesmo na ausência de rendição, para frequência regular às aulas, desde que a empresa tenha conhecimento prévio das mesmas.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado por acidente de trabalho, ou do empregado com mais de 3 anos de trabalho para seu empregador por morte natural ou acidental não decorrente de acidente do trabalho, o empregador fica obrigado a pagar o auxílio-funeral aos dependentes do mesmo em valor correspondente a um salário mensal pleno do empregado.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CRECHE**

Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes no mesmo estabelecimento mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 anos, empregadas do mesmo empregador, facultado o convênio com creche.

### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA**

Em cumprimento do disposto no art. 19, inciso IV, da Lei No. 7.102/83, e, no artigo 20 inciso IV e artigo 21 do Decreto No. 89.056/83, as empresas se obrigam a contratar seguro de vida em grupo para os vigilantes, somente para os vigilantes, sem qualquer ônus para os mesmos, concedendo as seguintes coberturas, no mínimo.

**a)** 26 (vinte e seis) vezes a remuneração mensal do vigilante verificada no mês anterior ao evento, para cobertura de morte natural, e, invalidez permanente total;

**b)** 52 (cinquenta e duas) vezes a remuneração mensal do vigilante, verificada no mês anterior ao evento, para cobertura de morte acidental, e, invalidez permanente total, conforme conceituado pelas seguradoras, decorrente de acidente do trabalho.

**Parágrafo primeiro:** No caso de inobservância da norma acima, as empresas se obrigam ao respectivo pagamento, na ocorrência das hipóteses e nos valores fixados, devidamente atualizados monetariamente.

**Parágrafo segundo:** As empresas deverão franquear ao sindicato profissional e patronal que firmam o presente, quando solicitado, comprovante da contratação e pagamento do seguro aqui previsto, na sede da empresa.

**Parágrafo terceiro:** As empresas deverão fornecer aos empregados cópias dos seus certificados de contratação do seguro de vida aqui previsto.

**Parágrafo quarto:** Também gozam do benefício aqui estabelecido os empregados encarregados da fiscalização dos serviços dos vigilantes, independentemente da denominação que lhes seja atribuída.

**Parágrafo quinto:** Até 30 dias após o registro da presente convenção coletiva, e, sempre que firmarem um novo seguro, as empresas deverão fornecer ao sindicato profissional a cópia de sua apólice de seguro aqui prevista.

**Parágrafo sexto:** Nos casos de invalidez permanente parcial a cobertura devida será aquela estabelecida pela tabela da SUSEPE (302/05).

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas obrigam-se a prestar Assistência Jurídica, ou custear a mesma integralmente, mesmo após a ruptura do vínculo de emprego, nos casos em que o empregado responder processo (ou inquérito policial) por ato praticado em serviço e desde que em defesa do patrimônio vigilado ou própria.

**Parágrafo único:** Em caso de descumprimento comprovado do disposto nesta cláusula, poderá o empregado, diretamente ou através do seu Sindicato Profissional, contratar os serviços de advogado, obrigando-se a empresa ao reembolso dos honorários profissionais.

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA I PRAZO**

É vedada a contratação a título de experiência por período inferior a 15 (quinze) dias.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DESPESAS DE DESLOCAMENTO PARA RESCISÕES CONTRATUAIS**

As empresas ficam obrigadas a cobrirem as despesas efetuadas pelos empregados que forem chamados para acerto de contas fora da localidade onde prestam seus serviços, a saber: alimentação, transporte e quando for o caso, estadia, desde que efetuadas sob observância de orientação e determinação da empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

As rescisões de contrato de trabalho, que decorrerem de contratos com mais de um ano de vigência, deverão ser homologadas pelo Sindicato Profissional em cuja base territorial o empregado trabalha. Atendendo a situações particulares o Sindicato profissional competente para efetuar a homologação poderá autorizar a empresa a homologar a(s) rescisão(ões) em outro sindicato profissional da mesma categoria, nos termos do disposto no Parágrafo segundo desta cláusula. Não poderá o Sindicato Profissional condicionar sua assistência e homologação a pré-requisitos normalmente não exigidos pelo Ministério do Trabalho e nem previstos na legislação.

**Parágrafo primeiro:** Os direitos rescisórios poderão ser pagos em cheque somente até duas horas antes do término do expediente bancário, sendo que a partir de então o pagamento deverá ser feito em moeda corrente nacional, constituindo-se a infração a este dispositivo motivo de justa recusa da homologação da rescisão pelo Sindicato Profissional. O pagamento das rescisórias poderá ser efetuado em cheque comum da empresa desde que este pagamento ocorra com antecedência mínima de 2 dias ao prazo estabelecido em lei.

**Parágrafo segundo:** As empresas só poderão homologar a rescisão contratual em outro sindicato da mesma categoria mediante a apresentação da autorização por escrito do sindicato da representação deste trabalhador no ato da homologação.

**Parágrafo terceiro:** As empresas e os sindicatos que homologarem a rescisão de empregado que não participe de sua base territorial, sem autorização expressa do sindicato profissional a qual pertence o empregado, serão penalizados, a empresa com multa equivalente a um piso do vigilante em favor de cada empregado cuja rescisão foi homologada sem a observação do previsto no parágrafo segundo da presente cláusula, e, o sindicato com a perda dos benefícios que constam das cláusulas de “**ATIVIDADES SINDICAIS**” e “**DIRIGENTES SINDICAIS**” deste instrumento, durante a vigência do presente instrumento normativo.

**Parágrafo quarto:** As empresas e sindicatos profissionais que descumprirem com o previsto nesta cláusula, homologando rescisão de empregado que não seja de sua base territorial e sem a devida autorização do sindicato representante da localidade da prestação de serviços, responderá por crime de responsabilidade e por fraude contra o direito do trabalho.

**Parágrafo quinto:** O sindicato que teve a rescisão de empregado que representa homologada por outra entidade sindical sem a devida autorização é competente para cobrar a multa prevista no parágrafo terceiro desta cláusula.

**Parágrafo sexto:** O sindicato profissional se obriga a homologar o pedido de demissão de empregado com mais de um ano de serviço, como previsto pelo § 1º do artigo 477 da CLT.

**Parágrafo sétimo:** O sindicato profissional se obriga quando da impossibilidade de homologação por motivos que divirjam ao entendimento ou pelo não comparecimento do empregado na data prevista, em ressaltar os motivos pelos quais não está sendo homologado na data o termo rescisório, fazendo-o no verso do mesmo devidamente carimbado e assinado pelo agente homologador.

**Parágrafo oitavo:** No caso de ausência do empregado a empresa deverá apresentar comprovante de que notificou o empregado do dia, da hora e do local da rescisão contratual.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RSC RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a entregar ao empregado, por ocasião da rescisão contratual, a relação dos salários durante o período de trabalhado na empresa após 1994.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

Concedido o aviso prévio, deste deverá constar obrigatoriamente:

- a) a sua forma (se deverá ser trabalhado, indenizado ou dispensado do cumprimento);
- b) as opções para redução da jornada diária, dos dias de trabalho, ou dispensa de cumprimento;
- c) a data e local do pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo primeiro:** Quando do aviso prévio concedido pela empresa, se a opção do empregado for pela redução de 2 (duas) horas no seu horário normal de trabalho, este período poderá ser usufruído no início ou no fim da jornada também por opção do empregado.

**Parágrafo segundo:** Ficam as empresas obrigadas a fazer constar das cartas de despedida por justa causa o motivo da demissão.

**Parágrafo terceiro:** Considerando que a data base da categoria é 1º de fevereiro, estipulam que o tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional do artigo 9º da Lei nº 7238/84. Assim, projetado o aviso prévio, se o seu final ocorrer no mês de janeiro, a indenização adicional será devida. Entretanto, projetado o aviso prévio indenizado, se o seu final não ocorrer no mês de janeiro, a

indenização adicional não será devida.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AVISO PRÉVIO DURAÇÃO**

O aviso prévio concedido pela empresas deverá observar a previsão contida na Lei 12.506, de 11.10.2011, ou seja, deverá ser proporcional ao tempo de serviço do empregado ao empregador.

**Parágrafo primeiro:** Os avisos prévios concedidos pelos empregadores deverão observar as durações previstas pela Nota Técnica 184/2012 do MTE, que assim estabelece:

<b>Tempo Serviço</b>	<b>Aviso Prévio</b>	<b>Tempo Serviço</b>	<b>Aviso Prévio</b>
<b>Ano Completo</b>	<b>Dias</b>	<b>Ano Completo</b>	<b>Dias</b>
<b>0</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>63</b>
<b>1</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>66</b>
<b>2</b>	<b>36</b>	<b>13</b>	<b>69</b>
<b>3</b>	<b>39</b>	<b>14</b>	<b>72</b>
<b>4</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>75</b>
<b>5</b>	<b>45</b>	<b>16</b>	<b>78</b>
<b>6</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	<b>81</b>
<b>7</b>	<b>51</b>	<b>18</b>	<b>84</b>
<b>8</b>	<b>54</b>	<b>19</b>	<b>87</b>
<b>9</b>	<b>57</b>	<b>20</b>	<b>90</b>
<b>10</b>	<b>60</b>	<b>Mais de 20</b>	<b>90</b>

**Parágrafo segundo:** Este regramento não se aplica ao trabalhador que pedir demissão.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado será dispensado do cumprimento do aviso prévio dado pela empresa quando assim requerer sob fundamento de ter obtido novo emprego ou estabelecimento por conta própria.

**Parágrafo primeiro:** A dispensa só poderá ocorrer em até 72h da apresentação do pedido do empregado a fim de possibilitar ao empregador designar substituto para o mesmo.

**Parágrafo segundo:** Quando o empregado pedir demissão e comprovar que necessita assumir em novo emprego, o empregador não descontará o período correspondente ao aviso prévio não concedido, desde que o empregado cumpra, no mínimo, 15(quinze) dias do período do aviso.

**Parágrafo terceiro:** Nestas hipóteses o empregador ficará desonerado de pagar os dias restantes do aviso prévio;

**Parágrafo quarto:** O prazo para pagamento das parcelas rescisórias, na ocorrência das hipóteses acima, será o primeiro dia útil seguinte ao dia previsto originariamente para o final do aviso prévio, ou 10 (dias) após cessar a prestação de serviços, o que ocorrer primeiro.

## **Suspensão do Contrato de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA I SUSPENSÃO**

O contrato de experiência ficará suspenso durante a concessão de benefício previdenciário, complementando-se o tempo nele previsto após a cessação do referido benefício, sem prejuízo de suas prerrogativas.

### **Contrato a Tempo Parcial**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO - EVENTOS**

A prestação de serviços em eventos fica condicionada ao aqui disposto:

**Parágrafo primeiro:** Ficam as empresas autorizadas a contratarem vigilantes, legalmente habilitados, para a prestação de serviços de segurança privada, em eventos de qualquer natureza, somente para este fim, com contrato de trabalho com prazo inferior a quinze dias.

**Parágrafo segundo:** As empresas somente poderão prestar serviços em eventos mediante prévia comunicação ao sindicato profissional da base territorial da realização do evento.

**Parágrafo terceiro:** Os trabalhadores utilizados na prestação destes serviços devem ser empregados e devem perceber o salário profissional, definido através desta norma coletiva para este tipo de atividade, proporcionalmente aos dias trabalhados.

**Parágrafo quarto:** As empresas que forem executar serviços de segurança privada em eventos ficam obrigadas a comunicar, em até 48h, antes de seu início, ao sindicato patronal que firma esta convenção coletiva e ao sindicato profissional da base territorial onde está sendo realizado o evento, a identificação de todos os profissionais que está utilizando nesta prestação de serviços.

**Parágrafo quinto:** Ficam as empresas obrigadas a formalizar o contrato de trabalho de todos os seus empregados, utilizados no evento, nos termos e prazos da legislação trabalhista e convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo sexto:** A não observância ao aqui previsto, por parte da empresa que prestar o serviço, implicará em ser obrigada a pagar uma multa correspondente a um piso salarial de vigilante de evento a todo trabalhador que utilizar nesta prestação de serviço.

**Parágrafo sétimo:** Os tomadores de serviço que contratarem empresa sem a devida autorização do Ministério da Justiça ou não atender às normas estabelecidas nesta cláusula responderão por devedores subsidiários.

**Parágrafo oitavo:** Para a execução de serviços em eventos poderão ser utilizadas escalas e cargas horárias diferenciadas às usuais.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA-NULIDADE**

Fica vedada a contratação por experiência e considerados nulos os efeitos do contrato de experiência do empregado readmitido na mesma empresa e para a mesma função, salvo se a readmissão se der após 01 (um) ano do término do contrato de trabalho anterior.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE TRABALHO CÓPIA**

As empresas se obrigam a fornecer aos empregados cópia de seus contratos de trabalho, no ato da admissão.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO EXECUÇÃO DA CARGA HORÁRIA CONTRATADA**

Consignam para todos os fins de direito que o empregado é contratado para executar a carga horária prevista em seu contrato de trabalho e que o fato de cumprir carga horária menor que a contratada não o desobriga a executar a carga horária faltante em outro posto que vier a ser determinado pelo seu empregador, desde que o posto designado para complementar a carga horária não fique em distância superior a 30 Km.

**Parágrafo primeiro:** Os vigilantes enquadrados na hipótese prevista na cláusula “PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS” deste instrumento ficam obrigados a cumprir/executar a carga horária faltante para as 44h semanais de efetivo serviço sempre que, em havendo possibilidade e/ou necessidade, seja determinado pelo seu empregador, sem que nestes casos faça jus a qualquer outro direito, eis que já estará percebendo o salário correspondente a 44h semanais de efetivo serviço.

**Parágrafo segundo:** Os vigilantes enquadrados na cláusula “PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS” normalmente executam a escala 5 x 2 (trabalho de segunda à sexta) naqueles estabelecimentos, portanto, deverão prestar, na forma prevista no parágrafo anterior, serviços nos sábados ou domingos de forma intercalada, em outros postos, para complementar sua carga horária contratual.

**Parágrafo terceiro:** Fica expressamente ajustado e esclarecido que os vigilantes que se enquadram na hipótese da cláusula “PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS”, por já estarem percebendo o salário profissional mensal pleno da categoria, ao trabalharem em outros locais, só farão jus a qualquer pagamento salarial se trabalharem mais do que 190h40minutos mensais.

**Parágrafo quarto:** Fica certo e ajustado que o vigilante que hoje já complementa sua jornada de trabalho realizada em estabelecimentos financeiros públicos em outro local, cumprindo assim, pelo menos 44h semanais, deverá continuar assim laborando e não está sendo beneficiado pela cláusula “PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS”. O benefício da referida cláusula é destinado exclusivamente aos vigilantes trabalham em estabelecimentos financeiros públicos e que não cumprem as 44h semanais, e, em consequência, estavam recebendo menos que o salário mensal pleno da categoria.

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

#### **Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS E REUNIÕES**

Os cursos e reuniões promovidos pelo empregador, quando de frequência e comparecimento obrigatórios, serão ministrados e realizados, preferencialmente, dentro da jornada de trabalho do empregado. Caso assim não ocorra, a duração dos mesmos será considerada como de jornada de trabalho efetiva, sendo pagas como normais as horas que não ultrapassarem a carga horária convencional, e como extra as que excederem a estes limites.

**Parágrafo primeiro:** Os cursos exigidos pelas empresas serão por elas custeados sem qualquer ônus para o empregado. Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado, sem justa causa, no período de 60(sessenta) dias que antecedem o fim da vigência do curso de formação/reciclagem do vigilante, empregado como vigilante, obrigam-se as empresas a encaminhá-lo para reciclagem ou, a seu critério, reembolsar a despesa do mesmo.

**Parágrafo segundo:** Não se aplica a disposição desta cláusula em caso de demissão por justa causa, pedido de demissão, término de contrato de trabalho a prazo.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TREINAMENTO**



As despesas com passagem, alojamento, alimentação, do próprio curso, para o treinamento dos vigilantes nos cursos de formação, especialização e reciclagem, exigidos pela Lei Nº 7.102/83, serão custeadas pela empresa empregadora, sem ônus para os empregados, ainda, aos mesmos será devida a percepção integral do salário do período de aulas.

**Parágrafo primeiro:** Se o vigilante pedir demissão no prazo de 6 (seis) meses da realização do curso, deverá reembolsar a empresa na base de 1/6 (um sexto) do valor correspondente a seu salário profissional básico, por mês que faltar para completar o referido período de 6 (seis) meses.

**Parágrafo segundo:** A empresa que for contumaz descumpridora de suas obrigações trabalhistas quanto a esse empregado, não poderá se utilizar do previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo terceiro:** Ficam as empresas obrigadas a encaminhar os seus empregados vigilantes para curso de treinamento e reciclagem, com antecedência de pelo menos 60(sessenta) dias antes do término da vigência da reciclagem. Em caso do empregado vigilante ser reprovado no curso de reciclagem, fica a empresa obrigada a re encaminhá-lo para novo curso antes do término de vigência de sua reciclagem, oportunidade em que o empregado deverá responder por todas as despesas com o mesmo. O tempo utilizado para a reciclagem não será computado como tempo de serviço.

**Parágrafo quarto:** Esgotado o prazo de vigência do curso, se o empregado VIGILANTE não vier a ser aprovado em novo curso de reciclagem, estará impossibilitado de exercer as funções de vigilante.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS TRABALHADORES(AS)**

As empresas exigirão das escolas de formação e aperfeiçoamento de vigilantes e reciclagem a inclusão de palestra contra a qualquer tipo de discriminação.

**Parágrafo único:** Deverão ainda as escolas ministrar palestra a respeito da discriminação e violência contra as mulheres, com o objetivo de eliminar a prática de tais atos a de alertar para os riscos e consequências civis e criminais decorrentes desses crimes.

## **Políticas de Manutenção do Emprego**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

Em vista das peculiaridades da terceirização de serviços, a empresa prestadora de serviço ficará desobrigada do pagamento do aviso prévio e da indenização adicional (Lei nº 6708/79), na hipótese do término do contrato de prestação de serviços, pelo atingimento do seu prazo, quando o seu empregado, ali lotado, for contratado pela nova empresa prestadora de serviço, no mesmo posto.

**Parágrafo único:** Em caso de perda de contrato de prestação de serviço o empregado que estava lotado no local vinculado ao mesmo não poderá ser transferido para local que não tenha disponível meio de transporte coletivo público com horários adequados à jornada de trabalho do trabalhador.

## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica garantida a estabilidade provisória a empregada gestante, que não poderá ser dispensada desde a concepção até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo único:** fica assegurada a estabilidade e demais direitos, previstos na Constituição Federal, à gestante, período no qual não poderá ser demitida. Caso a empregada seja demitida sem que tenha conhecimento de que esteja grávida, deverá comunicar o fato tão logo saiba, devendo imediatamente solicitar sua readmissão ao empregador. Caso assim não proceda, não fará jus aos salários do período em que

esteve afastada.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Fica garantida a estabilidade provisória para o empregado que contar ou vier a contar com vinte e oito e ou trinta e três anos de contribuição previdenciária reconhecida pela previdência social, que deverá fornecer comprovante de tal situação, e, contar com mais de 2 anos contínuos de relação de emprego com seu atual empregador será garantido o emprego até a data que completar, respectivamente, trinta ou trinta e cinco anos de contribuição previdenciária, se, e somente se, ele comunicar este fato, por escrito, ao seu empregador tão logo se enquadre em alguma destas hipóteses e antes de eventual comunicação de rescisão contratual.

Parágrafo único: Fica estabelecido que os trabalhadores que se enquadram na Lei 12.740, esse tempo para comunicação para sua garantia de seu direito é de 23 (vinte e três) anos de trabalho.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUEBRA DE MATERIAL**

Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PROIBIÇÃO DE ANOTAÇÃO DE ATESTADOS NA CTPS**

Fica vedado ao empregador o uso da Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotações relativas a afastamento para tratamento de saúde, em qualquer caso, ou os respectivos atestados médicos.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RETENÇÃO DA CTPS I INDENIZAÇÃO**

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional pelo empregador, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas de solicitação por escrito de sua devolução.

## **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Fica assegurada a garantia do emprego a partir do momento do acidente até doze meses após a alta médica, desde que o afastamento justificado ao trabalho tenha sido superior a quinze dias, período no qual não poderá ser demitido.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

Dentro do espírito do previsto pelo inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, em que a duração do trabalho normal é de **8 (oito) horas diárias**, e **44 (quarenta e quatro) horas semanais**, esclarecem, fixam e adotam o total de **190horas e 40minutos como a duração do trabalho normal mensal**, facultada a compensação de horários na forma prevista nesta norma coletiva.

**Parágrafo primeiro:** Adotam como limite normal mensal de efetivo serviço o total de 190h40min (cento e noventa horas e quarenta minutos), porque, se numa semana o trabalhador deverá trabalhar 7h 20minutos em 6 dias para cumprir as 44h semanais, previstas na constituição, se ele trabalhar as mesmas 7h 20 minutos nos 26 dias úteis mensais (média anual) ele terá trabalhado as 190h e 40minutos.

**Parágrafo segundo:** Para a apuração do limite mensal de horas efetivamente trabalhadas, mencionado nesta cláusula, nos meses de 31 dias, somente será considerada a jornada que exceder as primeiras 7h20' dos dias 31 de cada mês. Este excesso de jornada será acrescido ao somatório de horas efetivamente trabalhadas no mês, de forma que serão pagas como horas extras tão somente as que excederem ao limite mensal de 190h40' de horas efetivamente trabalhadas.

**Parágrafo terceiro:** Em atenção ao disposto no artigo 59 da CLT, ficam os empregadores desde já autorizados a acrescer à duração normal do trabalho diário de seus empregados horas suplementares na forma ali prevista.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Face às características especiais e particulares inerentes às atividades de segurança e vigilância, observado o estabelecido na cláusula COMPENSAÇÃO HORÁRIA, ficam as empresas autorizadas a prorrogarem a jornada de trabalho de seus empregados, em regime de compensação, ou não, de formas que a jornada diária não ultrapasse o limite de 720 (setecentos e vinte) minutos, e desde que esse empregado não manifeste, por escrito, ou por seu sindicato profissional, sua negativa ao cumprimento de tal jornada.

**Parágrafo único:** Ficam autorizadas prorrogações e dobras da jornada diária desde que o total laborado não ultrapasse o limite de 720 (setecentos e vinte) minutos diários.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

Ficam as empresas autorizadas a estabelecerem quaisquer escalas de trabalho em regime de compensação horária, em todos ou em alguns meses do contrato de trabalho, de forma que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, ou a diminuição de dias trabalhados em relação ao número de dias úteis do mês, porque, regimes de compensação horária são benéficos aos trabalhadores que, embora trabalhem mais que o normal em alguns dias, usufruem maior quantidade de folgas no mês.

**Parágrafo primeiro:** Destaca-se que a CLT ao prever, em seu artigo 59, que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), **o faz sem qualquer condicionamento**, portanto, admite que o empregado trabalhe, diariamente, até 2h a mais, o que na prática

autoriza que ele labore até 10h diárias, 56 horas semanais {44 + (6 x 2) = 56h}, **ou** 242h40minutos {(190h40minutos + (26 x 2) = 242h40'} mensais.

**Parágrafo segundo:** Em vista do disposto no “caput” desta cláusula, fica autorizada a adoção de quaisquer escalas de trabalho, em regime de compensação horária, com jornadas diárias de até 720' diários, desde que a quantidade de folgas no mês seja superior ao número de domingos e feriados, e, o total de horas laboradas no mês não seja superior as 242horas e 40minutos identificadas no parágrafo anterior.

**Parágrafo terceiro:** O fato do empregado trabalhar mais do que 190h40min no mês não elimina e nem torna sem efeito o regime compensatório ora ajustado, quando a quantidade de folgas do mês for superior ao número de domingos e feriados do mês, e, desde que as horas excedentes ao limite de 190h40min sejam remuneradas como horas extras, e, portanto, com adicional de 50%.

**Parágrafo quarto:** O fato do empregado trabalhar mais do que 190h 40 minutos no mês não elimina e nem torna sem efeito o regime compensatório ora justado porque a própria CLT autoriza que ele labore até 242horas e 40minutos mensais, sem a necessidade de diminuir os dias trabalhados no mês, e considera que o cumprimento desta carga horária mensal não lhe é prejudicial à saúde, nem fere os preceitos de medicina e segurança do trabalho.

**Parágrafo quinto:** Consignam para todos os fins de direito que é descabida a fundamentação utilizada por alguns juízes ao anular regime compensatório sob argumento de que fere preceitos de medicina e segurança do trabalho quando o trabalhador laborar cargas horárias mensais inferiores a 242horas 40minutos e com maior número de folgas que o previsto legalmente, quando a CLT autoriza o trabalhador laborar até 242h 40 minutos sem aumentar o número de folgas legais.

**Parágrafo sexto:** Expressamente estabelecem que será plenamente válido o regime compensatório adotado quando o empregado laborar eventualmente fora de sua escala. Será considerado eventual o trabalho realizado fora da escala em quantidade de dias igual ou inferior a 1/3 dos dias previstos como não trabalhados no mês.

**Parágrafo sétimo:** Para todos os fins de direito estabelecem que o fato do empregado não laborar em regime de compensação horária em determinados meses, não tornará sem efeito o regime compensatório adotado nos demais meses.

**Parágrafo oitavo:** Para todos os fins de direito estabelecem que a apreciação, pelo Judiciário, do regime compensatório de cada trabalhador, além do acima exposto, deverá considerar a realidade fática mensal, de sorte que, caso o empregado não esteja trabalhando em regime compensatório em determinados meses, ou, o próprio judiciário não validar o regime compensatório para alguns meses, não tornará sem efeito o regime compensatório adotado nos demais meses.

**Parágrafo nono:** O cumprimento de escalas de trabalho, em qualquer jornada, mesmo as de carga horária diária superior a 10 horas, não descaracterizam o regime de compensação aqui previsto de formas que só serão consideradas como extras as horas laboradas além do limite mensal de 190h40`.

**Parágrafo décimo:** Poderá o empregado que labore em escala 12 x 36, e concorde, vir a “cobrir” a ausência de colegas, em casos de falta ou de férias, desde que este trabalho seja remunerado como extra. Este fato, e fatos similares, não tornam sem efeito o regime compensatório adotado nos demais meses.

**Parágrafo décimo primeiro:** Fica expressamente ajustado que o fato do trabalhador laborar mais do que 10h diárias, laborar mais do que o limite normal mensal de 190h40minutos, laborar fora da escala, etc..., não será motivo para a desconsideração do regime compensatório porque a lei não estabelece limites diários, semanais ou mensais de trabalho para quem labora em regime de compensação, o mesmo ocorrendo em relação a bancos de hora.

**Parágrafo décimo segundo:** Para todos os fins legais considere-se, também, o aqui previsto como banco de horas mensais onde o empregado deverá perceber como horas extras todas as horas laboradas além do limite mensal de 190h e 40minutos.

**Parágrafo décimo terceiro:** Em apoio ao aqui estabelecido oportuno transcrever o texto abaixo, extraído do acórdão do processo **0000005-04.2010.5.04.0012 RO**:

“EMBARGOS. REGIME DE DURAÇÃO DO TRABALHO POR ESCALAS DE 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 DE DESCANSO (12X36) VALIDADE. INAPLICABILIDADE DA RESTRIÇÃO DO ARTIGO 59, § 2, DA CLT 1. A compensação de jornada a que se refere o artigo 59, § 2º, da CLT, é aquela relativa a excessos de trabalho em relação à jornada contratada, ou seja, ligada à compensação de prorrogações a jornada determinadas pelo empregador. Dessa forma, buscou o legislador mitigar as chances de eventual abuso de direito por parte do empregador, estabelecendo limites a serem observados. 2. O regime de trabalho por escalas de 12 por 36 horas é identificado pelas seguintes peculiaridades: I) revezamento de cargas semanais de 36 horas com 48 horas; II) jornadas exercidas sempre em um mesmo turno (horário de trabalho); III) intervalo interjornada que compreende, necessariamente, todo um dia de descanso. 3.

Considerando as peculiaridades do regime por escalas de 12 por 36 horas, não se cogita de aplicação dos limites referidos no artigo 59, § 2º, da CLT, por se tratar de hipótese em que o trabalho é pré-definido, apresentando-se fixo e imutável, e, portanto, insuscetível do abuso a que o dispositivo visa resguardar. 4.

Em se tratando de determinação de jornada especial de trabalho, à margem daquela estabelecida ordinariamente pela Constituição da República, apenas por meio de prévia negociação coletiva é válido o ajuste, nos termos do artigo 7º, inciso XXVI e 8º, inciso IV, da Carta Magna. 5. Confirmação da jurisprudência francamente preponderante e histórica, de toda a Justiça do Trabalho. Embargos conhecidos e desprovidos- (E-RR-3.154/2000-063-02-00.3, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, SDI-1, DEJT 19/6/2009). (Processo: RR - 3693400-35.2007.5.09.0005 Data de Julgamento: 28/03/2012, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/04/2012).

**A limitação de horas diárias trabalhadas em não mais do que dez (caput do art. 59 da CLT) deve ser interpretada à luz do art. 7.º, XIII, da Constituição Federal, em que possibilitada a ultrapassagem do limite desde que seja objeto de negociação coletiva em regime de compensação de jornada. O mesmo se afirma quanto ao § 2.º do art. 59 da CLT, que trata de regime de trabalho de até dez horas diárias em regime de compensação, mas na hipótese de compensação anual - banco de horas - e não mensal. A norma constitucional não limita o número de horas a serem trabalhadas por dia ou semana em regime de compensação mensal, desde que esse seja estabelecido em norma coletiva. Presente a lição de Rui Barbosa de que: "A Constituição é a vontade direta do povo. A lei, a vontade dos seus representantes."**

Assim, a limitação de jornada diária até dez horas em regime de compensação deve ser respeitada em caso de ajuste individual e no caso da compensação no regime de banco de horas, não alcançando a hipótese do regime de 12X36 ajustado em norma coletiva. Portanto, sem razão o Ministério Público do Trabalho no que se refere à ilegalidade da jornada de trabalho de 12 horas em escalas de compensação de horas mensal.”

**Parágrafo Décimo Quarto** - Durante o intervalo previsto no parágrafo anterior, fica facultado ao vigilante permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, entretanto, este período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - INTERVALO REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Para evitar as interpretações equivocadas do MPT e da Justiça do Trabalho, a redação desta cláusula se reportará às previsões legais a respeito, aduzindo o seguinte:

**Parágrafo primeiro:** Considerando a especificidade dos serviços de segurança e vigilância, fica permitido, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, que o intervalo entre turnos da mesma jornada de trabalho, seja superior a 2h (duas horas) e até o

máximo de 4h (quatro horas).

**Parágrafo segundo:** Consignam expressamente, por ser de conveniência dos próprios empregados e por questões de segurança, os intervalos de alimentação e repouso que deveriam ser gozados na madrugada nas escalas noturnas, quando assim não for possível, serão remunerados na forma prevista em lei, evitando-se, assim, terem que sair e ingressar nos estabelecimentos que estão guardando na madrugada.

**Parágrafo terceiro:** O início do intervalo para repouso ou alimentação poderá ocorrer no interregno após a primeira hora de trabalho e antes da penúltima hora da jornada, mediante escala determinada pela empresa ou de comum acordo entre os vigilantes de um mesmo estabelecimento, evitando que mais de um vigilante goze do intervalo no mesmo horário.

**Parágrafo quarto:** Considerando que muitos tomadores de serviço possuem refeitório onde é fornecida alimentação a seus empregados, e aos das prestadoras de serviço; considerando que o período de funcionamento destes refeitórios é reduzido; e considerando que em alguns destes postos a quantidade de empregados das representadas pelo sindicato patronal que firma a presente não permite o gozo ininterrupto de pelo menos 60 minutos para o intervalo de repouso e alimentação, ajustam que, nestes casos, o intervalo de repouso e alimentação poderá ser fracionado em dois períodos para possibilitar o uso do refeitório por todos, e o gozo de pelo menos 1h de intervalo para repouso e alimentação na jornada de trabalho, o que é de interesse dos trabalhadores.

**Parágrafo quinto:** As partes expressamente reconhecem e afirmam a conveniência dos termos desta cláusula, sendo de particular interesse dos empregados, conforme decidido em assembleias gerais da categoria.

**Parágrafo sexto:** O sindicato profissional que firma a presente compromete-se, por si e por seus advogados, a não promover qualquer ação, administrativa ou judicial coletiva, a respeito desta, ou qualquer outra, cláusula prevista neste instrumento se a empresa estiver cumprindo o aqui ajustado, sob pena de ressarcir à empresa o que tiver que pagar na ação.

## Descanso Semanal

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - REPOUSOS SEMANAIS E FERIADOS

Sempre que, por força legal, as empresas estiverem obrigadas a pagar o dia de repouso semanal remunerado ou o dia de feriado em dobro, ou seja, não tiverem compensado trabalho ocorrido nestes dias, deverão pagar todas as horas trabalhadas nestes dias com 30% (trinta por cento) de acréscimo.

**Parágrafo primeiro:** As folgas compensatórias referentes aos dias de feriados trabalhados deverão ser concedidas na mesma semana ou na semana seguinte após o evento.

**Parágrafo segundo:** Considera-se compensado o trabalho eventualmente realizado em dia de repouso semanal remunerado ou feriado **quando** o número de dias não trabalhados no mês for igual ou superior ao número de domingos e feriados do mesmo mês.

**Parágrafo terceiro:** Excluem-se do disciplinado nos parágrafos desta cláusula, os empregados que cumprem escala 12 x 36, eis que em relação aos mesmos está sendo adotada a Súmula 444 do TST.

**Parágrafo quarto:** As partes resolvem adotar, a partir de 01.02.2014, para os empregados estiverem executando a escala 12 x 36 e 12 x 35, e tão somente a 12 x 36 e a 12 x 35, o disciplinado pela Súmula 444 do TST com a seguinte redação: *“É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados”*.

**Parágrafo quinto:** Ajustam que a partir da vigência desta norma coletiva o feriado trabalhado na escala 12 x 36 deverá ser pago na forma da Súmula 444 do TST, independentemente do dia da semana que cair, inclusive se coincidir com o domingo.

## Controle da Jornada

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO DE PONTO

As empresas poderão utilizar, para registro de jornadas de trabalho de seus empregados, papeleta de serviço externo, cartão ponto, livro ponto, cartão magnético, sistema eletrônico de controle de ponto. Facultado, também, a utilização do registrador eletrônico de ponto, sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, ou sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de rádio transmissor, estas últimas possibilidades conforme previsto pela Portaria n.º 373, de 25/02/2011, servindo a presente cláusula como expressa autorização para adotá-los.

**Parágrafo primeiro:** Os registros de ponto deverão ser individuais, anotados, registrados e assinados pelo empregado, sob pena de serem considerados nulos, ficando estabelecido que para o registro de uma mesma jornada de trabalho só poderá ser utilizado um instrumento.

**Parágrafo segundo:** Em fechando o cartão ponto antes do dia "30", as horas extras deverão ser apuradas com base nos últimos 30 dias e sempre com base no salário vigente neste último mês.

**Parágrafo terceiro:** As prestações de serviço de segurança privada baseiam-se em contratos de prestação de serviço com carga horária preestabelecida. Esta carga horária, normalmente é padrão. Observada esta carga horária, o empregado não é obrigado, e nem lhe pode ser exigido, a comparecer no local da prestação de serviços antes do horário previsto para seu início e nem a sua permanência após o horário previsto para encerramento. Portanto, é natural que as anotações de ponto que forem produzidas de forma manual, pelos próprios empregados, consignem horários britânicos, "redondos", sem que com isto descaracterizem a sua validade para todos os efeitos legais. Ficam assim, para todos os efeitos legais, reconhecidos como válidos os registros de ponto que se apresentarem com estas características, britânicos (redondos). Ressalva-se do aqui previsto as anotações de repouso e alimentação que não forem efetivamente gozadas.

**Parágrafo quarto:** Sendo necessária a permanência do empregado além do horário previsto para o encerramento de sua jornada de trabalho o empregado deverá comunicar seu empregador, anotar esta jornada em seu cartão ponto e receber as horas correspondentes. Caso este contato do empregado não seja possível, o empregado deverá comunicar o ocorrido na sua próxima jornada de trabalho.

**Parágrafo quinto:** Convencionam as partes que não será considerado trabalho extraordinário o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico ou manual, contados 5min (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término dos respectivos turnos de trabalho de cada jornada.

**Parágrafo sexto:** Ficam os empregados obrigados a entregar/fazer chegar a seu empregador seu registro de ponto, devidamente preenchido. Eventual despesas que o trabalhador venha a ter em relação a remessa/entrega deste cartão ponto deverá ser ressarcido pelo empregador.

**Parágrafo sétimo:** O não cumprimento do previsto no parágrafo anterior autoriza o empregador a pagar somente a verba salário do mês cujo registro de ponto o empregado não entregou.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DE EMPREGADOS E CARTÕES PONTO LOCALIZAÇÃO

A segunda via do registro de empregados, e o cartão ponto do mês em curso, deverão permanecer no local da prestação dos serviços, nos termos do item IV, 1, "a" e "c", da Instrução Normativa MTb/GM n.º. 07, de 21.02.90

### Faltas

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA AO PAI/MÃE TRABALHADORA

Será abonada a falta da mãe trabalhadora, ou ao pai que detiver a guarda do filho, no dia da consulta ou internação hospitalar de filho menor de 12(doze) anos, ou, sendo inválido excepcional, sem limite de idade, na proporção de uma por mês, e desde que:

a) a consulta ou internação hospitalar ocorrer em seu horário de trabalho; e,

b) seja comprovado por atestado do médico que realizou a consulta ou internação;

**Parágrafo único:** O abono da falta ao pai trabalhador que não detiver a guarda do filho somente ocorrerá se, na impossibilidade da mãe, ele tiver executado a ação de internação do filho.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS CANCELAMENTO OU ADIAMENTO**

Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por este comprovado.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS CONCESSÃO**

O período de gozo de férias individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso semanal, feriado ou em dia útil em que o trabalho for suprimido por compensação.

**Parágrafo primeiro:** A concessão de férias ao trabalhador estudante deverá ser concedida pela empresa no mesmo período das férias escolares, se por ele solicitado.

**Parágrafo segundo:** O pagamento das férias deverá ocorrer por meio de depósito em conta corrente do trabalhador.

## **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

O empregado, para fins de atender seus interesses e assuntos particulares terá direito a requerer licença não remunerada de seu trabalho, que deverá ser protocolada na sede do sindicato profissional.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - ASSENTOS PARA DESCANSO NOS LOCAIS DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a providenciar a colocação de assentos adequados para serem utilizados durante os intervalos para repouso e alimentação, mantida a proporção da NR 17, da Portaria MTE No. 3.214/78.



## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - POSTOS DE SERVIÇOS

Fica estabelecido que os postos de serviços deverão observar as NR – Normas Regulamentadoras quanto ao seguinte:

- a) local adequado ou facilidades para alimentação;
- b) armário para guarda de objetos pessoais;
- c) cobertura ou guaritas para os postos descobertos;
- d) meios de comunicação acessíveis;
- e) condições de higiene e água potável, e,
- f) iluminação.

**Parágrafo primeiro:** Quando necessário as empresas fornecerão sem ônus para os seus empregados, os equipamentos de proteção individual e uniforme e os seus acessórios, bem como equipamento adequado para os dias de chuva, os quais permanecerão depositados no local da prestação de serviços.

**Parágrafo segundo:** Os locais de trabalho deverão manter disponível banheiro para os trabalhadores.

## CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas assegurarão a adoção imediata das seguintes medidas, destinadas à segurança dos vigilantes:

- a) **Uso de armas:** É obrigatório o uso de armas por todos os vigilantes nos postos de serviço em que o contrato com a tomadora exigir o seu uso.
- b) **Munição:** Em usando arma, os vigilantes que trabalham à noite, deverão receber uma carga extra de projéteis em condições de uso, sempre que for estabelecido em reunião, com este fim, com o sindicato profissional da base territorial em questão.
- c) **Revisão e manutenção:** Ficam as empresas obrigadas a realizarem revisão e manutenção periódica de armas e munições utilizadas nos postos de serviço.
- d) **Iluminação:** Nos postos de serviço noturno, quando necessário, deverão ser fornecidas lanternas aos vigilantes, equipadas com pilhas e assegurada a sua reposição sem ônus para os empregados, para melhor inspecionar o local.
- e) **Extensão:** Nenhum vigilante deverá portar arma de grosso calibre, sem que esteja devidamente habilitado para tal.
- f) **Colete a prova de balas:** Esgotado o prazo previsto pela “Portaria nº 191 do ministério do Trabalho”, de 04 de dezembro de 2006, obrigam-se as empresas a manter o fornecimento dos coletes a prova de balas nos termos da lei, ou seja, só é obrigatório o uso para quem trabalha armado.

**Parágrafo primeiro:** Os signatários da presente CCT reafirmam seus entendimentos de que, em decorrência da natureza dos serviços de segurança privada que representam, por disposição legal e por questão de segurança dos próprios trabalhadores, não é possível o exercício destas atividades por trabalhadores PPD – Pessoas Portadoras de Deficiência.

**Parágrafo segundo:** Os signatários da presente CCT reafirmam seus entendimentos de que, em decorrência da natureza dos serviços de segurança privada que representam, porque são as empresas que devem pagar pela formação de seus empregados, por questões legais, pela inexistência de cursos desta natureza fornecidos pelo sistema “S”, e por questão de segurança dos próprios trabalhadores, não é possível a contratação de aprendizes para executar estas atividades.

**Parágrafo terceiro:** Os signatários da presente CCT reafirmam seus entendimentos de que, em decorrência da natureza dos serviços de segurança privada que representam, os trabalhadores que executam estas atividades fins, não devem servir de base para a contratação de

PPDs e Aprendizes, comprometem-se a tomar as medidas possíveis e necessárias para a defesas dos entendimentos aqui consignados, e do disciplinado nesta CCT.

## Equipamentos de Proteção Individual

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - EPI

Sempre que for necessário o uso de EPI o empregador fornecerá, sem ônus para os seus empregados, os equipamentos de proteção individual correspondente.

### Uniforme

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME

Sempre que for exigido pelo empregador o seu uso em serviço, as empresas fornecerão, sem ônus para os seus empregados, o uniforme e os seus acessórios, bem como equipamento adequado para os dias de chuva, composto de capa e botas, os quais permanecerão depositados no local da prestação de serviços.

**Parágrafo primeiro:** Sempre que o Vigilante, ou ASP, estiverem usando o uniforme que lhes foi fornecido pela empresa, de forma incorreta, incompleta, imprópria, fora do local e do seu horário de trabalho, ressalvado o deslocamento de ida ou volta ao trabalho, ou não estiver usando seu uniforme durante a prestação de serviços, responderá por ação disciplinar e a uma multa equivalente a 25% do seu salário dia.

**Parágrafo segundo:** O uniforme dos vigilantes do sexo masculino é composto de calça, camisa, gravata, sapato (ou coturno), japonsa (ou similar) e quepe (ou similar), este quando utilizado.

**Parágrafo terceiro:** O uniforme dos vigilantes do sexo feminino é composto de saias (saias calças, calças ou vestidos), camisa, blusa, gravata, calçado, japonsa (ou similar) e quepe (ou similar), este quando utilizado.

**Parágrafo quarto:** Fica expressamente definido que as meias não fazem parte do uniforme.

**Parágrafo quinto:** A multa aqui prevista não será aplicada se o local da prestação de serviço não apresentar condições para a troca de roupa.

**Parágrafo sexto:** Os trabalhadores que realizam RA (rendição de almoço, tendo que se deslocar a diversos postos, se o fizer uniformizado, não poderá sofrer a multa aqui prevista.

**Parágrafo sétimo:** Nos postos em que o uso do colete à prova de balas for de uso obrigatório, a empresa deverá fornecer para cada empregado, ali lotado, capa individual, ou, colete diverso do que estava sendo usado pelo vigilante que está sendo substituído.

**Parágrafo oitavo:** Consignam para todos os fins legais que o **UNIFORME** para os vigilantes, segundo o artigo 103 da Portaria Nº 387/2006 – DG/DPF, de 28 DE AGOSTO DE 2006, constituísse tão somente nos seguintes itens: .I - apito com cordão; II - emblema da empresa; e, III - plaqueta de identificação do vigilante.

**Parágrafo nono:** Assim, o que a legislação prevê é que os vigilantes não podem é utilizar estes 3 itens fora do local de trabalho, portanto, as demais peças do uniforme, identificadas nos parágrafos segundo e terceiro desta cláusula, podem ser usadas no percurso casa/local de trabalho e vice-versa.

**Parágrafo décimo:** Consignam que não é proibido aos vigilantes transitarem em vias públicas com o uniforme identificado nos parágrafos segundo e terceiro acima. Sendo vedado, exclusivamente, os itens da portaria acima identificada: apito com cordão; crachá de identificação; e, emblema da empresa.

**Parágrafo décimo primeiro:** Considerando que o uso de uniforme evita despesas com a roupa do trabalhador; e, considerando que o trabalhador é o responsável pela higienização de sua roupa, ajustam para todos os fins que ao trabalhador nada é, ou nem lhe será, devido pela higienização de seu uniforme. Assim sendo a higienização e conservação do uniforme é de responsabilidade exclusiva do empregado. O aqui disciplinado se sujeitará ao que possa vir ser objeto de lei que discipline a matéria.

**Parágrafo décimo segundo:** Consignam para todos os fins de direito que quanto aos ASP – Auxiliares de Segurança Privada, não existe nenhuma limitação ou restrição legal quanto ao uso da totalidade do seu uniforme no percurso casa/local de trabalho e vice-versa.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - IDENTIDADE FUNCIONAL**

As empresas fornecerão a seus empregados vigilantes identidade funcional ou crachá, com a completa identificação da empresa e do empregado, sem qualquer ônus para o mesmo.

**Parágrafo único:** As empresas deverão fazer constar da CTPS do empregado que desempenhe as funções de vigilante a função de “vigilante”, desde que esse seja detentor de curso de formação ou reciclagem de vigilante, devidamente aprovado e registrado perante o DPF.

### **CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES DA CIPA**

Quando do processo de constituição ou eleição de membros da CIPA, as empresas deverão comunicar o sindicato profissional com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo único:** Dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a contar da assinatura do presente instrumento, as empresas representadas pelo sindicato patronal que firma o presente instrumento, deverão comunicar, por escrito, ao sindicato profissional, a data da instalação de sua CIPA.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS**

A necessidade de realização de exames médicos obrigatórios em decorrência do contrato de trabalho que mantiverem em comum, caberá ao empregador responder pelo custo dos mesmos.

**Parágrafo único:** O exame médico demissional que é dispensado quando o empregado tiver realizado a menos de 90 (noventa dias) qualquer dos exames médicos que geraram o último ASO – Atestado de Saúde Ocupacional (7.4.3.5), por força desta negociação coletiva tem seu prazo prorrogado por mais 90 dias, conforme previsto pela NR-7 (7.4.3.5.2).

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

Deverão ser aceitos pelas empresas, como justificativa de faltas ao serviço, os atestados médicos que atestem impossibilidade de trabalhar, fornecidos por médicos da Previdência Social Oficial (SUS) ou por esta credenciados, ou por médicos do Sindicato Profissional e, no interior do Estado (excluindo-se os municípios da Grande Porto Alegre) por médicos particulares, e, desde que, a empresa não mantenha convênio com serviços médicos nesses locais. Os atestados médicos só serão válidos se atenderem os requisitos legais estabelecidos pela Portaria No. 3.291 de 20.02.84 do Ministério da Previdência Social. Na oportunidade o empregado deverá declarar se a moléstia que ensejou a emissão do atestado é ou não é a mesma que possa ter ensejado a emissão de outro(s) atestado(s) nos últimos 90 dias.

**Parágrafo primeiro:** Para todos os fins, a carga horária a ser considerada nos dias de atestado será a da carga horária normal diária contratual, não se incluindo horas destinadas à compensação.

**Parágrafo segundo:** Fica o empregador obrigado a realizar os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais nos termos e conforme determina a NR-7 da Portaria nº 3.214/78. A escolha dos profissionais e/ou entidades é faculdade do empregador, devendo recair sobre médico do trabalho.

**Parágrafo terceiro:** Todo e qualquer atestado médico deve ser entregue ao empregador, por meio de sua equipe de fiscalização, na capital. No interior do Estado, em até 48h de sua expedição, ou no momento em que se reapresentar para o trabalho, sob pena de não ser considerado como justificativa de falta ao serviço. O atestado médico poderá ser enviado por meio de meios eletrônicos, inclusive via sindicato profissional, para justificar a ausência, devendo, entretanto, remeter o original para a empresa.

**Parágrafo quarto:** A entrega e o recebimento de atestados médicos deve ser feita por meio de contrarrecibos recíprocos. Atestado de comparecimento à consulta não se equipara a atestado médico.

**Parágrafo quinto:** O empregado deverá declarar e assinar no verso do atestado que estiver entregando/remetendo:

- a) que ele está entregando/remetendo aquele atestado;
- b) data da entrega/remessa do atestado;
- c) quantidade de dias a que se refere o atestado.

## Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

## CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTENCIA MÉDICA E PSICOLÓGICA

Ficam as empresas obrigadas a fornecer assistência médica e psicológica a todo trabalhador que durante a sua jornada de trabalho sofrer assalto. Nestas oportunidades o empregado deverá ser afastado do posto de serviço no dia do evento e no dia seguinte, ficando a disposição para o atendimento aos registros e depoimentos policiais que se façam necessários, e, para que possa fazer o exame médico de que trata esta cláusula, sem prejuízo de sua remuneração.

**Parágrafo primeiro:** É assegurado ao trabalhador avaliação médica e psicológica, junto ao serviço médico da empresa, sempre que ocorrer esta anormalidade, sem ônus para o empregado.

**Parágrafo segundo:** Fica assegurado a este trabalhador optar pela troca de posto de trabalho.

## **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA AO ACIDENTADO NO TRABALHO**

As empresas empreenderão os esforços possíveis a bem de prestar todo o apoio necessário ao acidentado no local de trabalho.

**Parágrafo primeiro:** Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para o local apropriado, em caso de acidente, mau súbito ou parto, desde que ocorram no horário e local de trabalho do empregado, ou em decorrência deste.

**Parágrafo segundo:** Em caso de gastos com deslocamentos frente a acidente, mau súbito ou parto pagos pelo trabalhador, o mesmo será ressarcido em 24 horas mediante apresentação de recibo.

## **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - SESMT**

As empresas representadas pelo sindicato patronal que firma a presente Convenção Coletiva do Trabalho ficam autorizadas a adotar qualquer das modalidades previstas pela Portaria nº 17, de 01.08.2007, DOU de 02.08.2007, ou seja, a utilizarem-se de qualquer das hipóteses ali previstas para vincularem seus empregados, total ou parcialmente, aos SESMTs dos tomadores de seus serviços, aos SESMTs organizados pelo sindicato patronal ou pelas próprias empresas, e/ou SESMTs organizados no mesmo polo industrial ou comercial em que desenvolvem suas atividades.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

É permitida a divulgação de avisos pelo sindicato profissional, em quadro mural nas empresas, desde que despidos de conteúdo político-partidário ou ofensivos.

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

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS DOS ENCARGOS SOCIAIS**

Sempre que requerido pelo Sindicato Profissional que firma a presente, com um prazo mínimo de dez dias úteis, as empresas deverão disponibilizar na sua sede, para exame, os comprovantes dos pagamentos e recolhimentos efetuados à favor e/ou a título de Previdência Social, FGTS, Contribuição Sindical, Desconto Assistencial, e comprovante de entrega da RAIS, referentes aos seus empregados. Caso a empresa não possa atender o pedido neste prazo, poderá requerer junto ao sindicato profissional o prazo de mais 15(quinze) dias.

**Parágrafo primeiro:** As empresas que não apresentarem os documentos previstos no "caput" desta cláusula, pagarão uma multa equivalente a 2% (dois por cento) do piso do vigilante, em favor do(s) empregado(s) cuja documentação não foi apresentada.

**Parágrafo segundo:** Não estando completa a documentação que for apresentada serão concedidos 15 (quinze) dias para a empresa apresentar os documentos que serão apontados como faltantes. A não apresentação da documentação identificada implicará em denúncia aos órgãos competentes.

**Parágrafo terceiro:** O não cumprimento no disposto do caput desta cláusula, em caso de ajuizamento de ação de cumprimento, fica reconhecido o direito de honorários assistenciais ao procurador do sindicato.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE ENTREGA DE DOCUMENTO**

A entrega de documento pelo empregado ao empregador será feita contrarrecibo.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Fica estabelecido que as empresas que prestam serviços de segurança privada de qualquer natureza (especializados de vigilância, auxiliares de segurança privada, elétricos eletrônicos, orgânicos, etc...), representadas pelo Sindicato Patronal que firma a presente convenção coletiva, na base territorial correspondente a do sindicato profissional que firma a presente convenção coletiva, contribuirão para o cofre deste Sindicato Patronal:

**a) até o dia 20.04.2016**, proporcionalmente ao número de seus empregados, em 01 de fevereiro/2016, utilizados na prestação dos serviços de segurança privada, com a importância equivalente a 02 (dois) dias do salário profissional fixado através desta convenção coletiva, já reajustado.

**b) até o dia 20.04.2017**, proporcionalmente ao número de seus empregados, em 01 de fevereiro/2017, utilizados na prestação dos serviços de segurança privada, com a importância equivalente a 02 (dois) dias do salário profissional fixado através da convenção coletiva, vigente em fevereiro/2017, já reajustado, com base no instrumento que for firmado no próximo ano.

**Parágrafo primeiro:** As empresas que não efetuarem esta contribuição até as datas previstas acima, responderão por uma multa de 2% (dois por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária na forma da lei.

**Parágrafo segundo:** Para fins de comprovação dos empregados em relação aos quais incidirá a contribuição fixada nesta cláusula as empresas, por ocasião do pagamento da contribuição assistencial patronal, deverão apresentar o CAGED do mês de fevereiro do próprio, ou relação de efetivo da polícia federal sob pena de, não apresentando o CAGED, ser cobrada a contribuição assistencial com base nesta última, na relação de efetivo da polícia federal.

**Parágrafo terceiro:** As empresas orgânicas e as especializadas que operam com transporte de valores junto com a vigilância, contribuirão para os cofres do Sindicato Patronal que firma o presente instrumento, proporcionalmente ao número de empregados que possuam na base territorial representada pelo Sindicato Profissional, que firma a presente, no mesmo prazo e demais condições acima, com a importância equivalente a 02(dois) dias do salário profissional mensal do vigilante e demais empregados utilizados na prestação dos serviços de segurança patrimonial, vigente em fevereiro do ano a que se refere e já reajustado com base em noma coletiva vigente a partir do dia primeiro de fevereiro daquele ano.

**Parágrafo quarto:** As demais empresas que atuam no segmento da segurança privada, dentre elas, e não se limitando a elas: empresas de monitoramento, instalação e comercialização de alarmes, CFTVs e equipamentos elétricos e eletrônicos de segurança, serviços auxiliares de segurança patrimonial, etc..., contribuirão para os cofres do Sindicato Patronal que firma o presente instrumento, no mesmo prazo e demais condições acima, com a importância equivalente a 02(dois) dias do salário dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva do Trabalho, no prazo e condições acima disciplinados.

**Parágrafo quinto:** As empresas associadas ao Sindicato Patronal que firma a presente, que estiverem plenamente em dia com suas mensalidades associativas, e por este motivo, terão desconto de 50% (cinquenta e cinco por cento) nos valores previstos por esta cláusula, se efetuarem o pagamento no prazo estabelecido.

**Parágrafo sexto:** Para fins de pagamento do aqui ajustado as empresas deverão comunicar o valor que deverá ser pago para fins de emissão da guia correspondente, eis que impossível a emissão da guia de recolhimento sem identificação de valor.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

A fixação da Contribuição Assistencial se constitui em deliberação de Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versa na primeira parte do inciso IV do art. 8º da Carta da República”. Fica estabelecido que todos os empregados, sindicalizados ou não, que possuem salário profissional previsto neste instrumento normativo de trabalho, representado pelo sindicato profissional que firma o presente instrumento, inclusive os admitidos durante a vigência desta, contribuirão, a título de “Contribuição Assistencial, Taxa Confederativa ou Negocial”, para o sindicato profissional que firma o presente instrumento, conforme abaixo discriminado:

a) percentual mensal de 2% (dois por cento) do piso salarial mensal, para todos os trabalhadores que desempenham a função de vigilantes, segurança pessoal, escolta, vigilante orgânico e vigilante de eventos; e,

b) Com o percentual mensal de 2% (dois por cento) do seu piso salarial mensal para os demais trabalhadores beneficiados por esta Convenção Coletiva do Trabalho.

**Parágrafo primeiro:** Mediante aprovação da assembleia geral, o sindicato publicará edital assegurando o direito de oposição dos trabalhadores ao pagamento da contribuição de natureza assistencial em benefício do sindicato que deverão se manifestar em até 10 dias após a publicação do edital.

**Parágrafo segundo:** A publicação deverá ser feita no mesmo jornal que convocou a assembleia de aprovação da pauta de reivindicação, no prazo de 10 dias contados do protocolo do instrumento normativo na Superintendência Regional do Trabalho.

**Parágrafo terceiro:** As empresas obrigam-se a remeter ao sindicato, mensalmente, a relação dos empregados que foram descontados a contribuição assistencial, discriminando os municípios em que estão lotados os trabalhadores.

**Parágrafo quarto:** As empresas obrigam-se a remeter ao sindicato profissional as guias de recolhimento da contribuição sindical anual nos termos do art. 578 da CLT e demais artigos que disciplinam a matéria.

**Parágrafo quinto:** As nominatas dos seus empregados que forem fornecidas pelas empresas por força do aqui estabelecido tem o fim único e exclusivo de verificação da correção do cumprimento do previsto nesta cláusula, sendo, portanto, vedado, o sindicato profissional utilizarem-se das mesmas para qualquer outra finalidade, parcela ou direito, sob pena de nulidade do procedimento que assim promoverem.

**Parágrafo sexto:** O valor assim descontado pelas empresas, deve ser recolhido por estas, direta e separadamente, à entidade que firma o presente instrumento, nos percentuais ali definidos - em seus valores correspondentes - até o dia 10 do mês subsequente à efetivação do mesmo, através de guias fornecidas pela entidade profissional ou na conta bancária da entidade sindical beneficiada cujo número será fornecido através de documento oficial de cada entidade sindical. O comprovante de recolhimento deverá ser encaminhado pelas empresas no mês do recolhimento, com AR ou via FAX.

**Parágrafo sétimo:** O não recolhimento no prazo previsto no parágrafo anterior implicará acréscimo de juros de 1% ao mês e multa de 10 % (dez por cento), sem prejuízo da atualização de débito, e restará caracterizado o crime de apropriação ao administrador da empresa conforme previsto no artigo 168 do CP.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES DOS ASSOCIADOS**

## **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

As mensalidades dos associados do sindicato profissional deverão ser descontadas em folhas de pagamento mensais e recolhidas aos mesmos até o dia 10 de cada mês subsequente, desde que a solicitação de desconto seja efetivada, perante a empresa, pelo sindicato profissional, até o dia 15 do mês da que se refere, conforme os percentuais abaixo:

a) Com percentual mensal de 1% (um por cento) do piso salarial mensal, para todos os trabalhadores que desempenham a função de vigilantes, segurança pessoal, escolta, vigilante orgânico e vigilante de eventos; e,

b) Com o percentual mensal de 1% (um por cento) do seu piso salarial mensal para os demais trabalhadores beneficiados por esta Convenção Coletiva do Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A efetivação do recolhimento será feita através de guia fornecida pelos sindicatos profissionais. Nesta guia as empresas deverão identificar os associados a que se refere o valor recolhido.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica o sindicato profissional obrigado a remeter cópia da autorização de desconto de cada empregado, uma única vez, ficando os originais destas autorizações arquivadas na sede deste mesmo sindicato a disposição das empresas para conferência. O sindicato profissional se compromete a fornecer cópia autenticada destas autorizações, sempre que requerido pelos empregadores para fins de instruir processo judicial ou administrativo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica o sindicato profissional obrigado a comunicar por escrito as empresas no caso de desfiliação de empregado e/ou revogação de desconto das mensalidades sociais.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O não cumprimento do prazo previsto pelo caput desta cláusula, sujeitará a empresa infratora a responder pôr uma multa de 10% (dez por cento), além de um juros de 1% (um por cento) ao mês.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A medida que o sindicato se desfiliou da federação, nenhum valor deverá ser repassado à mesma por força do roa estipulado a título de mensalidade social.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE**

Por força das disposições contidas nos artigos 607 e 608 da CTL, as empresas deverão, obrigatoriamente, apresentar em procedimentos licitatórios, promovidos pela administração pública, e contratações privadas, certidões de regularidade, expedidas pelo sindicato patronal e sindicato laboral, conforme base territorial.

**Parágrafo único:** Para a obtenção das certidões, a empresa deverá comprovar, com antecedência e no ato do seu requerimento, sua regularidade no que tange às contribuições sindicais, cabendo às entidades sindicais a expedição do documento em até 05 dias úteis do protocolo.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA - DIREITOS E DEVERES**



**"A Constituição é a vontade direta do povo.**

**As Normas Coletivas, a vontade do povo a elas subordinado."**

O conjunto de cláusulas que compõe esta CCT – Convenção Coletiva do Trabalho é uno e indivisível, pois as concessões de algumas cláusulas são compensadas com concessões e benefícios de outras cláusulas, não podendo nenhuma delas ser avaliada isoladamente.

O clausulamento aqui expresso cria melhores condições sociais e econômicas aos trabalhadores a elas submetidos. Melhores que as genericamente previstas na CLT de 1940, na legislação e na jurisprudência, razão pela qual as partes reafirmam que o aqui previsto deve prevalecer.

Este conjunto de cláusulas foi estabelecido com base no princípio constitucional contido no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal Brasileira: **princípio da autonomia da vontade coletiva** dos trabalhadores e das empresas deste segmento, ou seja, representa a real vontade das partes em relação as quais cria direitos e obrigações.

*"Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho."*

Cabe destacar que quando se fala em "**vontade das partes**" deve se ter presente que é a vontade de quem realmente sabe o que lhe é vantajoso, mais benéfico. É o entendimento de quem se submeterá e usufruirá do estabelecido nesta norma coletiva, portanto, ninguém mais pode, nem deve, ignorar, intervir ou alterar a vontade dos que estão vinculados a este instrumento.

Destaca-se que **se a Constituição Federal Brasileira não estabeleceu limites à previsão contida no inciso XXVI do seu artigo 7º**, não podendo dispositivos legais, hierarquicamente inferiores, muito menos do século passado, ou entendimentos pessoais de quem quer que seja, ignorar ou alterar o aqui estabelecido.

A paz social é criada e mantida com base no respeito da vontade das partes. Portanto, desrespeitar a vontade identificada neste instrumento contribuirá para o fim da paz social e criará uma **insegurança jurídica** incompatível com qualquer relacionamento e empreendimento que gera empregos formais.

Fica aqui o apelo dos convenentes para que os mecanismos da sociedade, tais como Justiça do Trabalho, Ministério do Trabalho, e Emprego, e Ministério Público do Trabalho para que nos auxiliem a fiscalizar o cumprimento do aqui estabelecido, **como aqui estabelecido**, nada alterando, porque se trata da vontade das partes, baseada no **princípio constitucional da autonomia coletiva**.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - DIA DO VIGILANTE**

Será considerado "Dia do Vigilante" a data de 20 de junho.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Dentro do espírito que norteou o estabelecimento desta CCT, o Sindicato Profissional que firma o presente instrumento, caso entenda que alguma associada do SINDESP/RS não esteja cumprindo com algum direito trabalhista de seus empregados, compromete-se a, antes de ingressar com alguma denúncia, processo administrativo ou judicial contra a empresa, solicitar ao SINDESP/RS que realize, em até 10 dias, uma reunião de mediação, na qual deverão estar presentes os representantes do Sindicato Profissional e da Empresa em questão. Se a reunião não lograr êxito, então, o Sindicato Profissional poderá tomar as medidas que entender necessárias.

**Parágrafo primeiro:** A não observância, por parte do sindicato profissional do rito aqui estabelecido será motivo para que seja declarado nulo o procedimento administrativo e/ou judicial que promover.

**Parágrafo segundo:** A inobservância do aqui estabelecido por parte do sindicato profissional gerará imediata suspensão dos direitos emergentes das cláusulas, constantes desta CCT, sob o título "Atividades Sindicais" e "Dirigentes Sindicais".

**Parágrafo terceiro:** A reunião de mediação deverá ocorrer preferencialmente na sede do sindicato profissional denunciante. Caso a empresa opte pela realização da reunião na sede do SINDESP/RS, ou sede da empresa, ela deverá responder pelas despesas de transporte, alimentação dos representantes do sindicato.

## **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA CENTÉSIMA - BENEFICIÁRIOS/ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá os trabalhadores da categoria lotados nos municípios que constam da Carta Sindical/Certidão Sindical do Sindicato Profissional que firma a presente, sendo beneficiários das cláusulas de natureza jurídica e econômica do presente instrumento, os empregados representados pelo Sindicato Profissional que firma esta CCT – Convenção Coletiva do Trabalho.

**Parágrafo primeiro:** Entenda e como representados todos aqueles empregados que prestam serviços no segmento da segurança privada, seja ele o especializado através de vigilantes, sejam eles os serviços auxiliares prestados por auxiliares de segurança privada, porteiros, vigias, zeladores, etc..., sejam eles os vinculados a serviços eletroeletrônicos de segurança (alarmes, CFTV, monitoramento, rastreamento, pronto atendimento, etc...), capacitação de profissionais e similares, nos municípios a seguir identificados: **Araricá, Campo Bom, Dois Irmãos, Estância Velha, Igrejinha, Ivoti, Lindolfo Collor, Linha Nova, Morro Reuter, Nova Hartz, Novo Hamburgo, Parobé, Picada Café, Presidente Lucena, Riozinho, Rolante, Santa Maria do Herval, São José do Hortêncio, Sapiranga, Taquara e Três Coroas.**

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - MULTA   DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA NORMATIVA**

Na hipótese de descumprimento de alguma cláusula normativa, o empregado, através de seu sindicato profissional, notificará contra recibo, ou por meios eletrônicos, o seu empregador que, no prazo de 10 (dez) dias corridos, deverá solucionar a questão, sob pena de, em assim não o fazendo, responder por uma multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário mensal do vigilante, por obrigação descumprida, em favor do empregado prejudicado, excluídas as cláusulas em que haja previsão de multa específica. O empregado para fazer jus a esta multa deverá proceder na notificação aqui referida em até 60 (sessenta) dias do evento ou ocorrência.

**Parágrafo único:** Os sindicatos que firmam a presente CCT comprometem-se a empreender os esforços necessários visando que empresas e trabalhadores respeitem as normas aqui estabelecidas e as demais que lhes são aplicáveis.

## **Outras Disposições**

## CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA - PREÇO X CUSTO    SEGURANÇA PRIVADA

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2016 a 31/01/2017**

Contratar com segurança é contratar com base a um valor que seja, pelo menos, suficiente para que o prestador dos serviços pague todos os custos dele decorrentes. Um valor minimamente exequível, portanto.

Quem contrata um serviço com valor abaixo do custo é incompetente ou irresponsável. Este valor pago, abaixo dos custos, seria um valor inexecuível. Será incompetente se contratar sem saber que o valor pago será lesado, normalmente o trabalhador. O custo dos serviços de segurança privada tem por base a remuneração dos trabalhadores que vão executá-lo, e, portanto, a identificação do valor dos serviços, quanto a ser suficiente para cobrir estes custos (exequível), é fácil e objetivamente identificado pela utilização do chamado "Fator K". O "Fator K" é o índice que decorre da relação entre o valor mensal pago pela prestação do serviço e o custo da remuneração salarial dispendida para a execução destes serviços.

Esta ferramenta é amplamente utilizada no segmento de prestação de serviços, inclusive da segurança privada, como indicativo de uma boa ou uma má contratação. Um contrato de prestação de serviços com valor inferior ao necessário para que sejam pagas as despesas de sua execução: salários, encargos sociais, tributos, uniformes, equipamentos, alimentação, transporte, armamento, etc... , significa que alguém será lesado. Sem que se contemple os custos administrativos e lucros de cada empresa, para que não se crie uma tabela de preço, eis que não é esse o objetivo desta cláusula, temos que na composição de um preço não podem estar ausentes os seguintes elementos.

Remuneração.....	= 100,00%
Benefícios legais (VT + VA + Seguro).....	= 10,68%
Insumos (uniformes, equipamentos).....	= 3,35%
Encargos Sociais e Trabalhistas.....	= 85,49%
Tributos Federais (PIS + COFINS=3,65%).....	= 7,75%
Tributos Municipais (ISS=2,50%).....	= <u>5,30%</u>
TOTAL.....	= <b>212,57%</b>

**Parágrafo único:** Reafirmando que a presente cláusula não se refere a fixação de preço, destaca-se que o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, anualmente atribui preços para serviços de vigilância em postos de "44h semanais", "12x36 diurno", e, "12x36h noturno", em cada Estado. Os preços por ele fixado em 2011, portanto, sem os reflexos desta CCT, foram fixados através da Portaria 34, de 04.07.2011, publicada no DOU em 06.07.2011, página 114/115. Tais preços são superiores aos custos identificados nesta cláusula.

## CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA - DAS CLÁUSULAS ANTERIORES

Nos termos da Súmula 277 do TST, ficam revogadas todas as cláusulas convencionais anteriores e que não fazem parte integrante desta Convenção Coletiva.

## **CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA - ASSINATURAS**

**ANTE O ACIMA EXPOSTO**, e atendendo às disposições do art. 614 e seus parágrafos da CLT, depositam a presente convenção coletiva de trabalho junto a SRTE/RS, requerendo seja procedido o seu registro e arquivamento, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

Nestes Termos,

Pedem Juntada e Deferimento.

Porto Alegre, 23 de fevereiro de 2016.

**PAULO RENATO PACHECO**  
Presidente  
SIND DAS EMPR DE SEGURANCA E VIGILANCIA DO EST DO R G S

**MARIA ROSANE DO AMARAL**  
Presidente  
SINDICATO VIGILANTES TRAB EMPR SEG TRANSP VAL ORGANICAS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA AGE CCT 2016/2018 - PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA AGE CCT 2016/2018 - LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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