

Imprimir

Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000439/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/02/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR007017/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14022.125493/2022-60  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/02/2022

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

S DAS E E E DE SEG E VIG DA R N E N DO E DO R G DO SUL, CNPJ n. 94.728.441/0001-58, neste ato representado(a) por seu ;

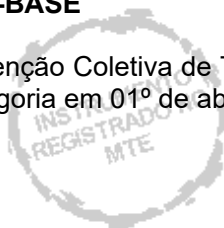
E

SINDICATO PROFISSIONAL DOS VIGILANTES EMPREGADOS DE EMPRE. DE SEG. VIGILANCIA, E DOS TRAB. EM SERV. DE SEG.VIG. ORG, CNPJ n. 92.861.384/0001-55, neste ato representado(a) por seu ;

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 abril de 2022 a 31 de março de 2024 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) "**Profissional dos Vigilantes, Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância e dos Trabalhadores em Serviços de Segurança, Vigilância Orgânica, Segurança Pessoal, Cursos de Formação e Especialização de Vigilantes, Similares, seus Anexos e Afins**", com abrangência territorial em **Antônio Prado/RS, Bento Gonçalves/RS, Canela/RS, Carlos Barbosa/RS, Caxias do Sul/RS, Farroupilha/RS, Flores da Cunha/RS, Garibaldi/RS, Gramado/RS, Nova Petrópolis/RS, São Marcos/RS e Vacaria/RS.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL - VIGILANTES**

É concedido aos empregados beneficiados por esta convenção coletiva, a partir do dia 01.04.2022, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo passado e inflação desde 01.04.2019 até esta data, uma majoração salarial no percentual de **10,92366% (dez virgula nove dois três seis seis por cento)**, sobre o valor de seu salário reajustado e vigente em 01.04.2021.

**Parágrafo primeiro:** O salário do **Vigilante** (CBO 2002 = 5173) passa a ser:

a) **R\$ 8,02** (oito reais e zero dois centavos) por hora; e, por consequência,

b) **R\$ 1.764,40 (Um mil setecentos e sessenta e quatro reais e quarenta centavos)** por mês de carga horária mensal 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 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 serviços em eventos”, ou similar, pelo período em que desempenhou estas atividades. Os adicionais referidos nesta cláusula terão natureza remuneratória. E, por tratar-se de pagamento condição, tão logo cesse a prestação dos serviços de segurança pessoal, escolta, orgânicos e em eventos deixarem de ser pagos, não será devida qualquer indenização.

**Parágrafo quarto:** O empregador será responsável pela hospedagem do empregado que no exercício das atividades de escolta o empregado for obrigado a pernoitar fora de casa.

#### CLÁUSULA QUARTA - TABELA DE RENUMERAÇÃO DOS VIGILANTES

Os **vigilantes** (CBO 5173) perceberão, conforme a escala de serviço que cumprirem, e as condições a seguir identificadas, as remunerações constantes da tabela a seguir expressa:

- 1) As remunerações, que a seguir constam, representam o total devido em razão da carga horária e frequência de cada tipo de escala. Sob hipótese alguma os valores abaixo devem ser considerados como do salário do vigilante. O salário do vigilante é o previsto abaixo.
- 2) Consigna-se, para todos os fins, que o salário mensal dos empregados em regime integral é resultante da multiplicação do salário hora por 220, e, o salário hora destes empregados sempre será resultante do salário mensal dividido por 220.
- 3) O valor da hora extra sempre correspondeu, e seguirá correspondendo ao valor da hora normal acrescido de tão somente 50%, nada mais. O adicional noturno não integra o valor da hora extra.

Salário Hora	<b>8,02</b>	Salário Mês 220h	<b>1.764,40</b>
Horas RSRF	<b>10,43</b>	Hora Extra 50%	<b>12,03</b>
Adic. Noturno Hora	<b>1,60</b>	Hora Intervalar Indenizada 50%	<b>12,03</b>

#### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL - AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS

Fica ajustado que o salário dos AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS, a partir de 01.04.2022, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo passado e inflação desde 01.04.2019 até esta data, terá uma majoração salarial no percentual de **10,92366% (dez vírgula nove dois três seis seis por cento)**, sobre o valor de seu salário vigente em 01.04.2021.

**Parágrafo primeiro:** Em decorrência da majoração salarial concedida através desta convenção coletiva, o salário dos trabalhadores que executarem atividades AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS, as

descritas pela CBO 2002, código 5174, passa a ser:

- a) **R\$ 6,70 (seis reais e setenta centavos)** por hora; e por consequência será de:
- b) **R\$ 1.474,00 (um mil quatrocentos setenta quatro reais)** por mês de carga horária mensal de 220h.

**Parágrafo segundo:** A denominação “**ASP – Auxiliar de Serviço Patrimonial**”, foi adotada a partir de 01/04/2017 em substituição a de “ASP– Auxiliar de Segurança Privada”, sem que com isto fosse criado qualquer direito ou obrigação às empresas e/ou aos trabalhadores.

**Parágrafo terceiro:** Consignam para todos os fins de direito que tudo quanto foi, e é, referido em relação aos “ASP – Auxiliares de Segurança Privada” aplica-se aos “**ASP – Auxiliares de Serviços Patrimoniais**”.

**Parágrafo quarto:** Na falta de um código específico na CBO, continuará sendo utilizado o código CBO 5174 para identificar todos estes trabalhadores.

**Parágrafo quinto:** As partes que firmam este instrumento resolvem autorizar os empregadores que utilizam a denominação genérica de ASP– Auxiliar de Segurança Privada a substituí-la por **ASP – Auxiliar de Serviços Patrimoniais**, ou qualquer outra das identificadas nesta CCT com igual salário, sem que com isto implique em qualquer alteração nos direitos e obrigações das partes, passadas, presentes ou futuras.

**Parágrafo sexto:** Para fins de aplicação desta convenção coletiva do trabalho, consideram-se “**AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS**” todos aqueles trabalhadores que, independentemente da denominação de seu cargo, executem as atividades previstas na **CBO 2002 código 5174**, ou seja, os

- a) Denominados **AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS**, porteiros, vigias, garagistas, manobristas, guardas- 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 SERVIÇOS PATRIMONIAIS**;
- 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 sétimo:** É vedada a prestação de serviços dos trabalhadores que executam serviços de “**AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS**” para prestarem serviços nos estabelecimentos bancários, financeiros, eventos, em órgãos públicos, agências lotéricas, casas de câmbio, e em serviços de vigilância orgânica.

**Parágrafo oitavo:** Para todos os fins de direito consigna-se que todos os trabalhadores beneficiados pela presente convenção coletiva do trabalho prestam serviços de segurança privada, embora não sejam e nem se equiparem, para fins salariais e de direito, aos vigilantes (CBO 2002 = 5173).

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

## **CLÁUSULA SEXTA - TABELA DE RENUMERAÇÃO DOS AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS**

Os **AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS** (CBO 5174) perceberão, conforme a escala de serviço que cumprirem, e as condições a seguir identificadas, as remunerações constantes da tabela a seguir expressa:

- 1) Na apuração dos valores da tabela foi considerado que os **AUXILIARES DE SERVIÇOS**

PATRIMONIAIS gozaram os intervalos de alimentação e repouso. Caso assim não ocorra, deverá ser acrescentado àqueles valores o correspondente ao que prevê o art. 71 da CLT. Na apuração dos valores da tabela foi considerado que os AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS gozará uma folga correspondente aos dias de descanso semanal remunerado ou feriado no próprio dia ou, em outro dia a título de compensação. Caso assim não ocorra, deverá ser acrescido àqueles valores o pagamento correspondente, conforme previsto em lei.

- 2) Esta tabela aplica-se tão somente para meses de 30 dias em que foram trabalhados a quantidade de dias ali apontadas.
- 3) Para as escalas abaixo relacionadas deverão ser observadas e cumpridas as remunerações ali estabelecidas.
- 4) As remunerações, que a seguir constam representam o total devido em razão da carga horária e frequência de cada tipo de escala. Sob hipótese alguma os valores abaixo devem ser considerados como do salário do AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS. O salário do AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS é o previsto abaixo.
- 5) Consigna-se, para todos os fins, que o salário mensal dos empregados em regime integral é resultante da multiplicação do salário hora por 220, e, o salário hora destes empregados será resultante do salário mensal dividido por 220.
- 6) O valor da hora extra sempre correspondeu e, seguirá correspondendo ao valor da hora normal acrescido de tão somente 50%, nada mais. O adicional noturno não integra o valor da hora extra.

Salário Hora	<b>6,70</b>	Salário Mês 220h	<b>1.474,00</b>
Horas RSRF	<b>8,71</b>	Hora Extra 50%	<b>10,05</b>
Adic. Noturno Hora	<b>1,34</b>	Ajuda de Custo	<b>147,40</b>

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

É concedido aos demais empregados subordinados a esta Norma Coletiva, e não disciplinados por outra cláusula específica, a partir de 01.04.2022, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo passado e inflação desde 01.04.2019, uma majoração salarial no percentual de **10,16% (dez vírgula dezesseis por cento)**, sobre o valor de seu salário reajustado e vigente a partir de 01.04.2021, observado o limite do parágrafo primeiro desta cláusula.

**Parágrafo primeiro:** O reajuste aqui concedido incidirá sobre o **salário contratual até o valor de R\$ 3.160,00**. O excedente a este limite será objeto de negociação entre o empregado e seu empregador.

**Parágrafo segundo:** Os trabalhadores que não gozarem com doze meses de serviço ao mesmo empregador, portanto, admitidos após a data base anterior, terão seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado da admissão até 31.03 que antecede o reajuste.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM BANCOS E ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS**

Aos vigilantes, e unicamente aos vigilantes que prestam serviços na condição de fixo em estabelecimentos financeiros, bancos e instituições financeiras privadas e públicas, estaduais e federais, que executam jornadas de 7h48 minutos, de segunda à sexta-feira, ou, jornadas superiores às 36h semanais, passa a ser devido o pagamento do salário profissional mensal pleno de **R\$1.764,40** (equivalente a 220h mensais), a partir de 01 de abril de 2022.

**Parágrafo primeiro:** O direito aqui criado tem incidência e abrangência exclusiva aos vigilantes fixos lotados nas instituições acima identificadas, **não se aplicando** a qualquer outro trabalhador, vigilante ou aos

vigilantes destacados para coberturas de horas intervalares nestas mesmas instituições.

**Parágrafo segundo:** Para os postos de serviço de 44h semanais, nos estabelecimentos aqui referidos, em que são executadas 8h48minutos diárias, de segunda à sexta-feira, onde o vigilante fixo executa única e diariamente 7h48minutos (de segunda à sexta-feira) e o vigilante que cumpre a rendição para repouso e alimentação executa 1h diária, a partir de 01.04.2022, passa a ser devido, mensalmente, ao vigilante fixo o salário profissional de R\$ 1.764,40 e, ao vigilante que faz as rendições de 1 (uma) hora R\$ 211,73 (22 dias x R\$ 8,02) + 20% de reflexos nos descansos semanais remunerados e feriados).

**Parágrafo terceiro:** Independentemente do aqui estabelecido, para todos os fins de direito, o valor hora destes vigilantes segue igual ao dos demais, **R\$ 8,02 (oito reais e zero dois centavos)**.

## CLÁUSULA NONA - SALÁRIOS PROFISSIONAIS

São beneficiários das cláusulas de natureza jurídica, sociais e econômicas, do presente instrumento, os trabalhadores representados pelo Sindicato Profissional, e as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, que firmam esta CCT – Convenção Coletiva do Trabalho.

**Parágrafo primeiro:** Entendam-se como representados todos aqueles trabalhadores que prestam serviços no segmento profissional representado pelo Sindicato Profissional firmatário, sejam eles os que executam:

- a) serviços especializados de segurança privada (vigilantes);
- b) serviços auxiliares de segurança privada (auxiliares de serviços patrimoniais, auxiliares de segurança privada, porteiros, vigias, zeladores, similares, etc...);
- c) serviços de segurança privada com emprego de equipamentos eletroeletrônicos de segurança (alarmes, CFTV, monitoramento, rastreamento, pronto atendimento, etc...);
- d) serviços de formação e capacitação de profissionais da segurança privada;
- e) serviços orgânicos de segurança privada; e,
- f) serviços similares voltados a serviços de segurança privada em geral.

**Parágrafo segundo:** Entendam-se como representadas todas aquelas empresas que prestam serviços no segmento econômico representado pelo Sindicato Patronal firmatário.

**Parágrafo terceiro:** Ficam definidos os seguintes salários profissionais:

Função	CBO	Valor p/ hora	Salário Mensal 220h
Ajudantes, Auxiliar de instalação.	7156-15	6,52	1.434,40
Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo	4110-05	6,52	1.434,40
<b>Auxiliar Serviços Patrimoniais, Vigias, Guardas</b>	5174-20	6,70	1.474,00
Porteiros, Atendentes, Guardiões.	5174-10	6,70	1.474,00
Porteiros de locais de diversão, agente de portaria	5174-15	6,70	1.474,00
Zelador, Zelador de edifício	5141-20	6,70	1.474,00
Garagista	5141-10	7,00	1.540,00
Eletricista de instalações	7156-15	7,00	1.540,00
Instalador	9513-05	7,00	1.540,00
Monitor de Sistemas Eletrônicos de Segurança Interno	9513-15	7,01	1.542,20
Agente de Monitoramento	5174-20	7,42	1.632,40

Agente Atendimento de Ocorrência, Inspetor Alarmes	5174-20	8,02	1.764,40
<b>Vigilante</b>	5173-30	8,02	1.764,40
Vigilante Segurança Pessoal	5173-30	9,63	2.118,60
Vigilante Escolta	5173-30	9,63	2.118,60
Vigilante Orgânico	5173-30	9,63	2.118,60
Vigilante Eventos	5173-30	9,63	2.118,60
Vigilante Condutor de Veículo de Emergência	5173-30	9,63	2.118,60
Agente de Segurança	5173-10	10,85	2.387,00
Técnico, Técnico de Manutenção Elétrica	3131-20	10,85	2.387,00
Técnico de Manutenção Eletrônica (Assistente Técnico)	3132-05	10,85	2.387,00
Técnico Eletrônico	3132-15	10,85	2.387,00
Técnico de eletricidade, Técnico equipamentos elétricos	3131-30	10,85	2.387,00

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

**Parágrafo quinto:** 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.

**Parágrafo sexto:** Consignam para todos os fins de direito que as empresas especializadas na prestação de serviços de vigilância e segurança, regidas pela Lei 7.102/83, por previsão legal, estão proibidas de prestar qualquer outro tipo de serviços.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA - IMPACTO ECONÔMICO FINANCEIRO NOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA

O impacto econômico-financeiro desta Convenção Coletiva do Trabalho nos custos dos contratos de prestação de **serviços de vigilância** vigentes, decorrente do estabelecido nesta norma coletiva, referente salário, auxílio alimentação e benefícios, importam em um acréscimo de **11% (onze por cento)** destes custos.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - IMPACTO ECONÔMICO FINANCEIRO NOS SERVIÇOS DE AUX D SERV PATRIMONIAIS

O impacto econômico-financeiro desta Convenção Coletiva do Trabalho nos custos dos contratos de prestação de **serviços AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS**, decorrente do estabelecido nesta norma coletiva, referente salário, auxílio alimentação e benefícios, importa em um acréscimo de **10,99% (dez virgula noventa e nove por cento)** destes custos.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTOS 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 através 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 às 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 Agencia e conta bancária através de cópia do extrato e/ou cartão bancário livres de qualquer entrave que impossibilitem a efetivação do crédito da respectiva remuneração ou eventuais diferenças salariais.

**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, véspera de feriado, se o pagamento dos salários não ocorrer através de crédito em conta corrente do empregado, ele deverá ser efetuado em moeda corrente nacional.

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

É obrigatório o fornecimento de comprovante de pagamento que identifique o empregador e discrimine as parcelas pagas e os descontos efetuados, sob pena de nulidade. A disponibilização pode ser feita na sede da empresa ou no posto de trabalho, diretamente ao empregado, por e-mail ou whatsapp fornecido pelo trabalhador, no site ou portal da empresa, ou terminais bancários.

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

**Parágrafo segundo:** As empresas que se utilizarem do sistema de pagamento dos salários através 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.

**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, férias e/ou 13º salários através 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, agilidade e 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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, 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. Não se aplica a previsão contida nesta cláusula aos casos em que o empregado não cumprir as determinações da empresa quanto a guarda de uniforme, armas, coletes e demais equipamentos utilizados na sua prestação de serviços.

#### **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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS**

Adota-se a súmula 291 do TST para os casos de supressão de 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 DÉCIMA SÉTIMA - 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, repousos 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 repousos 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 repousos semanais e feriados que houverem em cada mês.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA NORMATIVA**

Na hipótese de descumprimento de alguma cláusula normativa, o empregado, através de seu sindicato profissional, notificará contra recibo 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.



## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MULTA- 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 pagamento do salário mensal as partes ajustam que, quando o pagamento coincidir com o sábado, somente neste caso poderá ser feito até segunda-feira, ou dia útil subsequente caso ela seja feriado.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - CRITÉRIOS DE CÁLCULOS PARA DEFINIR SALÁRIOS

Por força desta norma coletiva a duração do efetivo trabalho normal dos trabalhadores, mensalistas plenos, beneficiários desta norma coletiva é de 190h40minutos mensais (26 dias x 7h20minutos). Limite que, de forma alguma, confunde-se com divisor mensal, nos termos do estabelecido nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro dessa cláusula.

**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 feriadados.

**Parágrafo segundo:** O valor dos salários mensais plenos, ou integrais, é o resultante da multiplicação do salário-hora por 220.

**Parágrafo terceiro:** O valor do salário-hora de um mensalista pleno é o resultante da divisão de seu salário mensal por 220h. Portanto, 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 pleno, é 220.

**Parágrafo quarto:** Para os demais trabalhadores que cumprirem jornada inferiores a 44 horas semanais serão remunerados pela quantidade de horas laboradas mensalmente conforme contrato de trabalho fixado entre as partes.

**Parágrafo quinto:** As horas de efetivo trabalho semanal correspondem a 1/5 do total de horas que serão remuneradas pelo salário mensal (ai incluídos os RSRF). Para a definição do valor de um salário mensal multiplica-se o número de horas a serem trabalhadas por semana por "5", e o resultado, pelo valor hora.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica convencionado que, desde que autorizado por seus empregados, as empresas deverão descontar dos salários dos mesmos os valores decorrentes de empréstimos, programas de cestas básicas, farmácia, médico, dentista, ótica, convênios e outros

**Parágrafo primeiro:** 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 oculistas, médicos, dentistas, farmácia, alimentação, empréstimos e habitação, o mesmo estará autorizando o desconto em folha do valor limite pré-estabelecido conforme parágrafo segundo deste instrumento podendo utilizar-se deste limite na rede conveniada sendo válida sua 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 segundo:** 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 terceiro:** 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 quarto:** Os descontos referidos no parágrafo segundo acima serão repassados ao sindicato profissional correspondente ou a entidade conveniada, até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

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

**Parágrafo sexto:** As autorizações para desconto serão irrevogáveis e irretroatáveis desde que, no momento da aquisição de produtos e serviços da rede conveniada pelos empregados, haja a devida validação da operação pelo uso da senha individual respectiva. 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 sétimo:** 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 oitavo:** 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.

## **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 executá-la. 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 tratar-se de gratificação-condição, concedida por mera liberalidade da empresa, conforme ajustado no caput desta cláusula, o valor pago a este título não terá a incidência ou reflexo sobre as férias, 13º salário, FGTS e quaisquer outros adicionais. Estas gratificações não integram a remuneração do empregado, e não se incorporam ao contrato de trabalho.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO 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 gera 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, condição negociada para a sua concessão, que por tratar-se de gratificação-condição, na forma estipulada no caput desta cláusula, que poderá ser concedida por mera liberalidade da empresa, não terá a incidência ou reflexo sobre as férias, 13º salário, horas extras, FGTS e quaisquer outros adicionais. Estas gratificações não integram a remuneração do empregado, e não se incorporam ao contrato de trabalho.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO- ANUÊNIO OU QUINQUÊNIO

As empresas manterão CONGELADOS os direitos adquiridos, para os trabalhadores que em 1.º de maio de 2005 recebiam o benefício denominado “ANUÊNIO”. Os demais trabalhadores que em 1.º de maio de 2005 contam com menos de 01(um) ano de efetivo serviço não farão jus ao adicional por tempo de serviço, denominado “ANUÊNIO”, o qual se extingue a partir desta data.

**Parágrafo primeiro:** As empresas manterão congelados os direitos dos seus empregados que vinham percebendo o quinquênio até 01/05/2007.

**Parágrafo segundo:** A empresa poderá suprimir o Adicional de Tempo de Serviço denominado “Anuênio” ou “Quinquênio”, de comum acordo entre as partes em documento próprio de acordo entre empregado e empregador, mediante o pagamento de uma indenização com valor correspondente ao produto da multiplicação do valor que estiverem percebendo, a título de anuênio ou quinquênio, 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.

**Parágrafo terceiro:** Estabelecem ainda, que esses adicionais não se refletem e nem servem como base de cálculo para nenhuma outra parcela salarial ou remuneratória, tais como, hora normal, horas extras, adicional noturno, hora reduzida noturna, décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, indenização adicional, etc.

**Parágrafo quarto:** Esta parcela não será devida aos empregados que prestem serviços de “AUXILIARES

DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS” ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.

## 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 normal diurna. O adicional noturno, e a hora reduzida noturna, serão computados a partir de 22h00 de um dia até às 5h do dia seguinte conforme previsto no § 1º do artigo 73 da CLT, deixando-se de adotar a previsão contida no § 5º do mesmo artigo.

**Parágrafo único:** Para todos os fins de direito ajustam que o adicional noturno não integra o valor das horas intervalares.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As empresas passarão 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 01.04.2013, o adicional de periculosidade de **30%** (trinta por cento) previsto pela Lei 12.740/12.

**Parágrafo primeiro:** Fica estabelecido que o adicional de periculosidade será 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. Fica assim expressamente extinto o direito ao valor do adicional de risco de vida aos vigilantes a partir de 01.04.2013.

**Parágrafo segundo:** As entidades signatárias adotam a regulamentação da Lei 12.740/12, 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 exclusivamente sobre as seguintes parcelas:

- a) Salário mensal (nele incluídos os pagamentos dos repousos ou descansos semanais remunerados e feriados);
- b) Salário das horas trabalhadas do 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) **DSRF** – Descanso Semanal Remunerado e Feriado ou **RSRF** – Repouso Semanal Remunerado e Feriados de horistas;
- 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 Horas s/repouso, Integração nos Repouso, Integração RSRF, e Integração HR/ADIC.NOT;
- l) 13º. Salário;
- m) Férias e abono;
- n) FGTS;
- o) INSS; e,
- p) Aviso Prévio trabalhado.

**Parágrafo quarto:** O adicional de periculosidade não incide sobre horas intervalares não usufruídas e indenizadas, gratificações, ajudas de custo, prêmios, distribuição de lucro, parcelas indenizatórias e nem sobre qualquer parcela de natureza não salarial.

**Parágrafo quinto:** Não é devido adicional de periculosidade pelo exercício das atividades de Auxiliares de Serviços Patrimoniais, Auxiliares de Segurança Privada, Porteiros, Vigias, Zeladores e similares.

**Parágrafo sexto:** Reconhecido o direito a percepção do adicional de periculosidade por algum trabalhador que percebe adicional de risco (doravante denominado de ajuda de custo) e/ou adicional de risco de vida, ele deixará de perceber estes adicionais e os valores que percebeu através destes títulos deverão ser compensados com o que for devido a título de adicional de periculosidade.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL DE RISCO - DORAVANTE DENOMINADO AJUDA DE CUSTO**

As partes reconhecem que as atividades executadas pelos Auxiliares de Serviços Patrimoniais, pelos Agentes de Atendimento de Ocorrência e pelos Inspetores de Alarmes, não se assemelham e nem 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. As partes reconhecem e declaram para todos os fins de direito que o exercício das atividades Auxiliares de Serviços Patrimoniais, de Atendimento de Ocorrência e Inspetores de Alarme não se constitui em atividades perigosas/periculosas

**Parágrafo primeiro.** Entretanto, resolvem manter a previsão de normas coletivas anteriores relativas ao pagamento de um “adicional de risco”(anteriormente denominado de adicional de risco de vida e doravante denominado de ajuda de custo), com a natureza de ajuda de custo, na forma do artigo 457, § 2o., da CLT, como direito exclusivo aos trabalhadores que executam funções de Auxiliares de Serviços Patrimoniais, Agentes de Atendimento de Ocorrência e Inspetores de Alarmes.

**Parágrafo segundo.** Resolvem alterar a denominação do “adicional de risco” para “ajuda de custo”, sem que com isto produza qualquer alteração em direitos e obrigações dos trabalhadores e empresas.

**Parágrafo terceiro.** Resolvem manter o direito dos ASP a percepção do “adicional de risco”, doravante denominado simplesmente de “ajuda de custo” de natureza indenizatória **em valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário-base** que efetivamente perceberem no mês, desde que não percebam adicional de periculosidade.

**Parágrafo quarto.** Resolvem manter o direito dos trabalhadores que executarem atividades de Atendimento de Ocorrência e Inspetores de Alarme a percepção do “adicional de risco”, doravante denominado simplesmente de “ajuda de custo” de natureza indenizatória **em valor correspondente 10% (dez por cento) do salário-base** que efetivamente perceberem, desde que não percebam adicional de

periculosidade.

**Parágrafo quinto.** Ratificam que, se aos trabalhadores que executam as atividades identificadas nesta cláusula, vier a ser pago ou reconhecido o direito ao adicional de periculosidade, não lhes será devida a parcela prevista nesta cláusula, adicional de risco, doravante denominado simplesmente de “ajuda de custo”.

**Parágrafo sexto.** Estabelecem, ainda que, se a estes empregados vier a ser reconhecido direito ao adicional de periculosidade, o valor pago a título de adicional de risco, doravante denominado simplesmente de “ajuda de custo” será compensado e abatido do valor devido por aquela parcela.

**Parágrafo sétimo.** Estabelecem, ainda, para todos os fins de direito, que esta parcela constitui-se na ajuda de custo de que trata o artigo 457, § 2o, da CLT, razão pela qual não se constitui em base de cálculo de quaisquer parcelas apuradas com base no salário, tais como, hora normal, horas extras, adicional noturno, reduzida noturna, 13o. salário, férias, aviso prévio indenizado, indenização adicional, repouso semanal remunerado, feriado, etc, também não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**Parágrafo oitavo.** Fica facultado as empresas empregadoras dos ASPs registrar na CTPS do mesmo, como remuneração, o valor da soma do salário base e da ajuda de custo estabelecida nesta cláusula, discriminando o valor que corresponde a cada um, sem que com isto descaracterize a natureza de cada um, particularmente sem que descaracterize a natureza indenizatória da ajuda de custo.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUX ALIMENTAÇÃO AOS VIGILANTES/AUXIL D SERV PATRIMONIAIS E DEMAIS FUNCIONAR

Aos empregados **VIGILANTES** que executam serviços de vigilância, passará a ser concedida alimentação/refeição por dia de efetivo serviço em jornadas de trabalho diárias iguais ou superiores a 360 minutos consecutivos, devendo receber o auxílio no valor unitário que passará a ser de **R\$ 27,40(vinte e sete reais e quarenta centavos)** devendo ser entregue no quinto dia do mês subsequente ao vencido. As partes esclarecem que o valor do VA restou neste patamar, considerando a não adoção na presente convenção da cláusula de troca de uniforme na conformidade do disposto no art 4º, § 2º, inciso VIII da lei nº 13.467/2017.

No caso do fornecimento da refeição, para **VIGILANTES** cujo valor fica estabelecido em **R\$16,90 (dezesesseis reais e noventa centavos)**, ocorrerá o desmembramento do Vale, e a diferença resultante de **R\$ 10,50 (dez reais e cinquenta centavos)**, será repassada ao trabalhador na forma de Vale-Alimentação/Refeição, por dia efetivamente trabalhado.

Aos empregados **AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS E DEMAIS PROFISSIONAIS ADMINISTRATIVOS**, passará a ser concedida alimentação/refeição por dia de efetivo serviço em jornadas de trabalho diárias iguais ou superiores a 360 minutos consecutivos, devendo receber o auxílio no valor unitário que passará a ser de **R\$ 26,60(vinte e seis reais e sessenta centavos)** devendo ser entregue no quinto dia do mês subsequente ao vencido. As partes esclarecem que o valor do VA restou neste patamar, considerando a não adoção na presente convenção da cláusula de troca de uniforme na conformidade do disposto no art 4º, § 2º, inciso VIII da lei nº 13.467/2017.

No caso do fornecimento da refeição, cujo valor fica estabelecido em **R\$16,30 (dezesesseis reais e trinta centavos)**, ocorrerá o desmembramento do Vale, e a diferença resultante de **R\$ 10,30 (dez reais e trinta centavos)**, será repassada ao trabalhador na forma de Vale-Alimentação/Refeição, por dia efetivamente trabalhado.

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

**Parágrafo segundo:** A refeição/alimentação, prevista nesta cláusula, poderá ser satisfeita através do

fornecimento de refeições junto a empregadora, junto ao tomador dos serviços, ou junto a terceiros. 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 a disposição desta cláusula. Se o benefício estiver sendo fornecido em valor superior, não poderá ser reduzido.

**Parágrafo terceiro:** É expressamente autorizado à empregadora o desconto do tíquete refeição/alimentação no equivalente a 20% (vinte por cento) do seu custo efetivo, na forma da legislação do P. A.T.

**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.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

As empresas se obrigam a conceder a seus empregados, 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 e a quantidade de passagens que utilizar.

**Parágrafo segundo:** Ficam as empresas obrigadas a entregar os vale-transporte a todos os seus empregados nos postos de serviço, salvo quando tratar-se 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:** Fica facultado às empresas abrangidas pela presente convenção converter o vale transporte de difícil acesso em espécie e ou em cartão combustível nas regiões em que não existe transporte coletivo público regular que atendam necessidades de horários de deslocamento, sem que, esta conversão, descaracterize a natureza do vale transporte, ou que seja considerado salário "in natura" ou jornada "in itinere", quando o trabalhador solicitar por escrito o vale transporte em espécie.

**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 através 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 afastamento do serviço por qualquer motivo, etc.).

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

**Parágrafo 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.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado por acidente de trabalho, fica a empresa obrigada ao pagamento de **R\$ 5.700,00(cinco mil e setecentos reais)**, para as despesas do funeral.

**Parágrafo único:** Para os trabalhadores por morte natural ou fora do horário de trabalho, com mais de 4 anos de trabalho para o mesmo empregador, também fica assegurado o mesmo benefício estabelecido no "caput" desta cláusula.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

Em cumprimento do disposto no art. 19, inciso IV, da Lei No. 7.102/83, e, no artigo 20 incisos 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) **30 (trinta) vezes** o piso salarial e adicional de periculosidade mensal do vigilante no valor de **R\$ 68.811,60**, para cobertura de morte natural e invalidez permanente total;

b) **60 (sessenta) vezes** o piso salarial e adicional de periculosidade mensal do vigilante no valor de **R\$ 137.623,20** para cobertura de morte acidental, e, invalidez permanente total 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, nos mesmos valores especificados no item "a" e "b" do preâmbulo.

**Parágrafo quinto:** Até 30 dias após o registro da presente convenção coletiva, e sempre que contratarem um novo seguro, as empresas deverão fornecer à Federação 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 TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - PRAZO

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO - CÓPIA

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - APRENDIZES

Os sindicatos signatários da presente, com na disposição contida no artigo 429 da CLT que só prevê aprendizado para as ocupações que demandam da formação profissional do Sistema S, pela matéria não estar incluída nas disposições do artigo 611-B da CLT, e a necessidade de se manter segurança e estabilidade jurídica no mercado, atestam, declaram e decidem consignar, para todos os fins de direito, que os trabalhadores desta categoria, contratados sob CBO 5173-30 (vigilantes) e CBO 5174 (ASP, porteiros e vigias), não demandam a formação profissional prevista pelo artigo 429 da CLT, razão pela qual sua quantidade não deve servir de base de cálculo para fins do artigo 429 da CLT.

**Parágrafo primeiro:** A única formação profissional que os vigilantes (CBO 5173-30) necessitam é a fixada pela Lei 7.102/83, não a prevista pelo artigo 429 da CLT, conforme expressamente referido pelo texto da CBO 2002, promulgada pela Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002, do então MTE, “Os vigilantes passam por treinamento obrigatório em escolas especializadas em segurança, onde aprendem a utilizar armas de fogo”.

**Parágrafo segundo:** Os trabalhadores que se ocupam das atividades de ASP (CBO 5174) não necessitam de formação profissional, aprendem o ofício na prática com apoio do empregador conforme previsto pela redação da CBO 2002, promulgada pela Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002, do então MTE, “Os hotéis e as empresas de vigilância oferecem treinamentos ou recrutam trabalhadores no mercado de trabalho e em instituições de formação profissional”.

**Parágrafo terceiro:** O exercício da função de vigilante requer, dentre outras coisas, idade mínima de 21 anos e formação em curso especializado regulamentado pelo Departamento de Polícia Federal, o qual exige o contato com armas de fogo.

**Parágrafo quarto:** O objetivo da legislação que rege o trabalho do menor aprendiz é propiciar o aprendizado necessário para que o menor possa ingressar no mercado de trabalho com experiência profissional, devendo ser assegurado, no curso deste aprendizado, também o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, voltado ao ambiente de trabalho.

**Parágrafo quinto:** As partes declaram que para exercer a profissão de vigilante é exigido do trabalhador a prévia capacitação realizada mediante curso de formação de curta duração. Em contrapartida, os cursos profissionalizantes têm duração mínima de um ano, sendo que mesmo após frequentar esse curso com interregno de tempo de um ano, o eventual aprendiz ainda não estará habilitado ao exercício da profissão de vigilante, a qual depende da frequência ao curso específico de 20 dias. Diante disso as partes reconhecem que a contratação do trabalhador na condição de aprendiz, na faixa entre 21 e 24 anos, somente se prestaria para mitigar os direitos do próprio trabalhador, encontrando esta prática de contratação óbice constitucional no caput do artigo 7º, da vigente Carta Política. Pois se o trabalhador pode, após frequentar um curso que é de aproximadamente 20 dias, já estar capacitado para o exercício pleno da atividade de vigilante, e com isso assegurar uma gama maior de direitos, em especial uma melhor remuneração, não há razão alguma para o trabalhador maior de 21 e menor de 24 anos se submeter à condição de aprendiz.

**Parágrafo sexto:** As partes também reconhecem que a própria existência de aprendizes para o exercício da profissão de vigilante - e conseqüente preenchimento das vagas destinadas a tal modalidade de contratação pelas empresas - é dado incerto, improvável, e até mesmo irracional, na medida em que não há motivos para alguém entre 21 e 24 anos se candidatar à vaga de aprendiz de vigilante e se submeter a um curso de 1 ano se em 20 dias, após frequentar o curso de formação de que trata a Lei 7.102/83, o trabalhador estará apto a se candidatar a uma vaga de vigilante (e não de aprendiz), e assegurar uma remuneração melhor.

**Parágrafo sétimo:** Diante desta realidade os signatários consignam para todos os fins de direito que as empresas do segmento atenderão plenamente a obrigação prevista pelo artigo 429 da CLT na medida em que contratarem, e mantiverem contratados, aprendizes em número equivalente a 5% dos seus empregados lotados exclusivamente em atividades administrativas na sede da empresa.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

Serão nulas as rescisões contratuais que não forem assistidas e homologadas pelo Sindicato Profissional em relação a empregados: a) com mais de um ano de serviço para o empregador; b) lotados em município da base territorial do sindicato. Não poderá o Sindicato Profissional condicionar sua assistência e homologação a pré-requisitos que normalmente não eram exigidos pelo MTE e nem previstos na legislação.

**Parágrafo primeiro:** Os direitos rescisórios poderão ser satisfeitos por crédito em conta corrente do trabalhador; em cheque somente até duas horas antes do término do expediente bancário, ou em moeda corrente nacional.

**Parágrafo segundo:** As empresas estarão dispensadas de comparecimento ao ato de homologação se fizerem chegar às mãos do sindicato, em momento anterior ao fixado para a homologação, a documentação que deve ser entregue ao trabalhador, inclusive o recibo de rescisão contratual, que posteriormente o sindicato restituirá à empresa uma via devidamente homologada com a assinatura do empregado.

**Parágrafo terceiro:** A homologação a que se refere esta cláusula poderá ser homologada em outro sindicato profissional da mesma categoria desde que o sindicato profissional signatário da presente CCT emita autorização por escrito neste sentido.

**Parágrafo quarto:** As empresas e os sindicatos que homologarem a rescisão, prevista nesta cláusula, de empregado que não participe de sua base territorial, sem autorização expressa do sindicato profissional a qual pertence o empregado, serão penalizados, a empresa e o sindicato com multa equivalente a um piso do vigilante em favor de cada empregado nesta situação.

**Parágrafo quinto:** As empresas e sindicatos profissionais que descumprirem com o previsto nesta cláusula, homologando rescisão prevista nesta cláusula 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 sexto:** Os Pedidos de demissão de empregado com mais de um ano de serviço não mais estão sujeitos a homologação do seu sindicato profissional

**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.

**Parágrafo nono:** Por ocasião da rescisão contratual as empresas deverão entregar o PPP do empregado.

**Parágrafo décimo:** A obrigatoriedade de homologação de que trata esta cláusula, das rescisões contratuais de empregados, está restrita aos trabalhadores lotados no(s) município(s) aonde o sindicato possuir sede, delegacia ou posto.

**Parágrafo décimo primeiro:** Para fins do previsto no parágrafo anterior o sindicato profissional deverá informar em até 30 dias desta data os locais onde possui sede, delegacia ou posto, sob pena de desobrigar a empresa do previsto nesta cláusula.

**Parágrafo décimo segundo:** Os trabalhadores não enquadrados nos parágrafos anteriores terão sua rescisão homologada conforme previsto na Lei 13.467/2017.

**Parágrafo décimo terceiro:** As empresas que não forem associadas do SINESVINO e/ou não contribuíram com o Aporte Negocial Patronal estabelecidos nessa Convenção, deverão pagar ao Sindicato Profissional, que firma a presente, a quantia equivalente a 10% do salário-base do trabalhador assistido quando da homologação de sua rescisão contratual prevista nesta cláusula, em relação a todos os

trabalhadores que não forem associados ou não contribuam sob nenhum título para com o Sindicato Profissional.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO

Concedido o aviso prévio, deste deverá constar obrigatoriamente:

- a sua forma (se deverá ser trabalhado, indenizado ou dispensado de cumprimento);
- as opções para redução da jornada diária, dos dias de trabalho, ou dispensa de cumprimento;
- 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 demissão por justa causa o motivo da demissão.

**Parágrafo terceiro:** Com base no disposto pelo artigo 611-A da CLT, por não mais existirem os fatos geradores de sua criação, resolvem estabelecer que não mais será devida a indenização adicional prevista pelo artigo 9º da Lei nº 7238/84 quando a demissão sem justa causa do trabalhador ocorrer no trintídio que antecede a data base da categoria.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AVISO PRÉVIO DURAÇÃO

O aviso prévio concedido pelas 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:

Tempo Serviço Aviso Prévio Tempo Serviço Aviso Prévio

Ano Completo			Ano Completo		
	Dias			Dias	
0	30	11		63	
1	33	12		66	
2	36	13		69	
3	39	14		72	
4	42	15		75	
5	45	16		78	
6	48	17		81	
7	51	18		84	
8	54	19		87	

	<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.

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

**Parágrafo quarto:** Os avisos prévios concedidos pelo empregador, quando por ele determinado, devem ser integralmente trabalhados, com a redução de 2h diárias ou dispensa dos últimos 7 dias.

**Parágrafo quinto:** O aviso prévio concedido ao trabalhador, quando trabalhado, pode ser cumprido, no todo ou em parte, em cliente diverso do que vinha trabalhando.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - 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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 06 (seis) meses do término do contrato de trabalho anterior.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO - EVENTOS

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 das usuais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRATAÇÃO DE PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA E/OU MENTAL**

**Considerando que a questão relativa a esta cláusula é objeto de ação de anulação proposta pelo MPT e no TRT 4ª região sob nº0020047.95.2019.5.04.0000 e o processo nº 0020446.83.2018.5.04.0025 em que o Sindesp e o Sinesvino como Litisconsorte pleiteiam a validade desta cláusula. As partes concordam com a mesma, e acatam a sua aplicabilidade pelo o que for proferida na sentença de decisão judicial desses processos.**

**Parágrafo primeiro:** A situação fática já foi reconhecida por inúmeras decisões judiciais, dentre as quais, a decisão proferida pelo TST – Tribunal Superior do Trabalho a seguir transcrita.

**“Ação anulatória. Convenção coletiva de trabalho. Atividade de segurança privada. Restrição da base de cálculo da reserva legal de vagas para portadores de deficiência. Art. 93 da lei nº 8.213/91. Possibilidade. Validade da cláusula.”É válida cláusula de convenção coletiva, firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores do Estado de Tocantins – Sintvisto e o Sindicato das Empresas de Segurança Privada, de Transporte de Valores, de Cursos de Formação e de Segurança Eletrônica do Estado de Tocantins – Sindestp/TO, que restringe a base de cálculo da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/91) aos cargos de natureza administrativa. As atividades de segurança privada exigem a utilização de armas de fogo e elevado grau de aptidão física e mental, de modo que o desempenho desta função por pessoa com deficiência pode resultar em riscos à sua própria integridade física. Sob esse entendimento, a SDC, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário em ação anulatória e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento para manter a integralidade da Cláusula 16ª – Contratação de portador de deficiência física, habilitado ou reabilitado. Vencidos os Ministros Mauricio Godinho Delgado e Kátia Magalhães Arruda. TST-RO-76-64.2016.5.10.0000, SDC, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi,13.3.**

**Parágrafo segundo:** Diante desta realidade, os signatários consignam para todos os fins de direito que as empresas do segmento atenderão plenamente a obrigação referente a contratação de pessoas com deficiência na medida em que contratarem, e mantiverem contratados, trabalhadores em número equivalente a 5% dos seus empregados lotados exclusivamente em atividades administrativas na sede da empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DE CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado será dispensado do cumprimento do aviso prévio dado pela empresa quando assim requerer por ter obtido novo emprego, ou qualquer outro motivo, desde que solicitar a dispensa do aviso prévio por escrito e houver concordância do empregador, sendo que a empresa pagará somente pelos dias trabalhados.

**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 faltante, 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 será de 10 (dez) dias após o encerramento do contrato, de acordo com a Lei 13.467/2017.

#### **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 com observância de orientação e determinação da empresa

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RETENÇÃO DA CTPS - 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.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 reencaminhá-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 e em caso de nova reprovação permanecerá em licença não remunerada até que obtenha sua aprovação. O tempo utilizado para reciclagem não será computado como tempo de serviço.

**Parágrafo quarto:** Esgotado prazo de vigência do curso, se o empregado VIGILANTE não vier a ser aprovado em novo curso de reciclagem, ou estiver impossibilitado de fazê-lo por qualquer outro motivo legal, estará inabilitado de exercer as funções de vigilante, passando imediatamente o funcionário para a condição de licença não remunerada e as empresas adotarão as medidas previstas na legislação.

**Parágrafo quinto:** O trabalhador deverá dar ciência imediata ao seu empregador em caso de manter outro emprego.

**Parágrafo sexto:** O trabalhador que mantém dois empregos ficará autorizado a se ausentar do trabalho caso um deles o encaminhe para curso de reciclagem, desde que o avise com 30 (trinta) dias de antecedência a fim de possibilitar a organização operacional, providenciando substituto para cobrir seu posto de trabalho.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PROIBIÇÃO DE USO**

Diante da natureza dos serviços do segmento representado pelos sindicatos firmatários da presente CCT, que requer extrema atenção do profissional, para manutenção da sua segurança, dos demais, e do patrimônio que esta sob sua responsabilidade, é proibido o uso de aparelhos celulares, smartphone, tablet ou similares, computadores, notebook e similares, que não seja por determinação do EMPREGADOR, ou para ações necessárias a execução do serviço.



**Parágrafo primeiro:** Pelos mesmos motivos é proibido o uso, no horário de trabalho, de redes sociais, facebook, whatsapp, etc....

**Parágrafo segundo:** A inobservância do aqui estabelecido constitui-se em falta disciplinar.

## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 primeiro:** 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.

**Parágrafo segundo.** Fica pactuado entre as partes, que as empresas que assumirem o contrato de prestação de serviços e contratarem os trabalhadores que ali trabalhavam pela empresa anterior, mesmo que eles não tenham baixa na CTPS, não assumirão seus contratos de trabalho, não estarão sujeitas a responder pelo passivo trabalhista da mesma em relação a estes trabalhadores, e, não haverá unicidade contratual.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 primeiro:** 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.

**Parágrafo segundo:** Caso seja de interesse da empregada não voltar a trabalhar para seu empregador, ela deve manifestar esta intenção, por escrito, pedindo para ser demitida sem justa causa imediatamente. Nesta hipótese, poderá o seu empregador demiti-la sem justa causa de imediato, com o que a empregada só fará jus as parcelas rescisórias normais de uma demissão sem justa causa, nada fazendo jus em relação ao período da estabilidade provisória eis que foi ela quem não quis voltar a trabalhar.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 o anos de contribuição previdenciária reconhecida pela previdência social, que deverá fornecer comprovante de tal situação, e, contar com mais de 3 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:** Não se aplica a previsão contida nesta cláusula em caso da demissão do trabalhador decorrer de fim de contrato de prestação de serviços ou solicitação do tomador de serviços para sua substituição.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Fica assegurada a garantia do emprego a partir do momento do acidente de trabalho 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.

**Parágrafo único:** Caso seja de interesse do empregado não voltar a trabalhar para seu empregador, ele deve manifestar esta intenção, por escrito. Nesta hipótese poderá o seu empregador demiti-lo sem justa causa de imediato, com o que o empregado só fará jus as parcelas rescisórias normais de uma demissão sem justa causa, nada fazendo jus em relação ao período da estabilidade provisória eis que foi ele quem não quis voltar a trabalhar.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 através 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 primeiro:** Cabe ao empregado optar pela utilização, ou não, do transporte disponibilizado pelo empregador.

**Parágrafo segundo:** 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 estar cumprindo 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CRECHE**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas obrigam-se a prestar Assistência Jurídica por profissional habilitado na área criminal, 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, através do seu Sindicato Profissional e notificada a empresa, contratar os serviços de advogado, obrigando-se a empresa ao reembolso dos honorários profissionais

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA 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 à 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - POSTOS DE SERVIÇOS**

Fica estabelecido que os postos de serviços, deverão possuir:

- a) local adequado ou facilidades para alimentação;
- b) armário para guarda de uniforme e 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:** É obrigação dos tomadores de serviços manterem os locais de prestação de serviços de segurança dentro das especificações acima, assim como com água e dotados de banheiro para os trabalhadores. Esta obrigação não poderá ser exigida dos prestadores de serviços porque não possuem competência para alterar as condições do local da prestação de serviços.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD**

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes as entidades convenentes estabelecem que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem, dados de seus dependentes, e os demais dados necessários para atender às normas trabalhistas, fiscais, e de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, curso de formação, polícia federal e outros entes estritamente ligados à atividade cuja força laboral se insere serão tratados de acordo com as hipóteses legais contidas nos incisos II, III, V, VI e IX, do artigo 7º, e artigo 23, todos da Lei nº 13709/2018.

**Parágrafo primeiro:** As partes estabelecem também que tanto a categoria econômica como a laboral tem pleno conhecimento de que para o exercício da atividade profissional dos trabalhadores os seus dados pessoais poderão ser compartilhados sempre que houver necessidade ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta no exercício dos seus cometimentos funcionais quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa.

**Parágrafo segundo:** As partes estabelecem ainda que ao assinar o contrato de trabalho o trabalhador manifestará seu consentimento em favor do empregador para que este compartilhe seus dados pessoais com os órgãos governamentais de controle e fiscalização da atividade laboral e econômica; com os tomadores dos serviços prestados pelas empresas, sejam eles públicos ou privados; com os convênios estabelecidos pelas empresas relativos a benefícios definidos em lei, norma coletiva, ou de livre opção pelo empregado; e demais controladores ou operadores de dados cujo tratamento seja necessário ao alcance da finalidade estabelecida pelo contrato de trabalho.

**Parágrafo terceiro:** O consentimento dado pelo titular de dados ao assinar o contrato de trabalho será destinado à finalidade de execução do contrato e de gozo de benefícios por parte do trabalhador. A duração do consentimento será o tempo de duração do contrato de trabalho. O controlador será o empregador.

**Parágrafo quarto:** As partes estabelecem que para o gozo dos benefícios de plano de saúde eventualmente fornecido pelo empregador ao trabalhador e seus dependentes; para o gozo do benefício de assistência médica psicológica, auxílio-funeral, seguro de vida, todos previstos em norma coletiva; e para justificar faltas por motivo de saúde, será necessário o tratamento de dados sensíveis, ficando desde já convencionado que tal tratamento será realizado com base nas alíneas “a”, “b” e “d” do inciso II, não configurando ato ilícito o tratamento de dados aqui referido desde que sejam observadas as finalidades específicas.

**Parágrafo quinto:** As partes estabelecem que eventuais pedidos de informações dos titulares de dados serão respondidos em até 30 dias contados da data do requerimento.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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:** O valor dos salários mensais plenos, ou integrais, é o resultante da multiplicação do salário-hora por 220.

**Parágrafo terceiro:** O valor do salário-hora de um mensalista pleno é o resultante da divisão de seu salário mensal por 220h. Portanto, 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 pleno, é 220 horas.

**Parágrafo quarto:** Para a apuração do limite mensal de horas efetivamente trabalhadas, mencionado nesta cláusula, nos meses de 31 dias, do somatório serão deduzidas 7h20minutos.

**Parágrafo quinto:** As horas laboradas além do limite mensal de 190h40minutos deverão ser pagas como horas extras com 50% de acréscimo.

**Parágrafo sexto:** 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 até duas horas suplementares na forma ali prevista.

**Parágrafo sétimo:** As partes convencionam que o trabalho da mulher poderá ser prorrogado sem o descanso prévio de 15 (quinze) minutos, e sem que deste fato resulte qualquer direito além da contraprestação ao período efetivamente trabalhado.

**Parágrafo oitavo:** As partes convencionam que os Vigilantes de Segurança Pessoal Privada e os de Escolta, em razão das particularidades de suas funções, ficam expressamente excluídos das limitações legais quanto a frequência e jornadas de trabalho.

**Parágrafo nono:** O vigilante que, eventualmente, ao final de sua jornada de trabalho, não for rendido pelo vigilante que deveria iniciar a sua jornada, não poderá abandonar o seu posto de trabalho, sem antes contatar com seus superiores imediatos, por qualquer meio de comunicação, para que outro vigilante seja destacado para ocupar o seu posto, cuja inobservância criará problemas operacionais e de imagem perante o cliente. Não será considerado abandono injustificado do posto de trabalho, se o vigilante não for rendido por outro vigilante, no prazo de até 02 (duas) horas após o término da sua jornada de trabalho, desde que comprovadamente tenha comunicado o não comparecimento de outro vigilante. As horas em que o vigilante ficar aguardando pela sua rendição por outro vigilante serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), em código e rubrica específica.

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

Face às características especiais e particulares inerentes às atividades do segmento representado pelas partes, estabelecem o seguinte:

**Parágrafo Primeiro:** O valor dos salários mensais plenos, ou integrais, é o resultante da multiplicação do salário-hora por 220.

**Parágrafo segundo:** O valor do salário-hora de um mensalista pleno é o resultante da divisão de seu salário mensal por 220h. Portanto, 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 pleno, é 220 horas.

**Parágrafo terceiro:** Ficam autorizadas prorrogações e dobras de jornadas diárias desde que o total laborado não ultrapasse o limite diário de 720' (setecentos e vinte minutos).

**Parágrafo quarto:** Em exceção ao disposto no art. 59 da CLT e em leis específicas, e com base na previsão contida no artigo 59-A da CLT, é facultado as empresas associadas do sindicato patronal que firma a presente estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

**Parágrafo quinto:** A remuneração mensal pactuada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

**Parágrafo sexto:** Fica autorizada a adoção, além da escala 12 x 36 horas, de toda e qualquer escala, em regime de compensação ou não, com carga horária diária de até 720' (setecentos e vinte minutos), desde que as horas excedentes ao limite mensal de 190h40' sejam pagas como extras

**Parágrafo sétimo:** O cumprimento de escalas de trabalho, em qualquer jornada, mesmo as de carga horária diária superior a 10 horas, não descaracterizam e nem invalidam o regime de compensação aqui previsto de forma que só serão consideradas como extras com 50% as horas laboradas além do limite mensal de 190h40' desde que não ultrapassem a 240 horas mensais (12hrs x 20 dias).

**Parágrafo oitavo:** Ficam expressamente autorizadas a adoção de toda e qualquer escala de trabalho, dentre elas, e não se limitando a elas: 12 x 36 horas, 11 x 36 horas; bem como a escalas 12 x 35 horas; 12 x 34 horas, etc., nas quais o intervalo de 36 horas se completa com o intervalo intrajornada destinado a descanso e alimentação.

**Parágrafo nono:** Para todos os trabalhadores contemplados pela presente CCT, Vigilantes, ASP (auxiliares de Serviços Patrimoniais), Fiscais, Supervisores, Funcionários Administrativos, Fiscais e demais identificados na tabela da cláusula terceira da convenção, fica expressamente autorizada a adoção da escala 4 x 2; 2 x 1; 5x1; dentre outras, estabelecidas na presente cláusula e seus parágrafos, com gozo de pelo menos 30 minutos de intervalo para repouso e alimentação durante a jornada de trabalho que não pode ultrapassar o total de 600' (seiscentos minutos) de efetivo trabalho por jornada. Estas escalas contemplam o trabalho em todos os dias do mês (domingo a domingo inclusive feriados). Asseguram o número de folgas igual ou superior aos dias de domingos e feriados de cada mês.

**Parágrafo décimo:** 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 a total de horas semanais ou mensais, portanto, implicitamente admite que o empregado trabalhe, diariamente, todos os dias, até 2h a mais, o que na prática autoriza que ele, ao laborar 10h diárias, trabalhe 56 horas semanais  $\{44 + (6 \times 2) = 56h\}$ , ou 242h40 minutos  $\{(190h40minutos + (26 \times 2) = 242h40\}$  mensais.

**Parágrafo décimo primeiro:** Considerando as escalas de trabalho facultadas nesta cláusula, a jornada de trabalho semanal dos vigilantes não fica limitada a 44 horas semanais, devendo ser considerado como extras as horas que excederem a jornada laborada de 190h40min mensais.

**Parágrafo décimo segundo:** Para a apuração das horas extras devidas, deverá ser utilizado o limite mensal de 190h40min para as horas normais de trabalho, que acrescida dos repouso remunerados resulta no divisor de 220 horas/mês.

**Parágrafo décimo terceiro:** A prática de horas extras habituais, não descaracteriza nem invalida o regime compensatório adotado, devendo ser pagas as horas extras que excederem a jornada laborada de 190h40min.

**Parágrafo décimo quarto:** Fica autorizada mudanças de escalas de serviço conforme a necessidade operacional das empresas bem como características peculiares dos postos de trabalho, mediante comunicado por escrito ao trabalhador. Fica expressamente proibidas mudanças de turnos de trabalho (Ex: da noite para o dia) exceto mediante autorização do trabalho.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO HORÁRIA

As partes esclarecem e adotam para todos os fins de direito que o regime de compensação horária se caracteriza pelo acréscimo de jornada em algum, ou alguns dias, e a conseqüente diminuição de horas ou dias trabalhados, na semana ou no mês.

**Parágrafo primeiro:** Consignam, ainda, que a adoção de regimes de compensação horária e/ou dias são benéficos aos trabalhadores que, embora trabalhem mais que o normal em alguns dias, usufruem maior quantidade de folgas no mês.

**Parágrafo segundo:** Ficam as empresas autorizadas a adotarem, a seu critério, regime de compensação horária em quaisquer escalas e/ou jornadas de trabalho, em todas ou em algumas semanas, em todos ou em alguns meses, de forma que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição de horas em outro dia, ou, a diminuição de dias trabalhados no mês.

**Parágrafo terceiro:** No regime de compensação horária semanal são devidas como extras as horas excedentes a 44h semanais de efetivo trabalho.

**Parágrafo quarto:** Ficam as empresas autorizadas a adotarem regime de compensação horária mensal, de conformidade com a previsão contida no § 6º. do artigo 59 da CLT, oportunidade em que serão devidas como extras, após deduzidas as 7h20' dos meses de 31 dias, somente as horas laboradas além do limite mensal de 190h e 40 minutos.

**Parágrafo quinto:** O fato do empregado trabalhar mais do que 44h na semana, ou, 190h40minutos no mês, não elimina e nem torna sem efeito o regime compensatório ora ajustado quando a quantidade de folgas na semana, ou, no mês, forem superiores ao número de domingos e feriados da semana ou do mês, e, desde que as horas excedentes sejam remuneradas como horas extras, e, portanto, com adicional de 50%, quando não existir banco de horas ajustado entre as partes.

**Parágrafo sexto:** O fato do empregado trabalhar, eventualmente, fora de sua escala, não elimina e nem torna sem efeito o regime compensatório ora ajustado.

**Parágrafo sétimo:** Para todos os fins de direito estabelecem que o fato do empregado não laborar em regime de compensação horária em determinadas semanas, ou meses, não tornará sem efeito o regime compensatório adotado, nas demais semanas e/ou meses.

**Parágrafo oitavo:** Expressamente estabelecem que, se o regime de compensação for submetido a apreciação judicial, ele deverá ser analisado frente a realidade fática, semana a semana, e/ou, mês a mês, identificando quando o regime compensatório foi utilizado, e quando não.

**Parágrafo nono:** A prestação de horas extras não torna sem efeito o regime compensatório.

**Parágrafo décimo:** O cumprimento de escalas de trabalho, em qualquer jornada, mesmo as de carga horária diária superior a 10 horas, não descaracterizam e nem tornam sem efeito o regime de compensação aqui previsto de forma que só serão consideradas como extras as horas laboradas além do limite mensal de 190h40minutos.

**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.

**Parágrafo decimo segundo:** Ajustam, ainda, que eventual irregularidade que seja constatada no regime compensatório só anulará o período em que ela se materializou, e não todo o período do contrato de trabalho.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO

Considerando as especificidades dos serviços executados por empresas e trabalhadores representados pelos sindicatos que firmam esta CCT, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, estabelecem que o intervalo para repouso e alimentação previsto pelo artigo 71 da CLT e lei 13.467/2017 poderá ser de pelo menos 30 (trinta) minutos de gozo até o máximo de 4 horas, para as diferentes escalas adotadas.

**Parágrafo Primeiro:** A não concessão do intervalo mínimo, para o repouso e alimentação implica no pagamento de natureza indenizatória, com o acréscimo de 50%(cinquenta por cento)sobre o valor da hora normal de trabalho.

**Parágrafo Segundo:**O(s) período(s) gozado(s) de intervalo durante a jornada de trabalho não serão computados como jornada de trabalho.

**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:** 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.

**Parágrafo Quinto:** Considerando as especificidades da natureza dos serviços prestados pelas empresas e trabalhadores representados pelos sindicatos que firmam a presente CCT, considerando que na prática os trabalhadores que executam jornadas superiores a 4h e inferiores a 6h gozam intervalos informais para ir , lanchar, etc. consideram cumprida a previsão contida no § 1o do artigo 71 da CLT, se tais períodos para irem lanchar, etc. não forem descontados de sua jornada de trabalho, como ocorre quando do gozo formal do intervalo.

**Parágrafo Sexto:** Durante o gozo do intervalo previsto para repouso e alimentação, fica facultado ao vigilante e ao Auxiliar de Serviços Patrimoniais 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.

**Parágrafo Sétimo:**Considerando a especificidade dos serviços de segurança, vigilância e de Auxiliares de Serviços Patrimoniais, fica permitido, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, que o intervalo entre turnos da mesma jornada de trabalho, possam ser superior a 2h (duas horas) até o máximo de 4h (quatro horas), para descanso e alimentação.



## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - JORNADAS DE TRABALHO ESPECIAIS

As empresas estão autorizadas a contratar empregados em escalas SDF (Sábados, Domingos e Feriados), em jornadas de até 12 horas de trabalho, para atender jornadas especiais.

**Parágrafo único:** O repouso remunerado previsto para as escalas, será na razão de 25x5, ou seja, 20% do valor pago em horas normais, indiferentemente da quantidade de repouso semanais e feriados que houverem em cada mês.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 semana anterior, ou na mesma semana, ou ainda 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.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 nº. 07, de 21.02.90

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, até 48h após o dia fixado para o fechamento da folha de pagamento daquele mês, desde que as empresas disponibilizem meios para tanto.

**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.

**Parágrafo oitavo:** Fica autorizada, pelo presente Instrumento Normativo, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados por telefone e/ou rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta Norma, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador.

**Parágrafo nono:** O horário que deverá ser anotado nos controles é o de efetiva entrada e de saída do trabalhador. O empregado não poderá alegar qualquer irregularidade nas jornadas de trabalho que consignar em seus registros de horário, salvo de houver vício de vontade.

**Parágrafo décimo:** Ficam as empresas autorizadas a utilizar APP para registro de ponto através de aparelhos celulares dos empregados, desde que não lhes gerem nenhuma despesa, e sem que com isto gere qualquer direito ao empregado.

**Parágrafo décimo primeiro:** Diante da nova realidade imposta pela Pandemia causada pela COVID-19, o trabalho em regime de home-office acabou se tornando uma nova realidade. Nesta modalidade, enquanto nela permanecerem, os empregados exercem suas atividades externamente à sede do empregador, tipificando-se com as previsões contidas no artigo 62 da CLT. Diante desta realidade fática, ajustam que estes trabalhadores não são abrangidos pelo Capítulo II – Da Duração da Jornada de Trabalho, da CLT, ficando dispensados de cumprimento de jornada de trabalho e de anotação de jornadas de trabalhos.

## FALTAS

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

Fica assegurado abono de falta à mãe trabalhadora, ou ao pai que detiver a guarda do filho, mediante comprovação, quando faltar ao serviço por 01(um) dia por mês para consulta ou internação hospitalar do filho até 12(doze) anos de idade ou, sendo o filho inválido ou excepcional, sem limite de idade. 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DOBRAS DE JORNADAS

Fica estabelecida a proibição das dobras de jornadas que resultem em jornadas de trabalho que ultrapassem o limite de 720 (setecentos e vinte) minutos diários.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 os seus limites legais, quando em decorrência do cômputo da redução legal da hora noturna, esse acréscimo a seus limites 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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS - CONCESSÃO**

O início das férias dos trabalhadores previstas no § 3º. do artigo 134 da CLT deve ser com dois dias de antecedência de feriado ou dia de repouso semanal.

**Parágrafo primeiro:** Tendo em vista as características do segmento representado pelos sindicatos signatários, e a adoção de escalas de trabalho (12x36, 2x1, 4x2 ;5x1 e outras), tornam sem efeito a previsão contida no § 3º. do artigo 134 da CLT, estabelecendo que o início das férias para os que cumprem escalas de trabalho só não poderá coincidir com dia previsto em sua escala como dia de Folga.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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 comprovados.

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

Desde que o empregador concorde, o empregado, para fins de atender seus interesses pessoais e assuntos particulares poderá requerer licença não remunerada de seu trabalho pelo período que ajustar com seu empregador.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO**

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

vigilantes:

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Revisão e manutenção:** Ficam as empresas obrigadas a realizarem revisão e manutenção periódica de armas e munições utilizadas nos postos de serviço.
- 4) 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.
- 5) Extensão:** Nenhum vigilante deverá portar arma de grosso calibre, sem que esteja devidamente habilitado para tal.
- 6) Colete a prova de balas:** deverão ser fornecidos na forma e prazo estabelecido pela "Portaria nº 191 do Ministério do Trabalho", de 04 de dezembro de 2006, em lei.

## UNIFORME

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME E EPI

Sempre que for exigido pelo empregador o seu uso em serviço, 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, composto de capa e botas, os quais permanecerão depositados no local da prestação de serviços.

**Parágrafo primeiro:** Sempre que o vigilante estiver usando o uniforme que lhe foi fornecido pela empresa, de forma incorreta, incompleta ou imprópria, ou não estiver usando seu uniforme, responderá por uma multa equivalente a 25% do seu salário dia. Estará sujeito a mesma multa, o vigilante que utilizar o uniforme fora do local e do seu horário de trabalho. Tudo independentemente, de punições de natureza disciplinar.

**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.

## CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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:** Para fins de homologação de rescisões de contrato de trabalho, serão considerados válidos e portanto tidos como exames médicos demissionais, os exames médicos periódicos ou admissionais realizados até o prazo de 180(cento e oitenta) dias anteriores a data da rescisão.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS

Deverão ser aceitos pelas empresas, como justificativa de faltas ao serviço, os atestados médicos fornecidos por médicos da Previdência Social Oficial (SUS) ou por estas credenciados, ou por médicos do Sindicato Profissional e 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.

**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, através de sua equipe de fiscalização, em até 48h de sua expedição, sob pena de não ser considerado como justificativa de falta de serviço.

**Parágrafo quarto:** O recebimento de atestados médicos deve ser feito através de contra recibo.

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

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

**Parágrafo sexto:** O empregado obriga-se a se apresentar para reassumir suas atividades laborais no dia seguinte ao fim do benefício previdenciário, com a respectiva alta, sob pena de ser considerada falta sem justificativa seu não comparecimento.

**Parágrafo sétimo:** O empregado também obriga-se a comunicar seu empregador até o dia seguinte ao que interpuser recurso/ação contra a alta da previdência, sob pena de serem consideradas faltas injustificadas o período sem esta informação. O empregado que optar por não laborar durante o processamento do seu

recurso/ação previdenciária deverá comunicar seu empregador para evitar que incida em faltas injustificadas, ciente que durante este período não fará jus a salário ou qualquer direito perante a empresa.

**Parágrafo oitavo:** A ausência ao trabalho, por mais de 30 (trinta) dias após a alta previdenciária poderá ser considerada como abandono de emprego.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas ficam obrigadas a ministrarem cursos de primeiros socorros a seus empregados que trabalham na fiscalização. Podendo ser substituído quando o fiscal comprovar sua participação em curso de Formação ou Reciclagem de Vigilantes prevista pela Lei 7102/83

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA AO ACIDENTE DO TRABALHO**

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

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

## CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - ATIVIDADES SINDICAIS

Para os Diretores (até o máximo de três), membros do Conselho Fiscal (até o máximo de três) e Delegados Federativos (até o máximo de dois), entre membros efetivos e suplentes, do Sindicato Profissional e Federação Profissional, fica assegurado o pagamento de seus salários, quando convocados para atividades sindicais com pelo menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência e que tais convocações não excedam ao total da jornada que normalmente cumprem em 02 (dois) dias, por mês, limitado a 01 (um) por empresa.

**Parágrafo primeiro:** A nominata destes dirigentes sindicais, deverá ser fornecida, contra recibo, ao SINESVINO/RS, em até 30 (trinta) dias após o protocolo do instrumento normativo na DRTE, sob pena de perda do benefício estabelecido no “caput” desta cláusula.

**Parágrafo segundo:** Sempre que houver alteração na composição da nominata citada no parágrafo anterior, por alteração da diretoria ou conselho fiscal do sindicato profissional, esta alteração será comunicada no prazo e sob os efeitos do disposto no parágrafo anterior.

**Parágrafo terceiro:** Para os casos de participação em seminários, encontros, congressos ou outros eventos sindicais, os dirigentes sindicais constantes da relação do parágrafo primeiro, poderão optar pela acumulação do benefício acima referido, para liberação em uma ou mais ocasiões.

**Parágrafo quarto:** Sempre que o Sindicato Profissional for utilizar o benefício desta cláusula, deverá remeter, a cada vez, ao SINESVINO/RS, com pelo menos 72h de antecedência a ocorrência do fato, nominata consolidada dos empregados contemplados com este benefício, sob pena de perda do benefício estabelecido na “caput” desta cláusula.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - MENSALIDADES DOS ASSOCIADOS

As mensalidades dos associados do sindicato profissional deverão ser descontadas em folhas de pagamento mensais, a razão de 2%(dois por cento) sobre salário normativo assim compreendido (piso salarial e periculosidade) 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.

**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, o original, ou cópia autenticada, da autorização de desconto de cada empregado.

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

**Parágrafo quarto:** Do valor arrecadado por força desta cláusula, as empresas obrigam-se a depositar o percentual de 10% (dez por cento), diretamente para a Federação dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância e Transporte de Valores do Estado do Rio Grande do Sul) na conta nº 003.803.8, da Caixa Econômica Federal, Ag. 439, Porto Alegre e, 90% (noventa por cento) para o sindicato profissional que assina o presente instrumento, nas formas acima convencionadas.



**Parágrafo quinto:** 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.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - APORTE NEGOCIAL PATRONAL**

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT de que prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltadas as vedações previstas no art. 611-B;

Considerando que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado;

Fica estabelecido que as empresas de Segurança, Vigilância, Segurança Pessoal Privada, Escolas de Formação e Reciclagem de Vigilantes, empresas orgânicas e transporte de valores junto com a vigilância representada pelo SINESVINO/RS, com sede e/ou prestando serviços nos seguintes municípios: Antônio Prado/RS, Bento Gonçalves/RS, Canela/RS, Carlos Barbosa/RS, Caxias do Sul/RS, Farroupilha/RS, Flores da Cunha/RS, Garibaldi/RS, Gramado/RS, Nova Petrópolis/RS, São Marcos/RS e Vacaria/RS, participarão para os cofres do Sindicato Patronal que firma o presente instrumento a título de aporte estrutural, proporcionalmente ao número de funcionários que possuam na base territorial representada pelo Sindicato Patronal, que firma presente, até o dia 15 de julho de 2022, com a importância equivalente a 02(dois) dias do salário profissional mensal de cada vigilante, de cada auxiliar de serviço patrimonial ou servidor administrativo, limitado ao valor máximo do valor do vigilante, vigente em abril/2022 e já reajustado com base no presente instrumento.

**Parágrafo primeiro:** As empresas que efetuarem o pagamento aqui ajustado até a data aprazada gozarão do direito a um desconto correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor devido, ou seja, contribuirão nas bases acima com o correspondente a 01 (um) dia do salário profissional mensal de cada vigilante, vigente em abril/2022 e já reajustado com base no presente instrumento.

**Parágrafo segundo:** As empresas que não efetuarem este aporte até o dia 15 de julho 2022 na forma acima, além de não gozarem do desconto acima previsto, 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 terceiro:** As empresas de monitoramento, instalação e comercialização de alarmes, CFTVs e equipamentos elétricos e eletrônicos de segurança, contribuirão para os cofres do Sindicato Patronal que firma o presente instrumento, no mesmo prazo e demais condições acima.

**Parágrafo quarto:** A Contribuição Negocial Patronal de que trata esta cláusula terá um valor mínimo equivalente:

Para empresas especializadas, mínimo definido no caput da presente cláusula, correspondente a 100 (cem) vigilantes e/ou auxiliar de serviços patrimoniais e/ou demais empregados. Caso a empresa possua quantidade de empregados na base territorial do Sindicato Patronal signatário da presente, inferior a 100 (cem) empregados, deverá comprovar tal condição para fins do recolhimento do presente aporte. A não comprovação da quantidade de empregados, ensejará na obrigação do pagamento mínimo equivalente a 100 (cem) empregados.

Demais empresas, inclusive monitoramento, instalação e comercialização de alarmes e equipamentos elétricos e eletrônicos de segurança e prefeituras: 1 (um) piso mensal dos vigilantes ou a comprovação de quantidade inferior de empregados. Beneficiando-se, entretanto, do desconto previsto no parágrafo 1º acima, se efetuarem este pagamento até a data prevista no caput desta cláusula, ou seja, até 15 de julho de 2022.

**Parágrafo quinto:** As empresas que possuem empregados nos municípios da base territorial do SINESVINO e constantes do preâmbulo da presente Convenção, ficam obrigadas a informar, ao mesmo, através de correspondência assinada por seu representante legal, encaminhada a sede social do Sindicato, no endereço: Rua Júlio de Castilhos, 651, sala 109 FARROUPILHA (RS) CEP. 95170-508 fone/fax (54) 3268- 6555, ou pelo e-mail [sindicato.sinesvino@gmail.com](mailto:sindicato.sinesvino@gmail.com) até o dia 15 de junho de 2022, o número de profissionais atuando na referida área, no mês abril/2022, sob pena de multa no valor de 10% (dez por

cento) do salário básico da categoria profissional por vigilante não informado.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - SUSTENTABILIDADE PARA ASSISTÊNCIA AOS TRABALHADORES REPRESENTADOS PELO SIND**

A cota de Solidariedade Sindical se constitui em deliberação de Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional, e é fixada pelos trabalhadores conforme abaixo discriminado:

**-Com o percentual mensal de 2%(dois por cento) do salário normativo assim compreendido (Piso Salarial e Periculosidade)**

**Parágrafo Primeiro:** Mediante aprovação da assembléia 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 30 dias após a publicação do edital.

**Parágrafo Segundo:** A publicação deverá ser feita no mesmo jornal que convocou a assembléia de aprovação da pauta de reivindicação no prazo de 10 dias contados do protocolo do instrumento normativo na Superintendencia 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 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, a federação e/ou sindicatos profissionais utilizarem-se das mesmas para qualquer outra finalidade, parcela ou direito, sob pena de nulidade do procedimento que assim promoverem.

**Parágrafo Quinto:** O valor assim descontado pelas empresas deve ser recolhido por estas, direta e separadamente, à entidade que assina o presente instrumento e a FEPSP-RS (sindicato profissional e federação) 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, para o e-mail ([sindivigilantescaxias@gmail.com](mailto:sindivigilantescaxias@gmail.com)).

**Parágrafo Sexto:** O não recolhimento no prazo estabelecido no parágrafo sexto implicará acréscimo de juros de 1% (um por cento) 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.

**Parágrafo Sétimo:** Esta cláusula é inserida na CCT a pedido do sindicato profissional a quem deverá ser direcionado qualquer questionamento quanto a mesma.

**Parágrafo Oitavo:** Do valor arrecadado por força desta cláusula as empresas obrigam-se a depositar o percentual de 10% (dez por cento), diretamente para a Federação dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância e Transporte de Valores do Estado do Rio Grande do Sul) na conta nº 003.803.8, da Caixa Econômica Federal, Ag.439, Porto Alegre e 90%(noventa por cento) para o Sindicato Profissional que assina o presente instrumento, nas formas acima convencionadas.

**Parágrafo Nono:** O sindicato profissional que firma a presente compromete-se a reembolsar de imediato todo e qualquer valor que alguma empresa seja condenada a restituir ao trabalhador por conta desta cláusula.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES SINDICAIS**

Ao sindicato profissional que firma a presente convenção é assegurado que lhe seja colocado em disponibilidade remunerada 01 (um) de seus dirigentes sindicais, desde que nenhum outro lhe tenha sido colocado em disponibilidade remunerada, mesmo que através de qualquer outro acordo em processo de revisão de dissídio coletivo, convenção ou acordo coletivo.

I - O sindicato profissional deverá fornecer, ao SINESVINO/RS, com contra recibo, a nominata de sua diretoria, identificando a que empresa estão vinculados cada um de seus componentes, e, destacando expressamente qual deles será o colocado na disponibilidade remunerada aqui prevista em até 30 dias após a assinatura do presente instrumento, sob pena de perda deste direito.

II- Enquanto perdurar esta disponibilidade o dirigente sindical liberado terá garantido tão somente o pagamento do salário profissional de vigilante e do adicional de periculosidade, independentemente do que possa, estava, ou, poderia estar percebendo do empregador.

III- O empregado a ser colocado em disponibilidade, pelas empresas, conforme previsto nesta cláusula, será necessariamente dirigente sindical com mandato em vigor, dentre os que estejam sem posto de serviço na base territorial do sindicato profissional. No caso da empresa voltar a manter o posto de serviço em que este empregado possa trabalhar na base territorial do sindicato, poderá, este sindicato profissional, substituir o dirigente liberado.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - TABELA DE CUSTOS MÍNIMOS**

As empresas representadas pelo sindicato patronal que firma o presente instrumento se obrigam a praticar os salários identificados nesta convenção coletiva, e, não praticar preços inexequíveis na prestação de seus serviços, ou seja, preços inferiores ao custo mínimo estabelecido de comum acordo entre as entidades sindicais que firmam o presente instrumento.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTO DOS ENCARGOS SOCIAIS**

Ficam as empresas obrigadas no prazo de até dez dias úteis após o recolhimento a remeter para os sindicatos profissionais sempre que solicitado, os comprovantes de recolhimentos efetuados a título de Previdência Social, FGTS, Contribuição Sindical, Desconto Assistencial, taxa confederativa/negocial e comprovante de entrega da RAIS, referentes aos seus empregados.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - SEGURANÇA PRIVADA LEGAL**

Os sindicatos Patronal e Laboral acordam que os serviços de segurança/vigilância, bombeiro/brigadista, salva vidas, escolta armada, eventos e segurança pessoal somente poderão ser prestados através de empresas de segurança privada autorizadas pelo Ministério da Justiça.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS CONTRA QUEBRA DE EMPRESAS**

O sindicato profissional e o sindicato econômico intercederão junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, através de sua Delegacia Regional do Trabalho e Emprego, no Estado do Rio Grande do Sul para instituir Câmara Técnica de Regulação dos Serviços Terceirizáveis, que disponibilizará planilha de custos mínimos legais, observando inclusive as obrigações decorrentes das convenções coletivas de trabalho e encargos

sociais que envolvem os trabalhadores do ramo da segurança privada no Estado, evitando assim a insolvência e até a quebra de empresas e contratos com preços inexequível que não garantam os direitos mínimos dos seus empregados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - REPASSE DA MAJORAÇÃO DOS CUSTOS**

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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

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

"A Constituição é a vontade direta do povo.

E esta Norma Coletiva é a vontade dos trabalhadores a ela subordinados."

Os trabalhadores e as empresas, neste ato representados pelos seus respectivos sindicatos, ao início identificados, no exercício de seus direitos constitucionais, agora reforçados pelas disposições contidas no artigo 611-A da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, firmam a presente CCT – Convenção Coletiva do Trabalho como expressão de suas vontades.

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 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, razão pela qual as partes reafirmam que o aqui previsto representa suas vontades, razão pela qual o aqui ajustado deve prevalecer sobre o legislado e a jurisprudência.

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 às 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.

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.

Esperam os firmatários que suas vontades sejam respeitadas frente a qualquer tipo de argumentação ou fundamento de terceiros que teorizam e desconhecem a realidade fática dos representados.

## 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 SINESVINO/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 SINESVINO/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 SINESVINO/RS, ou sede da empresa, ela deverá responder pelas despesas de transporte, alimentação dos representantes do sindicato.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA CENTÉSIMA - CADASTRO, INFORMAÇÕES E ENTREGAS DE DOCUMENTOS

Consignam que é obrigação do trabalhador manter seu cadastro junto a CAIXA (CNIS), Ministério do Trabalho e Emprego, Previdência Social e Receita Federal, atualizado e completo, tanto no que se refere a seus dados pessoais como ao de seus dependentes, razão pela qual deve tomar as providências necessárias a este fim junto a CAIXA sob pena de não poder ser admitido em qualquer empresa, ou, em estando empregado, vir a responder pelas multas geradas pelo “e-social” relacionadas as inconsistências de seu cadastro, pessoal e de seus dependentes.

**Parágrafo primeiro:** O trabalhador desde já autoriza seu empregador a descontar de seus salários os valores correspondentes as multas geradas pelo “e-social” e relacionadas ao seu cadastro.

**Parágrafo segundo:** O trabalhador fica desde já ciente de que a regularidade de cadastro refere-se a sua

pessoa e a seus dependentes, na falta do que, além das multas que podem ser geradas pelo “e-social” poderá sofrer outras consequências.

**Parágrafo terceiro:** O trabalhador deverá atender, imediatamente, a toda e qualquer solicitação de seu empregador para fins de regularização de seu cadastro perante a CAIXA (CNIS), Ministério do Trabalho e Emprego, Previdência Social e Receita Federal, sob pena de, além de responder pelas multas, ser punido disciplinarmente, o que pode culminar com demissão por justa causa com base na previsão contida na alínea “m” do art. 482 da CLT.

**Parágrafo quarto:** A entrega de todo e qualquer documento pelo empregado ao empregador deverá ser feita contra recibo sob pena de se considerar como não entregue.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO VIGILANTE**

Será considerado “ Dia do Vigilante” a data de 20 de junho.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA - PROIBIÇÃO DE ANOTAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS 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 CENTÉSIMA QUARTA - 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 CENTÉSIMA QUINTA - 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 trabalho na empresa após 1994.

### CLÁUSULA CENTÉSIMA SEXTA - 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.

### CLÁUSULA CENTÉSIMA SÉTIMA - ENCARGOS TRABALHISTA E RENUMERATÓRIOS

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. (INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 3, DE 15 DE OUTUBRO DE 2009, MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, SECRETARIA DE LOGÍSTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO)

<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>11,43%</b>
Aviso Prévio Indenizado	2,64
Incidência do FGTS s/Aviso Prévio Indenizado	0,21
Multa do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado	0,13

Aviso Prévio Trabalhado	3,19
Incidência 4.1 s/aviso prévio trabalhado	1,23
Multa FGTS s/aviso prévio trabalhado	4,03
<b>Sub-Módulo 4.5 = Custo de reposição</b>	<b>19,88%</b>
Férias	8,33
Ausência por doença	0,94
Licença Paternidade	2,31
Ausências Legais	1,04
Ausências por acidente de trabalho	1,72
Incidência 4.1 s/custo de reposição	5,54
<b>TOTAL</b>	<b>85,41%</b>

### CLÁUSULA CENTÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

Por força das disposições contidas nos artigos 607 e 608 da CLT, 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.

### CLÁUSULA CENTÉSIMA NONA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho pelo período de 1º de abril de 2022 a 31 de março de 2024, assim sendo: as cláusulas de natureza econômicas terão validade de 12 meses de 01/04/2022 a 31/03/2023, e as cláusulas de natureza social com vigência por 24 meses de 01/04/2022 a 31/03/2024. A data base da categoria em 1º de Abril.

**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 e feitos.

Farroupilha/RS 22 de Fevereiro de 2022

**GILBERTO PERERA**  
PRESIDENTE  
S DAS E E DE SEG E VIG DA R N E N DO E DO R G DO SUL



**CLAUDIOMIR DA SILVA BRUM  
PRESIDENTE  
SINDICATO PROFISSIONAL DOS VIGILANTES EMPREGADOS DE EMPRE. DE SEG. VIGILANCIA, E DOS TRAB. EM  
SERV. DE SEG.VIG. ORG**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA - SINDICATO PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA SIND LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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