

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

PROTOCOLO DE REGISTRO NO MTE: RS000591/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/02/2025
PROTOCOLO DA SOLICITAÇÃO: MR008796/2025
PROTOCOLO DO PROCESSO: 47997.223264/2025-94
DATA DO PROTOCOLO: 21/02/2025

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

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

PROF TRAB VIG, EMPR EMP SEG E VIG E TRAB SERV SEG , SEG PES, CURSO DE FORM E ESP DE VIG, AUX SEG PRIV E MONIT DE, CNPJ n. 20.181.818/0001-65, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAMIRO ANTONIO DE MENDONÇA;

CADEIA DE PROTECAO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES EM SEGURANCA PRIVADA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 16.867/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDIOMIR DA SILVA BRUM;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2025 a 31 de janeiro de 2027, com data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores Vigilantes, Empregados de Empresas de Segurança e Vigilância e dos Trabalhadores em Serviço de Segurança, Segurança Pessoal, Cursos de Formação e Especialização em Vigilantes, Auxiliares de Segurança Privada, Empregados de Empresas de Monitoramento de Guaíba e Eldorado do Sul**, com abrangência territorial em **Eldorado do Sul/RS e Guaíba/RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS PROFISSIONAIS

De acordo com a ocorrência do estabelecido através deste instrumento, ficam definidos os seguintes salários hora que devem ser observados em qualquer contratação, assim como o salário mensal para quem for contratado para uma carga horária mensal plena de 220 horas.

Função	CBO	Salário Hora	Salário Mensal 220h
Guardantes, Auxiliar de instalação de Alarmes/Câmeras/Cerca Elétrica, etc...	7156-15	7,55	1.661,00
Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo	4110-05	7,55	1.661,00
Estoquista	4110-05	7,55	1.661,00
Aragista	5141-10	7,55	1.661,00
Limpeador, Zelador de edifício	5141-20	7,55	1.661,00
Auxiliar de manutenção em empresa de monitoramento	5143-10	7,55	1.661,00
Porteiros.	5174-10	7,58	1.667,60
Porteiros de locais de diversão.	5174-15	7,58	1.667,60
Auxiliares de Serviços Patrimoniais, Auxiliares de Segurança Privada, Vigia, Guarda, porteiro de Portaria	5174-20	7,58	1.667,60
Eletricista de Instalações de Alarmes/Câmeras/Cerca Elétrica, etc...	7156-15	7,92	1.742,40
Instalador de Alarmes/Câmeras/Cerca Elétrica, etc...	9513-05	7,92	1.742,40
Operador de Central (o que executa serviço externo)	5174-20	7,92	1.742,40
Agente Monitoramento, Operador de Vídeo, inclusive com portaria remota	5174-20	8,39	1.845,80
Agente Atendimento de Ocorrência, Inspetor Alarmes	5174-20	8,39	1.845,80
Vigilante	5173-30	9,57	2.105,40
Vigilante Segurança Pessoal	5173-30	11,48	2.525,60
Vigilante Escolta	5173-30	11,48	2.525,60
Vigilante Orgânico	5173-30	11,48	2.525,60
Vigilante Eventos	5173-30	11,48	2.525,60
Vigilante Condutor de Veículo de Emergência	5173-30	11,48	2.525,60
Agente de Segurança	5173-10	11,48	2.525,60
Técnico, Técnico de Manutenção Elétrica	3131-20	12,28	2.701,60
Técnico de Manutenção Eletrônica (Assistente Técnico) Fibra Ótica	3132-05	12,28	2.701,60
Técnico Eletrônico	3132-15	12,28	2.701,60
Técnico em eletrotécnica	3131-05	12,28	2.701,60
Técnico de eletricidade, Técnico equipamentos elétricos	3131-30	12,28	2.701,60

Devem ser mantidos os salários dos empregados que desempenharem as funções acima identificadas se já percebem salário superior ao atual. As empresas poderão contratar empregados com horário de trabalho e cargas horárias mensais proporcionais ou reduções de jornada, desde que a unidade em que o salário correspondente será proporcional à carga horária executada, respeitado o valor do salário-hora fixado no contrato coletivo. A utilização do mesmo código de CBO no quadro acima ocorre por falta de código específico, em consequência, a utilização do mesmo código não quer dizer que executem as mesmas atividades.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS

Anteriormente, por determinação legal, do gozo de pelo menos 1 hora de repouso e alimentação em postos de 44h semanais (8h48m de segunda a sexta-feira) em estabelecimentos financeiros públicos (Banco Central, BNDS, BRDE, BADESUL, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, BANRISUL e demais bancos e instituições financeiras públicas, estaduais e federais), que era executado por um vigilante, e que por consequência lhe gerava o direito ao pagamento do salário mensal pleno, transformou esta realidade, impondo redução de carga horária aos vigilantes que passaram a executar tão somente 39h semanais, eis que as 5h semanais restantes passaram a ser executadas por outro vigilante. Em decorrência desta situação, a falta de mão de obra, e a alta relevância dos serviços prestados aos estabelecimentos financeiros públicos, é acolhido o pedido da categoria profissional para que a estes vigilantes seja garantido o pagamento do salário mensal pleno correspondente ao salário mensal pleno do vigilante titular/fixo. Diante do espírito que norteou a questão, fica ajustado que a partir, e durante a vigência, desta norma coletiva, será garantido o pagamento do salário mensal pleno aos vigilantes, e tão somente aos vigilantes que se enquadram, e enquanto se enquadrarem, na situação fática prevista no caput desta cláusula. A percepção de salário em valor correspondente ao salário mensal pleno do vigilante titular/fixo. Em decorrência do aqui previsto, na execução de postos de 44h semanais (8:48h de segunda a sexta com intervalo de 1 hora) em estabelecimentos financeiros públicos (Banco Central, BNDS, BRDE, BADESUL, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, BANRISUL e demais bancos e instituições financeiras públicas, estaduais e federais), deverá ser pago ao vigilante titular/fixo deste posto, que executa efetivamente 39h semanais de efetivo serviço (7:48h de segunda a sexta-feira) o valor correspondente ao salário mensal pleno do vigilante titular/fixo. Ao vigilante que executar o serviço nas horas intervalares do titular/fixo, o valor da hora normal do vigilante com o acréscimo de 30% sobre a hora normal de periculosidade. O direito aqui criado objetiva garantir a percepção de valor equivalente ao salário profissional mensal pleno aos vigilantes identificados no caput desta cláusula, enquanto não lhes for designada a prestação de serviços correspondente a pelo menos 44h semanais de efetivo serviço. O direito aqui disciplinado não contempla os vigilantes que laborarem na condição de rendições de intervalos para repouso e alimentação, nem os que estiverem cobrindo faltas e/ou férias dos titulares, e nem os que executem carga horária semanal diferente da prevista independentemente do aqui estabelecido, para todos os fins de direito, o valor hora para os vigilantes contemplados com este benefício será o mesmo como os demais, esta identificado na cláusula referente ao aumento salarial dos vigilantes. Os vigilantes beneficiados por esta cláusula são somente aqueles que hoje trabalham mais do que 36h semanais e menos do que 44h semanais, isso em estabelecimentos financeiros públicos que estejam pagando 44h semanais para o fixo e as horas intervalares para o efetivo e fazem rendição para repouso e/ou alimentação. Este vigilante, se convocado para laborar além da carga horária que hoje cumpre, não poderá atender à convocação sob pena de perda do benefício instituído nesta cláusula, percebendo por este trabalho como horas extras.

CLÁUSULA QUINTA - VALORES DE UNIDADES SALARIAIS PARA VIGILANTES

Os empregados que desempenham as atividades de Vigilantes, os enquadrados na CBO 5173, a partir de 01/02/2025 deverão perceber os seguintes valores unitários.

Valor Normal Hora	9,57	Salário Mês 220h	2.105,40
Valor Hora DSRF	12,44	Hora Extra 50%	14,35
Valor Hora Adicional Noturno Hora	1,91	Adicional Troca de Uniforme	1,59

CLÁUSULA SEXTA - VALORES DE UNIDADES SALARIAIS PARA AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS

Os empregados que desempenham as atividades de ASPs (auxiliares de serviços patrimoniais, auxiliares de segurança privada, porteiros, etc), os enquadrados na CBO 5174, a partir de 01/02/2025 deverão perceber os seguintes valores unitários.

Normal Hora	7,58	Salário Mês 220h	1.667,60
DSRF	9,85	Hora Extra 50%	11,37
Normal Noturno Hora	1,52	Adicional de Risco/Ajuda de Custo 20%	333,52

CLÁUSULA SÉTIMA - IMPACTOS ECONÔMICOS E FINANCEIROS NOS SERVIÇOS DO SEGMENTO

O impacto econômico-financeiro decorrente desta norma coletiva gerará aumento do custo, e preço, para a continuidade da execução dos serviços de prestação de serviços vigentes deste segmento. O impacto econômico-financeiro é o do percentual que será divulgado a circular do SINDESP/RS - Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado do Rio Grande do Sul.

Parágrafo Único - Fica assegurado, a partir de 01/02/2025, a todas as empresas prestadoras de serviços de segurança privada, os empregados (vigilância, segurança privada, segurança eletrônica, cursos de formação de vigilantes, auxiliares de segurança privada, etc.), bem como, outras abrangidas pela prestação coletiva de trabalho, o direito ao reajuste dos preços de seus contratos de prestação de serviço vigentes, em relação a todos os contratantes (Instituições Públicas e Privadas, Estabelecimentos Bancários, Organizações Industriais, Comerciais, Órgãos Públicos, Administração Direta, Indireta e Fundacional, Autarquias, Empresas Estatais, Paraestatais, Condomínios Residenciais, Comerciais, etc...) no percentual do impacto econômico-financeiro identificado na circular a ser emitida pelo SINDESP/RS - Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado do Rio Grande do Sul, mencionado no caput desta cláusula.

CLÁUSULA OITAVA - DIA DO VIGILANTE

Considerado "Dia do Vigilante" a data de 20 de junho.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA NONA - REAJUSTE SALARIAL VIGILANTES

Concedido aos empregados que desempenham as funções de VIGILANTE (**CBO 5173-30**), a partir de 01/02/2025, considerando o INÍCIO acumulado de 2024, considerando a majoração salarial adicional de 0,76366% prevista para 01/02/2025, antecipada a partir de 01/02/2025, a que seria concedida a partir de 1o. de fevereiro de 2026, já incluído e tido em consideração qualquer resíduo de inflação até então, uma majoração do seu salário-hora vigente em **6,00%**. Em decorrência da majoração salarial concedida através desta convenção coletiva de trabalho:

- o **salário-hora** do Vigilante passa a ser **R\$ 9,57**, e, por via de consequência,
- o **salário de mensalista pleno** de 220h do Vigilante passa a ser de **R\$ 2.125,40**.

Os vigilantes que exercem as funções de segurança pessoal, escolta, condutor de veículo de emergência, orgânicos e em eventos, no exercício destas funções, receberão um salário profissional superior em 20% (vinte por cento) ao valor do salário-hora profissional vigente.

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

Os acréscimos e adicionais referidos nos parágrafos dessa cláusula terão natureza remuneratória. Esses acréscimos e adicionais só serão devidos enquanto presentes as condições que geram o seu direito (pagamento concreto), não se integram ao salário, e, tão logo cesse a prestação dos serviços de segurança pessoal, escolta, condutor de veículo

ência, orgânicos e em eventos os pagamentos podem deixar de serem pagos, sem que seja devida compensação, reparação ou indenização.

Em decorrência do estado de calamidade pública e a grave crise econômica que assolava o Brasil em 2020, a bem de tentar preservar empregos, não houve reajuste de salários e benefícios, mantendo-se assim, até 31/01/2021, os salários e o benefício da alimentação. Os empregados que desempenham as funções de VIGILANTE com os mesmos valores vigentes a partir de 01/02/2019, assim como os demais empregados deste segmento.

Em decorrência dos mesmos motivos identificados no parágrafo anterior, foram concedidas, nos últimos anos, anualmente, majorações salariais adicionais de 0,76366%. Como na presente CCT está sendo concedida a majoração salarial adicional de 0,76366% prevista para 2025, e, antecipada a última parcela de majoração salarial adicional de 0,76366%, a que seria concedida a partir de 1o. de fevereiro de 2025, considera-se quitado tudo que diga respeito a este tema.

SÚMULA DÉCIMA - REAJUSTE SALARIAL ASP AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS

Concedido aos empregados que desempenham as funções de AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS (**CBO 5174**), a partir de 01/02/2025, considerando o INPC IBGE acumulado de 2024, considerando a majoração salarial adicional de 0,76366% prevista para 2025, e, antecipada a última parcela de majoração salarial adicional de 0,76366%, a que seria concedida a partir de 1o. de fevereiro de 2025, um ganho real, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo de inflação até então, uma majoração do seu salário-hora de 6,36%.

- o. Em decorrência da majoração salarial concedida através desta convenção coletiva de trabalho:
- a) o **salário-hora** dos mesmos passa a ser **R\$ 7,58**, e, por via de consequência,
 - b) o **salário de mensalista pleno** de 220h dos mesmos passa a ser de **R\$ 1.667,60**.

A denominação “ASP – Auxiliar de Serviço Patrimonial”, foi adotada a partir de 01/02/2017 em substituição a de “ASP – Auxiliar de Segurança Privada”, sem que com isto fosse criado qualquer direito ou obrigação as empresas e/ou aos trabalhadores. Consignam para todos os fins de direito que tudo quanto foi, e é, referido em relação aos “ASP – Auxiliares de Segurança Privada” passa a ser referido aos “ASP – Auxiliares de Serviços Patrimoniais”.

Na falta de um código específico na CBO, continuará sendo utilizado o código CBO 5174 para identificar todos estes trabalhadores. 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 o mesmo código, sem que com isto implique em qualquer alteração nos direitos e obrigações das partes, passadas, presentes ou futuras.

Para fins de aplicação desta convenção coletiva do trabalho, consideram-se como “ASP – Auxiliares de Serviços Patrimoniais” todos aqueles trabalhadores que, independentemente da denominação de seu cargo (auxiliares de serviços patrimoniais, auxiliares de segurança privada, porteiros, vigias, recepcionistas, garagistas, manobristas, guarda noturnos, guardiões, orientadores, agentes de segurança, guardas, fiscais de loja, disciplinadores e outras), executem atividades auxiliares de segurança identificadas na CBO em seu código.

Para fins de aplicação desta convenção coletiva do trabalho os genericamente denominados de “ASP – Auxiliares de Serviços Patrimoniais” são aqueles enquadrados na CBO 5174 e que não são profissionais especializados da segurança privada, como é o caso dos vigilantes. Os trabalhadores que não trabalham para empresas especializadas na prestação de serviços de vigilância patrimonial a que se refere o inciso “I” do artigo 1º da Lei 14.967 de 09/09/2024, não usam arma de fogo, não usam cassete ou PR, não necessitam de formação específica para o desempenho de suas atividades, não executam atividades especializadas de segurança profissional de que trata a Lei 14.967 de 09/09/2024, e, em face do aqui exposto, não fazem jus ao adicional de periculosidade.

É vedada a prestação de serviços dos trabalhadores que executam serviços de “ASP - Auxiliares de Serviços Patrimoniais” (anteriormente denominados Auxiliares de Segurança Privada) nos estabelecimentos bancários, financeiros, eventos, agências lotéricas, de câmbio, e em serviços de vigilância orgânica.

Para todos os fins de direito consigna-se que as atividades prestadas pelos trabalhadores abrangidos pela denominação genérica de “ASP – Auxiliares de Serviços Patrimoniais”, não se equiparam as atividades e serviços especializados e ostensivos prestados pelos profissionais (CBO 5174).

Consignam que, por expressa previsão legal neste sentido, que é proibido às empresas especializadas na prestação de serviços de segurança e segurança, regidos pela Lei 14.967 de 09/09/2024, a execução de serviços de “ASP - Auxiliares de Serviços Patrimoniais”. Em decorrência do estado de calamidade pública e a grave crise econômica que assolava o Brasil em 2020, a bem de tentar preservar empregos, não houve reajuste de salários e benefícios, mantendo-se assim, até 31/01/2021, os salários e o benefício da alimentação.

empregados que desempenham as funções de ASP com os mesmos valores vigentes a partir de 01/02/2019, assim como os demais empregados deste segmento. Em decorrência dos mesmos motivos identificados no parágrafo anterior, foram concedidas, nos últimos anos, anualizações salariais adicionais de 0,76366%. Como na presente CCT está sendo concedida a majoração salarial adicional de 0,76366% a partir de 01/02/2025, e, antecipada a última parcela de majoração salarial adicional de 0,76366%, a que seria concedida a partir de janeiro de 2026, considera-se quitado tudo que diga respeito a este tema.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL - DEMAIS EMPREGADOS

O reajuste salarial será concedido aos demais empregados subordinados a esta Norma Coletiva, e não disciplinados por outra cláusula específica, a partir de 01/02/2025, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo de inflação até então, uma majoração do seu salário-hora vigente de 6,36%. O percentual de reajuste aqui previsto incidirá, tão somente, sobre a verba salarial até o valor correspondente a duas vezes o salário-hora adicional do vigilante vigente no período anterior ao reajuste. O do salário excedente a este limite será objeto de livre negociação entre o empregado e o empregador. Os trabalhadores que não gozarem com 12 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 de janeiro de 2026, e o reajuste.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a efetuar, até o 5o. dia útil do mês subsequente ao que se refere, o pagamento dos salários na sede da empresa ou nos postos de serviço no decorrer da jornada de trabalho, ressalvado os pagamentos por meio de depósito em conta bancária do empregado. O pagamento com cheque, no posto, só até o 4o. dia útil. O pagamento com cheque na empresa, só até as 12 horas do 5o. dia útil. Quando o pagamento for efetuado na sede da empresa, deverá ser concedido Vale-transporte necessário para esse deslocamento. O depósito efetuado na conta-corrente do empregado deverá estar disponível para saque no quinto dia útil do mês nos caixas eletrônicos, caixas automáticas e terminais de autoatendimento. É de responsabilidade do Empregado, o fornecimento ao empregador, de numeração da agência e da conta bancária, isso por meio do extrato e/ou do cartão bancário. Tal conta deve estar livre de qualquer entrave que impossibilite a efetivação do crédito. O pagamento da remuneração ou eventuais diferenças salariais deve ser efetuado no prazo de até 7 dias úteis após ele ter formalizado por escrito a reclamação destas diferenças. 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 úteis após ele ter formalizado por escrito a reclamação destas diferenças. Para fins do estabelecido nesta cláusula considera-se dia útil o dia que em que há expediente bancário na sede da empresa empregadora. Ficam as empresas autorizadas a efetuar o fechamento das parcelas salariais variáveis no período de 16 de um mês a 15 do mês seguinte. Com isto o recibo de pagamento do mês deverá contemplar o pagamento do salário-base de todos os dias do mês a que se refere, o adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, ou adicional de risco (doravante denominado de ajuda de custo), que incidirá sobre o salário-base, e, as parcelas variáveis do período compreendido entre o dia 16 do mês anterior a 15 do mês a que se refere, e, a título de resumo.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO - DISCRIMINAÇÃO

gatório o fornecimento ou disponibilização de comprovante de pagamento que identifique o empregador discrimine as parcelas e descontos efetuados. A disponibilização pode ser feita na sede da empresa, diretamente ao empregado, por e-mail ou WhatsApp, fornecido pelo trabalhador, no site ou portal da empresa, ou terminais bancários. Ficam as empresas obrigadas a proceder a integração da média das horas extras habituais nas férias e nos 13º salários. As empresas que se utilizarem do sistema de pagamento dos salários por meio de ordem de pagamento bancária, serão obrigadas a fornecer o contracheque correspondente em duas vias, com a identificação do empregador e com a discriminação das parcelas pagas e descontos efetuados até o dia 15 (quinze) de cada mês subsequente ao que se refere, salvo se a instituição bancária disponibilizar o extrato discriminativo das parcelas pagas pela empresa, e não cobrar do empregado por este serviço, ou disponibilize o recibo de pagamento dos salários no site da empresa, por e-mail ou WhatsApp fornecido pelo trabalhador. 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 com o mesmo. As empresas que efetuarem pagamentos de salários, de férias e/ou de 13º salários por meio de crédito em conta-corrente do empregado, não estão obrigadas a apresentar o recibo assinado pelo empregado para comprovar este pagamento. Basta, para comprovar, apresentar o recibo (com as parcelas discriminadas) e o comprovante de depósito bancário correspondente. As empresas que disponibilizarem sistema informatizado disponível em site na internet, ou APP, para os funcionários, com livre acesso aos extratos dos contracheques mediante login e senha de acesso pessoal e intransferível, poderão deixar de fornecer o contracheque impresso em papel, com vistas à facilidade, à agilidade e à qualidade no atendimento de seus colaboradores. Ficará, entretanto, o empregador obrigado a fornecer, recibo de pagamento de salário impresso ao empregado que assim o solicitar por escrito.

Descontos Salariais

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 sejam arrebatadas, comprovadamente, por ação criminal, no local, no horário e no desempenho das funções para as quais foi contratado o empregado, 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 desconto, se previsto 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 ao uso de uniforme, armas, coletes e demais equipamentos utilizados na sua prestação de serviços.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CRITÉRIOS DE CÁLCULOS PARA DEFINIR SALÁRIOS PROPORCIONAIS

Força desta norma coletiva a duração do efetivo trabalho normal dos trabalhadores, mensalistas plenos, beneficiários desta norma com 190h40minutos mensais (26 dias x 7h20minutos). Limite que, de forma alguma, confunde-se com divisor mensal, nos termos estabelecido nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro dessa cláusula. O salário mensal pleno é o que remunera 220 horas (30 dias de 7h20min.), das quais, por expressa disposição desta norma com 190h40minutos (26 dias x 7h20minutos) são de efetivo trabalho, e, 29h20minutos (4 dias x 7h20minutos) correspondem aos Dias Feriados. Os meses e semanas são remunerados e ferias. O valor dos salários mensais plenos, ou integrais, é o resultante da multiplicação do salário-hora por 220h. O valor do salário-hora de um mensalista pleno é o resultante da divisão de seu salário mensal por 220h. Portanto, para todos os casos, o texto consignam que o divisor para apurar o valor da hora normal dos mensalistas plenos, a partir do salário mensal pleno, é 220h. Quando o número de horas a serem laboradas a cada semana, em decorrência da escala adotada, for fixo, as horas de efetivo tra-

nal correspondem a 1/5 do total de horas que serão remuneradas pelo salário mensal (ai incluídos os RSRF). Para a definição do salário mensal multiplica-se o número de horas a serem trabalhadas por semana por “5”, e o resultado, pelo valor hora. Exemplos:

A	B	C	D
TOTAL DE HORAS DE EFETIVO TRABALHO SEMANAL	HORAS QUE SERÃO PAGAS NO MÊS = A x 5	SALÁRIO MENSAL DO VIGILANTE = B X valor hora	SALÁRIO MENSAL DO ASP = B X valor hora
44h	220h	2.105,40	1.667,80
39h	195h	1.866,15	1.478,10
36h	180h	1.722,60	1.364,40

Quando o número de horas a serem laboradas a cada semana, em decorrência da escala adotada, for variável, mas fixa a quantidade mensal, para a definição do salário mensal, nestes casos, divide-se o total de horas efetivamente laboradas por mês por 26. O resultado se multiplica por 30. E o novo resultado se multiplica pelo valor do salário-hora.

E	F	G	H
TOTAL DE HORAS DE EFETIVO TRABALHO MENSAL	HORAS QUE SERÃO PAGAS NO MÊS = E : 26 x 30	SALÁRIO MENSAL DOS VIGILANTE = F x valor hora	SALÁRIO MENSAL DOS ASP = F x valor hora
190h40	220h	2.105,40	1.667,80
169h	195h	1.866,15	1.478,10
156h	180h	1.722,60	1.364,40

Na mesma situação fática do parágrafo anterior pode-se apurar o salário mensal devido dividindo-se o salário mensal pleno por 190,666 e o resultado multiplicando pela quantidade de horas trabalhadas no mês. Exemplos:

I	J	K
HORAS DE EFETIVO TRABALHO MENSAL	VIGILANTE = Salário mensal : 190,666 x I	ASP = Salário mensal : 190,666 x I
190h40	2.105,40	1.667,80
169h	1.866,15	1.478,10
156h	1.722,60	1.364,40

Todo o acima exposto se refere, tão somente, ao salário-base, ou seja, não se refere a horas intervalares e nem reflexos de horas extras e adicionais noturnos em RSRF.

RESOLUÇÃO DÉCIMA SEXTA - ENCARGOS TRABALHISTAS E REMUNERATÓRIOS 86,79%

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 receber os seus salários e encargos sociais, a Prefeitura de São Paulo, por meio da Comissão de

receberem seus direitos, as partes resolvem fazer constar deste instrumento a relação de encargos sociais que incidem sobre os salários, como forma de balizar os tomadores de serviços para que os preços contratados sejam suficientes para efetuar estes pagamentos.

Módulo 4.1 = Encargos Previdenciários e FGTS	38,60%
	20,00
	8,00
	3,00
(médio do segmento)	1,80
ENCARGO EDUCAÇÃO	2,50
	1,50
ENCARGO SAÚDE	1,00
ENCARGO ALIMENTAÇÃO	0,60
ENCARGO VESTIMENTAÇÃO	0,20
Módulo 4.2 = 13º Salário e Adicional Férias	15,40%
13º Salário	8,33
Adicional de Férias	2,78
Encargos 4.1 s/13º e adicional férias	4,29
Módulo 4.3 = Afastamento Maternidade	0,10%
Afastamento maternidade	0,07
Encargos 4.1 s/afastamento maternidade	0,03
Módulo 4.4 = Provisão para Rescisão	11,51%
Provisão Prévio Indenizado	2,64
Encargos do FGTS s/Aviso Prévio Indenizado	0,21
Encargos do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado	0,11
Provisão Prévio Trabalhado	3,19
Encargos do FGTS s/aviso prévio trabalhado	0,13
Encargos 4.1 s/aviso prévio trabalhado	1,23
Encargos do FGTS na contratualidade	4,00
Módulo 4.5 = Custo de reposição	21,18%
	8,33
Encargos 4.1 s/custo de reposição	1,88
Encargos da Paternidade	2,31
Encargos Legais	1,04
Encargos por acidente de trabalho	1,72
Encargos 4.1 s/custo de reposição	5,90
Total	86,79%

RESOLUÇÃO DÉCIMA SÉTIMA - PREÇO X CUSTO SEGURANÇA PRIVADA

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

contrata um serviço com valor abaixo do custo é incompetente ou irresponsável. Este valor pago, abaixo dos custos, seria um exequível. O custo dos serviços de segurança privada tem por base a remuneração dos trabalhadores que vão executá-lo, e, portanto, a fixação do valor dos serviços, quanto a ser suficiente para cobrir estes custos (exequível), é fácil e objetivamente identificada pela composição do chamado “Fator K”. O “Fator K” é o índice que decorre da relação entre o valor mensal pago pela prestação do serviço e o custo da remuneração salarial dispendida para a execução destes serviços. A metodologia utilizada no segmento de prestação de serviços, inclusive da segurança privada, como indicativo de uma boa ou má contratação. Um contrato de prestação de serviços com valor inferior ao necessário para que sejam pagas as despesas com a prestação: salários, encargos sociais, tributos, uniformes, equipamentos, alimentação, transporte, armamento, etc... , significa que a contratação é inadequada. Sem que se contemple os custos administrativos e lucros de cada empresa, para que não se crie uma tabela de preço, e para atingir esse o objetivo desta cláusula, temos que na composição de um preço não podem estar ausentes os seguintes elementos.

Remuneração.....	= 100,00%
Benefícios legais (VT + VA + Seguro).....	= 10,68%
Insumos (uniformes, equipamentos).....	= 3,35%
Encargos Sociais e Trabalhistas.....	= 86,79%
Tributos Federais (PIS + COFINS=3,65%).....	= 7,75%
Tributos Municipais (ISS=2,50%).....	= 5,30%
TOTAL.....	= 213.87%

Objetivo: Reafirmando que a presente cláusula não se refere a fixação de preço, destaca-se que anualmente Ministérios atribuem preços para os serviços de vigilância em postos de “44h semanais”, “12x36 diurno”, e, “12x36h noturno”, em cada Estado para estabelecer parâmetros de exequibilidade.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 correspondente a 50% do salário percebido pelo empregado, deverá ser paga obrigatoriamente até o dia 30 de novembro de cada ano. **Objetivo:** As empresas deverão pagar a segunda parcela do 13º salário obrigatoriamente até o dia 20 de dezembro de cada ano, oportunizando a empresa e o empregado, e deverá ocorrer em recibo que consigne a identificação dos valores pagos.

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO / AJUDA DE CUSTO

A gratificação e/ou ajuda de custo que o empregado vier a receber pelo exercício de uma função, deixará de ser devida quando não houver mais função para exercer. 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. **Objetivo:** Fica ajustado entre as partes, que por se tratar de gratificação ou ajuda de custo condição, concedida por mera liberalidade da empresa, conforme ajustado no caput desta cláusula, o valor pago a este título tem natureza indenizatória, não tem natureza salarial e não se incorporará à remuneração, não se incorporará ao contrato de trabalho, portanto, não terá incidência ou reflexo sobre qualquer outra parcela da remuneração, horas extras, adicionais noturnos, férias, 13º salário, FGTS, etc... .

Outras Gratificações

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GRATIFICAÇÕES DE QUALQUER NATUREZA/ AJUDA DE CUSTO

Não poderá o empregado passar a receber algum tipo de gratificação ou ajuda de custo por causa de algum fato gerador específico (por exemplo: evento; temporariedade; projeto; etc...). A gratificação ou ajuda de custo que o empregado vier a receber por qualquer motivo deverá cessar quando o fato gerador cessar, sem que o fato de tê-la recebido lhe gere qualquer direito futuro, após a cessação do fato gerador. Assim se estabelece para que exista a possibilidade do empregado receber uma gratificação ou ajuda de custo temporária sem que isso seja incorporado ao contrato de trabalho. Fica ajustado entre as partes, que por se tratar de gratificação ou ajuda de custo, concedida por mera liberalidade da empresa, não será incorporada ao contrato de trabalho. Fica ajustado no caput desta cláusula, o valor pago a este título terá natureza indenizatória, não tem natureza salarial, não integra a remuneração, não se incorporará ao contrato de trabalho, portanto, não terá incidência ou reflexo sobre qualquer outra parcela, valor das horas extras, adicionais noturnos, férias, 13º salário, FGTS, etc... Fica vedado as empresas utilizar a rubrica ajuda de custo para pagar parcelas remuneratórias do tipo: horas extras, adicionais noturnos, férias, etc...

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELOS CONTRATANTES

Convenção e costumbre não geram direitos. Ficando convencionado que os benefícios que os tomadores de serviço se proponham a conceder aos empregados das empresas prestadoras de serviços não gerarão qualquer direito em relação ao contrato de trabalho do empregado e seu empregador. O benefício terá natureza indenizatória mesmo se concedido em numerário, cartão benefício ou similar, não terá natureza salarial, não integrará a remuneração, não será incorporado ao contrato de trabalho e nem se refletirá em qualquer outra parcela (inclusive INSS e Férias). Sendo o referido benefício ato espontâneo do tomador do serviço, sendo de interesse do trabalhador recebê-lo, fica claro que é de livre vontade do tomador suspender, alterar ou eliminá-lo a qualquer tempo, sem que deste fato resulte qualquer direito ao trabalhador. Este benefício não é e nem será objeto de isonomia ou paridade para outros funcionários da empresa que trabalhem em postos de trabalho diferentes. Este benefício não será incorporado, para nenhum efeito legal, ao salário do empregado, permanecendo a sua concessão a critério do tomador do serviço. 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 extinto para o mesmo.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS

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

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO ANUÊNIO EXTINTO A PARTIR DE 01.05.2006

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

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

Estabelecem, ainda, que o valor que alguns trabalhadores continuarão percebendo, por conta da cláusula ora extinta, tem natureza remuneratória, 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.

O pagamento de que tratava esta cláusula e ainda trata seu § 1º., podia, pode e poderá ser suprimido, de comum acordo entre as partes, mediante o pagamento de uma indenização com valor correspondente ao produto da multiplicação do valor que estavam percebendo, a título de anuênio, pela quantidade de anos de trabalho contínuo a este empregador até 30.04.2006. Anos incompletos de seis meses iguais ou superior a seis meses devem ser consideradas como de ano completo.

As empresas ficam proibidas de simplesmente cancelar o pagamento de anuênio que os empregados vinham recebendo sem o consentimento do empregado.

Para os empregados lotados em até 30 km da sede do sindicato, somente para estes, a supressão aqui referida e a indenização correspondente que ainda não tenha ocorrido até a presente data, só poderão ser formalizados com a assistência do sindicato profissional e a representação sindical mediante anuência do empregado.

Adicional Noturno

PARÁGRAFO VIGÉSIMA QUARTA - 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. A hora normal noturna, e a hora reduzida noturna, serão computados a partir de 22h00 de um dia até as 5h do dia seguinte conforme previsto no artigo 73 da CLT.

PARÁGRAFO VIGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO LEGAL DA HORA NOTURNA

As horas decorrentes da contagem reduzida noturna integrarão para todos os fins os somatórios de horas laboradas no mês para fixação de horas extras, ou seja, serão pagas como extras as horas que ultrapassarem o total mensal de 190h 40 minutos, após abate de 7h 20 minutos dos meses de 31 dias.

Exemplo: Em decorrência do cômputo da redução legal da hora noturna, e o previsto nos parágrafos 1º e 2º do art. 73 da CLT, considerando o período das 22h às 5h resultam 8 horas, consequentemente, para este período, devem ser pagas 8 (oito) horas de adicional noturno.

Adicional de Periculosidade

PARÁGRAFO VIGÉSIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As empresas passaram a pagar aos seus empregados vigilantes, os então assim definidos pela Lei 7.102/83 e pelos Decretos 89.051/95, a partir de 1º de fevereiro de 2013, o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) previsto pela Lei 12.740/12. Este adicional passou a ser devido a partir de 1º de fevereiro de 2014 aos empregados das empresas especializadas em prestação de segurança e vigilância que desempenham funções externas de supervisão e fiscalização destas mesmas empresas junto a vários clientes.

Reafirmam que o adicional de periculosidade passou a ser pago aos vigilantes em substituição ao adicional de risco de vida por convenções Coletivas do Trabalho anteriores, conforme previsão das mesmas e expressa autorização da Lei 12.740/12, que introduziu o artigo 193 da CLT. Ficou assim expressamente extinto o direito ao valor do adicional de risco de vida aos vigilantes a partir de 01/02/2013.

As entidades signatárias adotam a regulamentação da Lei 12.740/12, estabelecida pela Portaria 1885 de 02/12/2012. 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 do salário mensal (nele incluídos os pagamentos dos repousos ou descansos semanais remunerados e ferias): Salário das horas trabalhadas do horista (nele incluídas tão somente as horas trabalhadas); Descanso Semanal, Repouso Semanal, **DSR** – Descanso Semanal Remunerado, e **RSR** – Repouso Semanal Remunerado de horas extras; **DSRF** – Descanso Semanal Remunerado e Feriado ou **RSRF** – Repouso Semanal Remunerado e Feriados de horas extras em feriados.

Horas laboradas em Extras propriamente sem folga compensadas por Horas Reduzidas Noturnas, Horas Noturnas ou Reduzida Noturna = horas decorrentes do cômputo da jornada reduzida no mês. Adicionais 13º.

Férias e

INSS;

Aviso Prévio trabalhado e não trabalhado. O adicional de periculosidade não incide sobre gratificações, ajudas de custo, prêmios, distribuição de lucro, parcelas indenizatórias sobre qualquer parcela de natureza não salarial.

O adicional de periculosidade previsto pela Lei 12.740 de 08/12/2012, e inciso II do artigo 193 da CLT, não é devido aos trabalhadores que executam as atividades de Auxiliares de Serviços Patrimoniais, Auxiliares de Segurança Privada, Porteiros, Vigias, Zeladores e similares. 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 a título de adicional de risco de vida deverão ser compensados com o que for devido a título de adicional de periculosidade.

Outros Adicionais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE RISCO DORAVANTE DENOMINADO AJUDA DE CUSTO

As partes reconhecem que as atividades executadas pelos Auxiliares de Serviços Patrimoniais (Porteiros, Vigias, etc... CBO = 5174), Agentes de Atendimento de Ocorrência e pelos Inspetores de Alarmes, não se assemelham e nem se tipificam com a previsão contida no artigo 193 da Lei 12.740/12, eis que por sua natureza ou método de trabalho não implicam 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 (Porteiros, Vigias, etc...) e Agentes de Atendimento de Ocorrência e Inspetores de Alarme não se constituem em atividades perigosas/periculosas. Entretanto, resolvem manter a previsão de normas coletivas anteriores relativas ao pagamento de uma Ajuda de Custo (anteriormente denominado de adicional de risco de vida e após adicional de risco), 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 (Porteiros, Vigias, etc...) e Agentes de Atendimento de Ocorrência e Inspetores de Alarme.

Resolvem alterar a denominação para “ajuda de custo”, sem que com isto produza qualquer alteração em direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores.

Resolvem manter o direito dos ASP a percepção da “ajuda de custo”, com natureza indenizatória, em valor que **a partir de 01/02/2013** seja correspondente a **20%** (vinte por cento) do salário-base que efetivamente perceberem no mês, desde que não percebam adicional de periculosidade.

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

Ratificam que, se aos trabalhadores que executam as atividades identificadas nesta cláusula, vier a ser pago ou reconhecido o adicional de periculosidade, não lhes será devida a parcela prevista nesta cláusula, “ajuda de custo”. Estabelecem, ainda que, se a estes empregados vier a ser reconhecido direito ao adicional de periculosidade, o valor pago a título de “ajuda de custo” será compensado e abatido do valor devido por aquela parcela.

Estabelecem, ainda, para todos os fins de direito, que esta parcela se constitui 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, fundiários e previdenciários. Fica facultado as empresas empregadoras dos ASPs registrar na CTPS do mesmo, como remuneração, o valor da soma do salário e da ajuda de custo estabelecida nesta cláusula, discriminando o valor que corresponde a cada uma, sem que com isto descaracterize a natureza de cada uma, particularmente sem que descaracterize a natureza indenizatória da ajuda de custo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TROCA DE UNIFORME ADICIONAL

Entendendo as partes que firmam este instrumento que o conjunto de concessões que vem sendo concedidas ao longo dos anos aos vigilantes, satisfazem o tempo que eventualmente possam e/ou pudessem dispender para a troca do uniforme e, considerando a importância que tem sido objeto de demandas judiciais que ameaçam a estabilidade da relação entre empresas e empregados, e a exemplo do que já foi feito em relação a outros títulos e verbas, as partes resolvem disciplinar o tema na forma aqui exposta. Consignam que os únicos itens do uniforme do vigilante que não podem ser usados de forma ostensiva, visível a terceiros, fora do trabalho, são: I - apito com cordão; II - emblema da empresa; e, III - plaqueta de identificação do vigilante. Consignam que normalmente os vigilantes já saem de casa para o trabalho, e do trabalho para casa, usando todos os itens do uniforme. Os itens do parágrafo anterior normalmente sob um abrigo qualquer, entretanto, quando assim não ocorre, vão usando as demais peças do uniforme.

Consignam que a colocação dos itens do uniforme, identificados no parágrafo primeiro desta cláusula, assim como sua retirada, não deve levar mais do que 5 minutos a cada vez. Esta afirmação está respaldada por laudo pericial realizado pela empresa especializada em laudos periciais, "TOS Judiciais", que concluiu que: "As aferições demonstraram que o disciplinamento nas normas coletivas sobre a troca de uniforme responde a realidade, ou seja, em média, os vigilantes dispendem menos do que 5 minutos para se uniformizarem", conclusão corroborada por assessoria jurídica especializada. Consignam que em geral a colocação e retirada destes itens do uniforme ocorrem no curso da jornada de trabalho, início e fim da jornada.

Considerando que o tempo para troca, ou complementação, do uniforme é tão pequeno que, quando ocorre antes ou depois da jornada de trabalho, este tempo está abrangido pela tolerância prevista pelo § 1º do artigo 58 da CLT. Considerando que alguns vigilantes percebem por mais horas do que efetivamente laboram, portanto, estas horas que percebem seriam suficientes para compensar eventual tempo para troca de uniforme. Embora todo o aqui exposto, a bem de evitarem futuras controvérsias judiciais, quanto a esta matéria que poderia desestabilizar a relação entre empresas e empregados, resolvem: **a)** fixar como tempo total necessário para colocação e retirada do uniforme para vigilantes a jornada de trabalho, não mais de 10 minutos, 5 minutos para colocar e 5 minutos para retirar; **b)** este tempo não se constitui em tempo de serviço para nenhum fim; **c)** estes 10 minutos serão remunerados, por dia de efetivo serviço, na razão de 1/6 (um sexto) do valor da hora normal do vigilante, acima identificado, por dia de efetivo serviço; **d)** o valor acima ajustado refletirá no adicional de periculosidade, nos repouso semanais remunerados, nas férias, no décimo terceiro salário, no FGTS, no INSS e em todas as demais parcelas das tabeleiras de encargos sociais; **e)** este valor não se refletirá na base de cálculo de qualquer outra parcela, tais como, valor da hora normal, valor da hora extra, valor do adicional noturno, etc...; e, **f)** o aqui ajustado não representa e nem representará reconhecimento de qualquer tempo de trabalho.

O estabelecido nesta cláusula se aplica, única e exclusivamente, aos empregados que desempenham as funções de vigilante, a partir da data da assinatura deste instrumento. Convencionam as partes que o aqui estipulado não se confunde com o eventual tempo de rendição do colega fora de sua jornada de trabalho, com a prestação de horas extras, propriamente ditas e nem com o tempo previsto pelo inciso § 1º do artigo 58 da CLT, limitado a remunerar, tão e somente, o tempo de troca de uniforme, compreendendo-se este como aquele em que o vigilante coloca ou retira o uniforme de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 do tempo de repouso semanais remunerados e para fins de férias.

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Empregados representados pelo sindicato profissional que firma a presente CCT - Convenção Coletiva do Trabalho, durante o tempo de trabalho, será concedida alimentação/refeição por dia de efetivo serviço de sua escala quando em jornada diária igual ou superior a 06 (seis) horas e sessenta minutos), através do fornecimento de alimentos. Ficam as empresas obrigadas a manter a concessão da refeição/alimentação para os trabalhadores que vinham percebendo o benefício em jornada igual ou inferior a 360 minutos. A refeição/alimentação, aqui prevista, poderá ser satisfeita através do fornecimento de refeições junto a empregadora, junto ao fornecedor de serviços, ou junto a terceiros, com custo equivalente ao abaixo ajustado. Vedando-se a substituição por lanche. Poderá, ainda, ser substituída com o fornecimento de vales-alimentação e/ou refeição, créditos em cartões magnéticos para este fim, ou qualquer outro sistema similar que corresponda ao benefício instituído por esta cláusula. Se este benefício já estiver sendo concedido considera-se cumprida a disposição desta cláusula.

Qualquer que seja a modalidade de satisfação do benefício aqui instituído, o empregado participará do seu custeio com o valor correspondente a 20% do seu custo, pelo que, ficam seus empregadores, desde já, autorizados a proceder ao desconto deste valor nos salários dos seus empregados que receberem este benefício. O benefício ora instituído não tem natureza salarial. Estabelecem, assim, que esse benefício não se reflete e nem serve como base para qualquer outra parcela salarial ou remuneratória, tais como, hora normal, horas extras, adicional noturno, hora reduzida no caso de trabalho em turno de revezamento, salário, férias, aviso prévio, indenização adicional, etc. O benefício da alimentação/refeição aqui disciplinado, quando devido, e quando não concedido através do fornecimento de refeições, a partir de 01/02/2025, em R\$ 30,00, já contemplado e incluído o INPC IBGE acumulado de 2024 e ganho de produtividade. O benefício aqui previsto, quando devido, e quando não concedido através do fornecimento de refeição, deverá ser concedido mensalmente, num intervalo não superior a 30 (trinta) dias, em uma única oportunidade, em relação a cada empregado, até dia 10 de cada mês.

As partes ajustam que este benefício será devido proporcionalmente nos meses em que o empregado, por qualquer motivo, não estiver trabalhando em serviços, ou seja, receber salários proporcionalmente. (por exemplo: mês da admissão, em casos de gozo de férias, trocas de função, afastamentos do serviço por qualquer motivo, etc.). Consignam para todos os fins de direito, e porque os prestadores de serviço não tem como exigir providências e/ou benfeitorias dos tomadores de serviços, que, fornecido o benefício instituído nesta cláusula através de vales-alimentação e/ou refeições em cartões magnéticos para este fim, ou qualquer outro sistema similar, não poderá ser exigido das empresas prestadoras de serviços a manutenção de refeitórios ou similares nos locais da prestação dos serviços. Ajustam que as empresas responderão com uma multa de 2% sobre o valor do benefício em favor do trabalhador em caso de não realizarem como reincidentes em não cumprir com o estabelecido nesta cláusula. Tendo em vista as condições comerciais estabelecidas entre fornecedor e empregador visando a aceitação do benefício no cotidiano da atividade dos postos de trabalho, fica vedada a portabilidade do benefício previsto nesta cláusula, evitando possíveis problemas de concorrência e prejuízo ao empregado.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

As empresas se obrigam a conceder a seus empregados, que requererem anualmente e por escrito, mensal e antecipadamente, um vale-transporte (físico ou eletrônico) na quantidade necessária ao seu deslocamento de ida e volta ao serviço até o próximo fornecimento. A sobra de créditos (do) de VT em um mês pode ser compensada pela empresa em mês seguinte.

O vale-transporte segue custeado pelo beneficiário, no valor equivalente a 6% (seis por cento) do seu salário básico mensal, independentemente da escala que cumprir, a quantidade de passagens que utilizar, ou a forma que receber o benefício, tiquete, crédito, cartão magnético, cartão combustível, crédito em cartão combustível, crédito em conta-corrente ou forma similar. Ficam as empresas obrigadas a entregar os vales-transporte a todos os seus empregados nos postos de serviço, salvo quando se tratar de crédito em cartão magnético, crédito em cartão combustível, crédito em conta-corrente ou forma similar. Quando o trabalhador tiver que se deslocar até a sede da empresa para receber o vale-transporte, ou benefício equivalente, a empresa será obrigada a conceder os vales-transportes necessários para este deslocamento. Quando devido o vale-transporte, as empresas abrangidas pela presente convenção deverão converter o benefício em espécie (dinheiro, cartão combustível ou similar, nas regiões em que não existe transporte coletivo público regular que atenda às necessidades dos empregados), e de frequências de deslocamento. Esta conversão não descaracterizará a natureza indenizatória do vale-transporte, e não será considerada salário "in natura" ou jornada "in itinere" e seu valor não se refletirá em nenhuma outra parte da remuneração. As partes ajustam que este benefício será devido proporcionalmente nos meses em que o empregado, por qualquer motivo, não trabalhar integralmente, como por exemplo: mês da admissão, da demissão, em casos de atestados, gozo de férias, troca de postos de trabalho, etc... 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. Embora o previsto no caput da cláusula, mas tendo em vista o fato de alguns trabalhadores receberem este benefício por meio de cartão, e um meio, por meios diferentes, por exemplo, "cartão" e "fichas/tiquetes", a concessão dos mesmos poderá ser feita em oportunidades, desde que respeitadas as condições lá previstas. A não utilização, por parte do empregado, de vale-transporte ou de meio de transporte disponibilizado pela empresa, implica a perda de qualquer desconto de seus salários sob esta cláusula. A conversão do vale-transporte em espécie (pecúnia), cartão combustível ou similar também poderá ocorrer, se a pedido do empregado e, se aceito pelo empregador. Estas conversões não descaracterizarão a natureza do vale-transporte, não tem natureza salarial, e não será considerada salário "in natura" ou jornada "in itinere", e seu valor não se refletirá em nenhuma outra parte da remuneração. Quando o benefício do vale-transporte for concedido em dinheiro (pecúnia), cartão combustível ou equivalente, por força das previstas nos parágrafos quarto e quinto desta cláusula e o empregado utilizar meio de transporte próprio, o empregador não será responsável pelos riscos e consequências desta situação, respondendo o empregado integralmente pelos riscos e custos daí decorrentes. Constitui falta disciplinar a má utilização do vale-transporte fornecido pelo empregador, assim considerada sua utilização para fins diversa a do deslocamento do próprio empregado para ir e voltar ao trabalho. Ajustam que as empresas responderão com uma multa de 2% sobre o valor do benefício em favor do trabalhador em caso de reincidência em não cumprir com o estabelecido nesta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESLOCAMENTO DE PLANTONISTA

Quando houver necessidade de deslocamento do vigilante à disposição de plantão ou na reserva na sede da empresa, estas se obrigam a fornecer o veículo necessário à condução para o posto de serviço e vice-versa ou providenciarem transporte, sob pena de o empregado não ser indenizado pelo deslocamento.

Auxílio Educação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FREQUÊNCIA ESCOLAR

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-FUNERAL

No caso de falecimento do empregado por acidente de trabalho, ou do empregado com mais de 2 anos de trabalho para seu empregador, morte natural ou acidental não decorrente de acidente do trabalho, o empregador fica obrigado a pagar o auxílio-funeral aos dependentes, no mesmo valor correspondente a um salário mensal pleno do empregado, se, e somente se o seguro de vida eventualmente contratado pelo empregado tiver feito.

Seguro de Vida

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

Em cumprimento do disposto no artigo 29, inciso V, da Lei No. 14.967/24, as empresas se obrigam a contratar seguro de vida em grupo para os empregados, inclusive os vigilantes, somente para os vigilantes, sem qualquer ônus para os mesmos, concedendo as seguintes coberturas, no montante de (vinte e seis) vezes a remuneração mensal do vigilante verificada no mês anterior ao evento, para cobertura de morte natural ou acidental, e (cinquenta e duas) vezes a remuneração mensal do vigilante, verificada no mês anterior ao evento, para cobertura de morte acidental por invalidez permanente total, conforme conceituado pelas seguradoras, decorrente de acidente do trabalho. No caso de inobservância da norma acima, as empresas se obrigam ao respectivo pagamento, na ocorrência das hipóteses previstas nas tabelas fixadas, devidamente atualizadas e monetariamente corrigidas. As empresas deverão franquear ao sindicato profissional e patronal que firmam o presente, quando solicitado, comprovar a contratação e pagamento do seguro aqui previsto, na sede da empresa. As empresas deverão fornecer aos empregados cópias dos seus certificados de contratação do seguro de vida aqui previsto. Também gozam do benefício aqui estabelecido os empregados encarregados da fiscalização dos serviços dos vigilantes, independentemente da denominação que lhes seja atribuída. Até 30 dias após o registro da presente convenção coletiva, e, sempre que firmarem um novo seguro, as empresas deverão fornecer ao sindicato profissional a cópia de sua apólice de seguro aqui previsto. Nos casos de invalidez permanente parcial a cobertura devida será aquela estabelecida pela tabela da SUSEPE (302/05, ou a mais favorável). Os valores recebidos pelos trabalhadores em decorrência do previsto nesta cláusula deverão ser compensados em eventuais ações judiciais a pagamento de indenizações.

Outros Auxílios

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As empresas obrigam-se a prestar Assistência Jurídica, ou custear a mesma integralmente, mesmo após a ruptura do vínculo de emprego, em casos em que o empregado responder processo (ou inquérito policial) por ato praticado em serviço e desde que em defesa do patrimônio da empresa ou do empregado. Em caso de descumprimento comprovado do disposto nesta cláusula, poderá o empregado, diretamente ou através do seu Sindicato Profissional, contratar os serviços de advogado, obrigando-se a empresa ao reembolso dos honorários profissionais.

SULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E PSICOLÓGICA

As empresas obrigadas a fornecer assistência médica e psicológica a todo trabalhador que durante a sua jornada de trabalho sofrer qualquer acidente ou doença. Nestas oportunidades o empregado deverá ser afastado do posto de serviço no dia do evento e no dia seguinte, ficando a disposição para o atendimento aos registros e depoimentos policiais que se façam necessários, e, para que possa fazer o exame médico de que trata a cláusula, sem prejuízo de sua remuneração. É assegurado ao trabalhador avaliação médica e psicológica, junto ao serviço médico da empresa, sempre que ocorrer qualquer doença ou acidente, sem ônus para o empregador. Fica assegurado a este trabalhador optar pela troca de posto de trabalho.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

SULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NULIDADE

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

SULA TRIGÉSIMA NONA - SEGURANÇA - CONTRATO DE TRABALHO CÓPIA

Obrigatória a entrega de cópia do contrato de trabalho e aditamento, caso ocorram, sob pena de pagamento de multa, em valor correspondente a 1 piso salarial do empregado.

SULA QUADRAGÉSIMA - EXECUÇÃO DA CARGA HORÁRIA CONTRATADA

Comprometimento para todos os fins de direito que o empregado é contratado para executar a carga horária prevista em seu contrato de trabalho. O fato de cumprir carga horária menor que a contratada não o desobriga a executar a carga horária faltante em outro posto que for designado pelo seu empregador, desde que o posto designado para complementar a carga horária não fique em distância superior a 10 (dez) quilômetros.

Os vigilantes enquadrados na hipótese prevista na cláusula “PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS” deste instrumento ficam obrigados a cumprir/executar a carga horária faltante para as 44h semanais de efetivo trabalho, sempre que, em havendo possibilidade e/ou necessidade, seja determinado pelo seu empregador, sem que nestes casos faça jus a qualquer outro direito, eis que já perceberá o salário correspondente a 44h semanais de efetivo trabalho. Os vigilantes enquadrados na cláusula “PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS” normalmente executam a escala 5 x 2 (trabalho de segunda a sexta) naqueles estabelecimentos, portanto, deverão prestar, na forma prevista no parágrafo anterior, serviços nos sábados ou domingos de forma intercalada, em outros postos, para complementar sua carga horária contratada.

A previsão do parágrafo segundo deve ser entendida para as hipóteses em que o empregado labora normalmente como fixo num determinado posto de trabalho. Para as hipóteses em que o trabalho no sexto dia da semana for eventual ele deverá ser pago como hora extra. Fica expressamente ajustado e esclarecido que os vigilantes que se enquadram na hipótese da cláusula “PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS”, por já estarem percebendo o salário profissional mensal pleiteado.

oria, ao trabalharem em outros locais, só farão jus a qualquer pagamento salarial se trabalharem mais do que 190h40minutos me
Fica certo e ajustado que o vigilante que hoje já complementa sua jornada de trabalho realizada em estabelecimentos finan
os em outro local, cumprindo assim, pelo menos 44h semanais, deverá continuar assim laborando e não está sendo beneficiad
ula “PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS”. O benefício da referida cláus
ado exclusivamente aos vigilantes trabalham em estabelecimentos financeiros públicos e que não cumprem as 44h semanais,
quência, estavam recebendo menos que o salário mensal pleno da cate
Nos casos em que empregado e empregador ajustarem que o primeiro fique de posse das chaves das agências bancárias em qu
, por este ajuste não ter caráter obrigatório e nem necessitar que o empregado fique à disposição para eventual uso das chave
u horário de trabalho normal, fica ajustado que, quando optar por atender a algum chamado para uso da chave, já que c
hadores também terão posse de cópia das mesmas, perceberá pelo período em que tiver que se ocupar desta tarefa com o
pendente ao da hora extra, independentemente de não cumprir a carga horária mensal normal naquele mês.

Desligamento/Demissão

ARTICULO QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESPESAS DE DESLOCAMENTO PARA RESCISÕES CONTRATUAIS

mpresas ficam obrigadas a cobrirem as despesas efetuadas pelos empregados que forem chamados para acerto de contas fo
dade onde prestam seus serviços, a saber: alimentação, transporte e quando for o caso, estadia, desde que efetuadas sob observ
entação e determinação da empresa.

ARTICULO QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO

mpresas ficam obrigadas a entregar ao empregado, por ocasião da rescisão contratual, a relação dos salários durante o períod
hado na empresa após 1994.

Aviso Prévio

ARTICULO QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

em autorizadas as demissões sem justa causa, oportunidade em que, quando concedido o aviso prévio, deste deverá co
ntoriamente:

ua forma (se deverá ser trabalhado, indenizado ou dispensado do cumprimento);

opções para redução da jornada diária, dos dias de trabalho, ou dispensa de cumprimento;

ata e local do pagamento das verbas rescisórias.

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

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

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 do trabalhador ocorrer no tempo que antecede a data base da categoria.

RESOLUÇÃO QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

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

Tempo de Serviço	Aviso Prévio	Tempo de Serviço	Aviso Prévio
Ano	Dias	Ano	Dias
Completo	Dias	Completo	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
9	57	20	90
0	60	Mais de 20	90

Este regramento não se aplica aos trabalhadores que pedirem demissão.

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, ser de forma trabalhada ou indenizada, a critério do empregador.

Os avisos prévios concedidos pelo empregador, quando por ele determinado, devem ser integralmente trabalhados, com a redução das férias ou dispensa dos últimos 7 dias.

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, a empresa é dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pelas Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84.

O aviso prévio concedido ao trabalhador, quando trabalhado, pode ser cumprido, no todo ou em parte, em cliente diverso do que estava trabalhando.

RESOLUÇÃO QUADRAGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

empregado será dispensado do cumprimento do aviso prévio dado pela empresa quando assim requerer sob fundamento de ter outro emprego, estabelecimento por conta própria ou necessidade pessoal de afastamento imediato, oportunidade em que só fará jus ao aviso prévio trabalhado.

A dispensa só poderá ocorrer em até 72h da apresentação do pedido do empregado a fim de possibilitar ao empregador de providenciar outro para o mesmo.

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

Nestas hipóteses o empregador ficará desonerado de pagar os dias restantes do aviso prévio;

Conforme previsto pelo parágrafo 6.º. do artigo 477 da CLT a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou rescisão não deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

Suspensão do Contrato de Trabalho

SÚMULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA SUSPENSÃO

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

SÚMULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO EVENTOS

Na prestação de serviços em eventos:

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.

O vigilante que ficar sem ser chamado para evento num prazo máximo de 90 (noventa dias) a empresa providenciará novo contrato de trabalho bem como sua rescisão de contrato.

Os trabalhadores utilizados na prestação destes serviços devem ser empregados e devem perceber o salário profissional, de acordo com esta norma coletiva para este tipo de atividade, proporcionalmente as horas e aos dias trabalhados.

As empresas que forem executar serviços de segurança privada em eventos ficam obrigadas a comunicar, ao sindicato patronal 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.

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

A não observância ao aqui previsto, por parte da empresa que prestar o serviço, implicará ser obrigada a pagar uma indenização proporcional a um piso salarial de vigilante de evento a todo trabalhador que utilizar nesta prestação de serviço.

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

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

Fica proibida a quarteirização para a execução de eventos.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

Nota: O exame médico demissional é dispensado quando o empregado tiver realizado a menos de 90 (noventa dias) o exame médico demissional mais recente (item 7.5.11 da NR-07).

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CURSOS E REUNIÕES

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 hora de trabalho efetiva, sendo pagas como normais as horas que não ultrapassarem a carga horária convencional, e como extra as que ultrapassarem a estes limites.

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, a empresa de reciclagem/reciclagem do vigilante, empregado como vigilante, obrigam-se as empresas a encaminhá-lo para reciclagem ou, a seu critério, arcar com a despesa do mesmo.

Não se aplica a disposição desta cláusula em caso de demissão por justa causa, pedido de demissão ou término de contrato de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TREINAMENTO

despesas com passagem, alojamento, alimentação do próprio curso, para o treinamento dos vigilantes nos cursos de formação, reciclagem e reciclagem, exigidos pela Lei Nº 14.967/24, serão custeadas pela empresa empregadora, sem ônus para os empregados. Aos mesmos será devida a percepção integral do salário do período de aulas.

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

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

Ficam as empresas obrigadas a encaminhar os seus empregados vigilantes para curso de treinamento e reciclagem, com antecedência de no menos 60(sessenta) dias antes do término da vigência da reciclagem.

Em caso do empregado vigilante ser reprovado no curso de reciclagem, fica a empresa obrigada a re encaminhá-lo para novo curso. No término de vigência de sua reciclagem, oportunidade em que o empregado deverá responder por todas as despesas com o material utilizado para a reciclagem não será computado como tempo de serviço.

Esgotado o prazo de vigência do curso, se o empregado VIGILANTE não vier a ser aprovado em novo curso de reciclagem, fica desabilitado de exercer as funções de vigilante.

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

O trabalhador que mantém dois empregos ficará autorizado a se ausentar do trabalho caso um deles o encaminhe para curso de reciclagem, desde que aviso com 30 dias de antecedência este fato a fim de possibilitar a organização operacional providenciar um substituto para cobrir seu posto.

Normas Disciplinares

ARTICULO QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROIBIÇÃO DE USO

Devido a natureza dos serviços do segmento representado pelos sindicatos firmatários da presente CCT, que requer extrema atenção e segurança, 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.

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

A inobservância do aqui estabelecido se constitui em falta disciplinar.

Políticas de Manutenção do Emprego

ARTICULO QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MANUTENÇÃO DO EMPREGO

As partes adotam a redação produzida em audiências de mediação perante o TRT4, com a participação do MPT, nas AACC 002.2022.5.04.000, 0037735-65.2022.5.04.0000, 0020822-08.2022.5.04.0000, e 0020455-81.2022.5.04.0000.

Em decorrência das peculiaridades da terceirização de serviços, e sendo de interesse dos trabalhadores a manutenção do emprego e da estabilidade no local da prestação de serviços pela empresa que substituir seu empregador, esta ficará desobrigada do pagamento de indenização adicional (Lei nº 6708/79) ao empregado que for contratado pelo novo prestador de serviço, imediatamente ao final da prestação de serviços anterior.

Salvo em hipótese de fraude, fica pactuado entre as partes, que as empresas que assumirem o contrato de prestação de serviços não transferirão os trabalhadores que ali trabalhavam pela empresa anterior, mesmo que eles não tenham baixa na CTPS, não assumirão os direitos de trabalho, não estarão sujeitas a responder pelo passivo trabalhista da mesma em relação a estes trabalhadores, e, não haverá alteração contratual.

Os avisos prévios entregues aos trabalhadores em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço ficarão em vigor, caso seu empregador assim decidir (princípio benéfico e mais favorável ao laborista).

Estabilidade Aposentadoria

ARTICULAÇÃO QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PRÉ - APOSENTADORIA

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

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

ARTICULAÇÃO QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SEGURANÇA NO TRABALHO

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

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.

Munição: Em usando arma, os vigilantes que trabalham à noite, deverão receber uma carga extra de projéteis em condições de segurança que for estabelecido em reunião, com este fim, com o sindicato profissional da base territorial em questão.

Revisão e manutenção: Ficam as empresas obrigadas a realizarem revisão e manutenção periódica de armas e munições utilizadas nos postos de serviço.

Iluminação: Nos postos de serviço noturno, quando necessário, deverão ser fornecidas lanternas aos vigilantes, equipadas com baterias recarregáveis ou substituíveis (sem ônus para os empregados) ou baterias recarregáveis, para melhor inspecionar o local.

Capacitação: Nenhum vigilante deverá portar arma de grosso calibre, sem que esteja devidamente habilitado para tal.

Colete a prova de balas: As empresas obrigam-se as empresas a manter o fornecimento dos coletes a prova de balas aos vigilantes que trabalham armados.

Outras normas de pessoal

ARTICULAÇÃO QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUEBRA DE MATERIAL

Art. 15 - O empregador não permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo, culpa, mau uso, ou recusa de apresentação de materiais danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado.

ARTICULAÇÃO QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO

Art. 16 - 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.

ARTICULAÇÃO QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CADASTRO, INFORMAÇÕES E ENTREGA DE DOCUMENTO

Art. 17 - O empregado reconhece que é obrigação do trabalhador manter seu cadastro junto a CAIXA (CNIS) atualizado e completo, tanto no que se refere a ele mesmo quanto aos 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” decorrentes das inconsistências de seu cadastro, pessoal e de seus dependentes.

Art. 18 - 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.

Art. 19 - O trabalhador fica desde já ciente de que a regularidade de cadastro refere-se a sua pessoa e a seus dependentes, na falta de regularização das multas que podem ser geradas pelo “e-social” poderá sofrer outras consequências.

Art. 20 - O trabalhador deverá atender, imediatamente, a toda e qualquer solicitação de seu empregador para fins de regularização de seu cadastro perante a CAIXA (CNIS) sob pena de, além de responder pelas multas impingidas ao empregador e ser punido disciplinarmente.

Art. 21 - A entrega de todo e qualquer documento pelo empregado ao empregador deverá ser feita contrarrecibo sob pena de se considerar o documento não entregue.

ARTICULAÇÃO QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Art. 22 - De acordo com a Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes as entidades convenientes estabelecem que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem, dados de seus dependentes, e os dados de contato, serão coletados e armazenados em sistema de segurança.

s necessários para atender às normas trabalhistas, fiscais, e de segurança exigidas pelos tomadores de serviços, empregadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, curso de formação, polícia federal e outros entes estritamente ligados à atividade 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 1º da Lei nº 13.709/2018.

As partes estabelecem também que tanto a categoria econômica como a laboral tem pleno conhecimento de que para o exercício da profissão dos trabalhadores os seus dados pessoais poderão ser compartilhados sempre que houver necessidade ou quando ligados 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 à atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa.

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

O consentimento dado pelo titular de dados ao assinar o contrato de trabalho será destinado à finalidade de execução do contrato de trabalho e gozo de benefícios por parte do trabalhador. A duração do consentimento será o tempo de duração do contrato de trabalho. O contrato de trabalho poderá ser rescindido pelo empregador.

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 o tratamento será realizado com base nas alíneas “a”, “b” e “d” do inciso II, não configurando ato ilícito o tratamento de dados aqui referidos, desde que sejam observadas as finalidades específicas.

As partes estabelecem que eventuais pedidos de informações dos titulares de dados serão respondidos em até 30 dias contados a partir do requerimento.

ARTICULO QUINQUAGÉSIMA NONA - DIREITO POTESTATIVO DAS PARTES

Em virtude dos problemas surgidos em 2020/2021 em decorrência de indefinições e demora de negociações coletivas, a fim de evitar sua repetição e processos judiciais daí decorrentes, reconhecem e consignam para todos os fins que dentre os direitos potestativos das empresas e partes, está o não cumprir com disposição de CCT cuja vigência expirou, e o de comunicar-se (por qualquer meio) com seus empregados para fins de informar, consultar, fazer sugestões, etc...

Outras estabilidades

ARTICULO SEXAGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Em virtude 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 como correspondente mensal o total de **190 (cento e noventa) horas e 40 (quarenta) minutos como a duração do trabalho normal mensal** para os mensalistas plenos, facultada a compensação de horários na forma prevista em lei e nesta norma coletiva.

Esclarecem que o limite normal mensal de efetivo serviço, 190h40min (cento e noventa horas e quarenta minutos), decorre da interpretação constitucional de que o trabalhador deverá trabalhar 7h 20minutos diários durante 6 dias da semana para cumprir o limite mensal de 190h e 40minutos. Portanto, como o trabalhador labora em média 26 dias por mês, multiplicados estes dias pelas jornadas de 7h 20 minutos, resulta o limite normal mensal de 190h e 40minutos.

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

As horas laboradas além do limite normal mensal de 190h40minutos deverão ser pagas como horas extras com 50% de acréscimo sobre o valor da hora normal.

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

As partes convencionam que os Vigilantes de Segurança Pessoal Privada e os de Escolta, em razão das particularidades de suas atividades, ficam expressamente excluídos das limitações legais quanto a frequência e jornadas de trabalho, garantido o pagamento das horas extras laboradas, e como extras as excedentes ao limite mensal de 190h40minutos.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO DA DURAÇÃO DIÁRIA DO TRABALHO

Em razão das interpretações equivocadas de terceiros quanto ao teor e finalidade desta cláusula as partes iniciam esclarecendo que ela nunca foi alterada, e não se destina, a alterar os limites da “**duração do trabalho normal**”, diária e/ou semanal, fixados pela Constituição, também prevista no inciso XIII do artigo 7º da CLT. Esta cláusula se refere, como diz seu próprio nome, a possibilidade de **prorrogação** da “**duração do trabalho**” conforme previsto desde a década de 1940 pelo artigo 59 e 59-A da CLT. Esta cláusula se impõe face as características dos serviços do segmento da segurança privada que é normalmente executada em regime de escalas de trabalho. Neste sentido, esclarecem:

Face às características especiais e particulares inerentes às atividades do segmento representado pelas partes, ficam as empresas autorizadas a adotarem quaisquer escalas de trabalho e a prorrogarem a jornada de trabalho de seus empregados de formas que a jornada não ultrapasse o limite de 720 (setecentos e vinte) minutos, e desde que o empregado não manifeste, por escrito, ou por seu sindicato, sua oposição ao cumprimento de tal jornada.

Ficam autorizados serviços fora da escala, prorrogações e dobras de jornadas diárias desde que o total laborado não ultrapasse o limite diário de 720’ (setecentos e vinte minutos) diários.

Em vista do disposto no “caput” desta cláusula, ficam autorizadas quaisquer escalas de trabalho, em regime de compensação horária, com jornadas diárias de até 720’ diários, desde que a quantidade de folgas no mês seja igual ou superior ao número de domingos e feriados do mesmo mês. Inclui-se dentre as escalas autorizadas a adotar as que compreendam toda e qualquer combinação de dias e horas.

ho com dias de folga, tais como a que compreende o trabalho durante quatro dias consecutivos seguidos de dois dias de folga, e permite o gozo de 10 folgas mensais em vez das tradicionais 5 folgas.

Considera-se compensado o trabalho eventualmente realizado em dia de domingo, ou feriado, quando o número de dias não trabalhados for igual ou superior ao número de domingos e feriados do mesmo mês.

Em exceção ao disposto no art. 59 da CLT, com base na previsão contida no artigo 59-A da CLT é facultado às empresas adotar regime de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (12x36), 11x36 ou similar, observados os intervalos para repouso e alimentação.

Não havendo oposição expressa do empregado, fica autorizada a adoção, além das escalas 12 x 36, 11 x 36 e similares, de 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.

Compensação de Jornada

ARTICULO SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO HORÁRIA

Art. 59-A. As empresas podem adotar regime de compensação horária e/ou de dias se caracteriza pelo acréscimo de horas trabalhadas em algum, ou alguns dias, e consequente diminuição de horas e/ou dias trabalhados na semana ou no mês.

Consignam, ainda, que a adoção de regimes de compensação horária e/ou dias são benéficos aos trabalhadores que, em tais regimes, trabalham mais que o normal em alguns dias, usufruem maior quantidade de folgas no mês.

Ficam as empresas autorizadas a adotarem regime de compensação horária (semanal ou mensal), 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 úteis trabalhados no mês.

Os excessos de horas diárias que forem compensadas serão remuneradas com base no valor da hora normal, dispensado o acréscimo de 50% devido ao trabalho em tais horas.

No regime de compensação horária semanal serão devidas como extras as horas excedentes a 44h semanais de efetivo trabalho. No regime de compensação horária mensal serão devidas como extras as horas excedentes a 190h40 minutos mensais de efetivo trabalho. As horas de trabalho excedentes do somatório as 7h20' dos meses de 31 dias, conforme previsão contida no § 6o. do artigo 59 da CLT.

O fato do empregado trabalhar mais do que 44h na semana, ou, 190h40 minutos 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%.

Expressamente estabelecem que será plenamente válido o regime compensatório adotado quando o empregado laborar eventualmente em regime de compensação e sua escala.

Será considerado eventual o trabalho realizado fora da escala em quantidade de dias igual ou inferior a 1/3 dos dias previstos no regime de compensação trabalhados no mês.

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.

Ajustam que se o regime de compensação for submetido a litígio, este deverá considerar a realidade fática, semana a semana ou mês a mês, identificando quando o regime compensatório foi utilizado, e quando não.

l. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação, conforme previsão contida no § único do art. 157 da CLT.

l. O cumprimento de escalas de trabalho, mesmo as de carga horária diária superior a 10 horas, não descaracterizam o regime de compensação aqui previsto de formas que só serão consideradas como extras as horas laboradas além do limite mensal de 190h40min.

l. Poderá o empregado que labore em escala 12 x 36 ou 11 x 36, e concorde, vir a “cobrir” a ausência de colegas, em casos de faltas, desde que este trabalho seja remunerado como extra. Este fato, e fatos similares, em qualquer escala, não tornam sem efeito o regime compensatório adotado nos demais meses.

l. O não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada não implica a repetição do pagamento das horas excedentes da normal diária, sendo devido apenas somente o respectivo adicional. E, a descaracterização do regime compensatório ocorrerá em todo aos meses em que a irregularidade constatada, e não em todo o contrato de trabalho.

l. Em caráter excepcional, e desde que autorizado previamente pelo empregador, poderão os empregados trocarem entre si suas escalas de trabalho, sem que com isto seja invalidado o regime compensatório a que estão subordinados.

ARTICULO SEXAGÉSIMA QUARTA - REGIME DE TRABALHO SDF

Consideram-se às empresas contratarem trabalhadores para trabalharem especificamente em SDF – Sábados, Domingos e Feriados.

Fica instituído o regime de trabalho em SDF - Sábados, Domingos e Feriados (a este último equiparado os pontos facultativos). As Empresas poderão admitir trabalhadores, mediante contrato de trabalho, para que os mesmos desempenhem a jornada de trabalho de 12h diárias, nos sábados, domingos, feriados e pontos facultativos, em decorrência do que fica pactuada, estabelecida e legitimada de até 12 (doze) horas para estes dias;

A estes trabalhadores fica garantido o pagamento das horas efetivamente laboradas no período a que se refere o recibo salarial, no valor hora fixado nesta CCT para a atividade que for exercer.

Fica expressamente ajustado entre as partes que devido à peculiaridade do presente regime, os trabalhadores não poderão gozar dos repousos semanais remunerados nos domingos, nem usufruir folgas nos feriados, em razão do que consideram-se gozadas regularmente as folgas de compensação as folgas dos repousos semanais remunerados e as decorrentes de feriados com o gozo de folgas nos dias úteis da semana.

Consideram-se gozadas as folgas decorrentes dos repousos semanais remunerados e dos feriados nos demais dias da semana, com o pagamento das mesmas com base no valor correspondente a 20% (vinte por cento) da soma do salário que perceber.

As Empresas deverão fornecer, ou disponibilizar, o recibo de pagamento de salário com a discriminação dos títulos e valores pagos.

O regime SDF, que para estes fins equipara o ponto facultativo a feriado, não inclui a possibilidade do vigilante vir a cumprir cobrir outros dias ou outras escalas, ficando certo que em tal ocorrência fará jus ao recebimento das horas neles laboradas (outros dias) com adicional de 50%.

Quanto as férias, o trabalhador fará jus ao que perceberia se trabalhasse nos sábados, domingos e feriados do período de férias, com o adicional de um terço.

O empregado contratado sob o regime SDF que tiver mais de 7 (sete) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o período de férias reduzido à metade.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Considerando as especificidades dos serviços executados por empresas e trabalhadores representados pelos sindicatos que firmam a presente CCT, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, estabelecem, com base na previsão contida no inciso II do art. 611-A da CLT, que o intervalo intrajornada, para repouso e alimentação, previsto pelo artigo 71 da CLT deverá ser de pelo menos 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas.

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

O início do intervalo para repouso ou alimentação poderá ocorrer, a critério do empregador entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada ou, de comum acordo entre os empregados de um mesmo estabelecimento, evitando que mais de um intervalo ocorra no mesmo horário.

Considerando as especificidades da natureza dos serviços prestados pelas empresas e trabalhadores representados pelos sindicatos, as partes firmam a presente CCT ajustam que o intervalo de repouso e alimentação de que trata o artigo 71 da CLT, para jornadas superiores a seis horas, pode ser fragmentado em períodos não inferiores a 30 (trinta) minutos, salvo expressa oposição do empregado.

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

Considerando a especificidade dos serviços de segurança e vigilância, fica permitido, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, que o intervalo entre turnos da mesma jornada de trabalho, possam ser superior a 2h (duas horas) até o máximo de 4h (quatro horas) exclusivamente para os trabalhadores que executam serviços de rendição para descanso e alimentação.

Por expressa previsão contida no § 4o. do artigo 71 da CLT, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo (fixado em 30 minutos), para repouso e alimentação, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, acrescido de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Descanso Semanal

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - REPOUSOS SEMANAIS E FERIADOS

Considerando as características das atividades do segmento o dia de gozo do repouso semanal remunerado, e dos feriados, pode ocorrer em qualquer dia da semana.

Sempre que, por força legal, as empresas estiverem obrigadas a pagar o dia de repouso semanal remunerado ou o dia de feriado, ou seja, não tiverem compensado o trabalho ocorrido nestes dias, deverão pagar todas as horas trabalhadas nestes dias com o adicional de 50% (cinquenta por cento) de acréscimo.

As folgas compensatórias referentes aos dias de feriados trabalhados deverão ser concedidas no mesmo mês.

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.

Consignam que, com base no previsto no parágrafo único do artigo 59-A da CLT a remuneração mensal do trabalhador que cumprir a jornada de 12x36 abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados os repousos semanais remunerados, feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o [art. 5º do art. 73 desta Consolidação](#).

Controle da Jornada

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DE PONTO

As empresas poderão utilizar, para registro de jornadas de trabalho de seus empregados, dentre outros, papeleta de serviço externo, livro ponto, cartão magnético, sistema eletrônico de controle de ponto. Facultado, também, a utilização do registrador eletrônico, 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 previstas pela Portaria n.º 671, de 08 de novembro de 2015, do Ministério do Trabalho, servindo a presente cláusula como expressa autorização para adotá-los.

A produção do registro do ponto, manual, mecânico ou eletrônico, é obrigação do empregado e deve representar a real jornada de trabalho que executar a cada dia de serviço.

Os trabalhadores devem registrar o ponto, através dos meios indicados por seu empregador, diariamente, ao início e ao final de sua jornada de trabalho, assim como os intervalos, com os horários efetivamente cumpridos, salvo o empregador adote a prática prevista no § 4º do artigo 74 da CLT.

O trabalhador não poderá se beneficiar pelo descumprimento do previsto nesta cláusula (e não registrar o ponto da forma aqui prevista) e das irregularidades que produzir no registro de seus pontos.

As prestações de serviço do segmento baseiam-se em contratos de prestação de serviço com carga horária fixada e jornada de trabalho estabelecida. Em consequência o empregado não necessita, e nem lhe pode ser exigido que compareça no local da prestação de serviço no horário previsto para seu início de sua jornada de trabalho e nem que permaneça após o horário previsto para seu encerramento.

Quando for necessária a permanência do empregado além do horário previsto para o encerramento de sua jornada de trabalho ele deverá comunicar previamente seu empregador, anotar esta jornada em seu cartão ponto e receberá as horas correspondentes. Caso este caso do empregado não seja possível, deverá comunicar o ocorrido na sua próxima jornada de trabalho.

Nas hipóteses de “fechamento” do ponto antes do dia “30”, as horas deverão ser apuradas com base nos 30 dias que antecedem o “fechamento” do ponto, e sempre serão pagas com base no salário vigente neste último mês.

As anotações de ponto efetuadas pelos empregados deverão ser consideradas válidas na medida em que produzidas por eles, ou seja, a anotação que devem representar a real jornada de trabalho executada. O empregado não poderá alegar qualquer irregularidade nos pontos de ponto que produzir, salvo se houver vício de vontade.

Convencionam as partes que não será considerado como de efetivo trabalho o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto e troca de uniforme.

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

Se não o cumprimento do previsto no parágrafo anterior autoriza o empregador a pagar somente a verba salário do mês cujo registro não foi entregue pelo empregado não entregou.

1. 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.

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

. Diante da nova realidade imposta pela Pandemia causada pela COVID-19, o trabalho em regime de home-office dos empregados administrativos 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, entende-se que estes trabalhadores não são abrangidos pelo Capítulo II – Da Duração da Jornada de Trabalho, da CLT, ficando dispensados do cumprimento de jornada de trabalho e de anotação de jornadas de trabalhos.

Faltas

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA AO PAI/MÃE TRABALHADORA

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

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

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

O abono da falta ao pai trabalhador que não detiver a guarda do filho somente ocorrerá se, na impossibilidade da mãe, ele apresentar atestado a ação de internação do filho devidamente atestada na forma da alínea b, dessa cláusula.

O atestado referido na alínea b dessa cláusula deverá ser entregue na sede da empregadora no prazo de quarenta e oito horas após a consulta ou da internação, sob pena de não mais ser aceito.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CANCELAMENTO OU ADIAMENTO

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

Art. 134. Tendo em vista as características do segmento representado pelo sindicato signatário, e a escalas de trabalho 11 x 36 e 12 x 36, fica sem efeito a previsão contida no § 3o. do artigo 134 da CLT para estas escalas.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - - LICENÇA NÃO REMUNERADA

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

ARTICULO SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - POSTOS DE SERVIÇOS

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

Local adequado ou facilidades para alimentação quando não fornecido vale-alimentação ou refeição;

Armário para guarda de objetos pessoais;

Cobertura ou guaritas para os postos descobertos;

Sinalização de comunicação acessíveis;

Condições de higiene e água potável, e,

Iluminação.

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

É obrigação dos tomadores de serviços manter os locais de prestação de serviços de segurança dentro das especificações a serem observadas, como com água e dotados de banheiro para os trabalhadores. Esta obrigação não poderá ser exigida dos prestadores de serviços que não possuem competência para alterar as condições do local da prestação de serviços.

Nos casos em que por questões de segurança não seja recomendável o empregado se afastar do local do trabalho durante o gozo do intervalo para repouso e alimentação, a permanência deles no local de trabalho não lhes gerará nenhum direito e o período não será considerado como jornada de trabalho.

Se pelo mesmo motivo o período de repouso e alimentação não for gozado deverá ser remunerado na forma da lei.

ARTICULO SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - EPI

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

Uniforme

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - UNIFORME

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

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

O uniforme dos vigilantes do sexo masculino é composto de calça, camisa, gravata, sapato (ou coturno), jaqueta (ou similar) e cinto (ou similar), este quando utilizado.

O uniforme dos vigilantes do sexo feminino é composto de saias (saias calças, calças ou vestidos), camisa, blusa, gravata, calçados (ou similar) e quepe (ou similar), este quando utilizado.

Fica expressamente definido que as meias não fazem parte do uniforme.

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

Os trabalhadores que realizam RA (rendição de almoço, tendo que se deslocar a diversos postos, se o fizer uniformizado, não pagará a multa aqui prevista.

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

Consignam para todos os fins legais que as peças do uniforme que os vigilantes não podem usar em vias públicas são, tão somente as seguintes: I - apito com cordão; II - emblema da empresa; e, III - plaqueta de identificação do vigilante.

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

Considerando que o uso de uniforme evita despesas com a roupa do trabalhador; considerando que o trabalhador é o responsável pela higienização de sua roupa; considerando que a higienização do uniforme dos trabalhadores representados pelo sindicato profissional a presente não exige nenhum cuidado especial ou diferente que o da roupa do dia a dia, ajustam para todos os fins que o trabalhador nada é, ou nem lhe será, devido pela higienização de seu uniforme. Assim sendo a higienização e conservação do uniforme é responsabilidade exclusiva do empregado. O aqui disciplinado se sujeitará ao que possa vir ser objeto de lei que discipline a matéria.

Salvo em relação aos vigilantes, consignam para todos os fins de direito que quanto aos demais empregados que usem uniforme durante o desempenho de sua atividade, dentre eles os Auxiliares de Serviços Patrimoniais, não existe nenhuma limitação ou restrição legal quanto ao uso.

o da totalidade do seu uniforme no percurso casa/local de trabalho e vice-versa, ou seja, não precisam se uniformizar no local de trabalho.

RESOLUÇÃO Nº 001/2018 - ANEXO 1 - NORMAS DE VESTIMENTAÇÃO - RESOLUÇÃO SEPTAGÉSIMA QUINTA - EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS

As normas e condutas a serem observadas pelo trabalhador durante a execução de seu contrato de trabalho estão:

Para os vigilantes é obrigatória a utilização do colete balístico fornecido pela empresa sempre que o posto for armado, bem como a utilização de pulseira de identificação;

Comparecer e deixar o posto de serviço rigorosamente nos horários estipulados;

Comparecer ao posto devidamente uniformizado (uniforme completo);

Mantê-se permanentemente em condições de asseio e higiene corporal, evitando a emissão de odores desagradáveis ou má impressão pessoal;

Para os empregados que devem utilizar uniforme, na execução de seus serviços, é vedado:

o uso de qualquer tipo de adorno, de forma visível nos uniformes, tais como correntes, chaveiros, lenços, cordel para o pescoço;

o uso de qualquer peça do uniforme, completa ou parcialmente desabotoada;

o uso de bolsa, valise, pasta, mochila pendurada ao ombro, sobre os ombros, peito ou outra parte do corpo;

o uso de adorno de orelha (brincos), pelo efetivo masculino;

o uso de tatuagens e piercings (adereços metálicos presos ao corpo), em locais visíveis do corpo; e,

o uso de bôtons ou pins, sobrepostos a qualquer peça de uniforme.

O empregado, quanto a sua apresentação pessoal, deverá observar o seguinte:

Feminino:

O cabelo deverá ser mantido limpo e asseado, devidamente preso, sem o uso de tinturas em cores extravagantes;

É permitido o uso de maquiagem, observando-se a harmonia e estética, desde que aplicada de forma suave em tons discretos;

É permitido o uso de brincos desde que observado a harmonia e estética, com uso de peças discretas, delicadas, cores suaves ou neutras, tamanho reduzido, que não ultrapassem o lóbulo da orelha; e,

As unhas devem ser mantidas aparadas e asseadas, de comprimento reduzido, admitindo-se o uso de esmaltes e bases de cores discretas, preservando a estética e harmonia.

Masculino:

O cabelo deverá ser mantido com corte baixo, em boas condições de higiene e asseio, com seus contornos devidamente aparados, de forma a garantir a harmonia e estética, sem o uso de tinturas em cores extravagantes;

edado o uso de barba, bigode e costeletas; e,

unhas devem ser mantidas permanentemente curtas, aparadas e asseadas.

ARTICULO SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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.

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

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

ARTICULO SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÕES CIPA

Dentro do processo de constituição ou eleição de membros da CIPA, na base territorial do Sindicato Profissional que firma a presente convenção, as empresas deverão comunicar o sindicato profissional com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

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

Aceitação de Atestados Médicos

ARTICULO SEPTAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

Não serão aceitos pelas empresas, como justificativa de faltas ao serviço, os atestados médicos que atestem impossibilidade de trabalho emitidos por médicos da Previdência Social Oficial (SUS) ou por esta credenciados, ou por médicos conveniados ao Sindicato Profissional, ou por médicos particulares onde o empregador não possuir médico, clínica e/ou consultório conveniado, ou cobertura de plano de saúde, desde que, a empresa não mantenha convênio com serviços médicos nesses locais. Os atestados médicos só serão válidos se atenderem aos requisitos legais estabelecidos pela Portaria No. 3.291 de 20.02.84 do Ministério da Previdência Social. Na oportunidade o empregador 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 atestado(s) nos últimos 90 dias.

Para todos os fins, a carga horária a ser considerada nos dias de atestado será a da carga horária normal diária contratual, menos as horas destinadas à compensação.

Fica o empregador obrigado a realizar os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais nos termos e conforme determinados na Portaria nº 3.214/78. A escolha dos profissionais e/ou entidades é faculdade do empregador, devendo recair sobre médico ou enfermeiro.

Todo e qualquer atestado médico deve ser entregue ao empregador, por meio de sua equipe de fiscalização, na capital. No interior, pode ser remetido por e-mail ou whatsapp, e o original deve acompanhar o ponto do mês, ou no momento em que se reapresentar ao trabalho, sob pena de não ser considerado como justificativa de falta ao serviço. O atestado médico poderá ser enviado por meios eletrônicos, inclusive via sindicato profissional, para justificar a ausência, devendo, entretanto, remeter o original para a empresa.

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

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

que ele está entregando/remetendo aquele atestado;

data da entrega/remessa do atestado;

quantidade de dias a que se refere o atestado.

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

O empregado também obriga-se a comunicar seu empregador até o dia seguinte ao que interpuser recurso/ação contra a decisão, sob pena de serem consideradas faltas injustificadas o período sem esta informação. O empregado que optar por não fazer 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.

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

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

RESOLUÇÃO SEPTAGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA AO ACIDENTADO NO TRABALHO

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

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

Em caso de gastos com deslocamentos frente a acidente, mal súbito ou parto pagos pelo trabalhador, o mesmo será ressarcido pelo empregador mediante apresentação de recibo.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

RESOLUÇÃO OCTAGÉSIMA - 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 2.318 de 03.08.2022 (ou a que lhe suceder), ou seja, a utilizarem-se de qualquer uma das modalidades previstas para vincularem seus empregados, total ou parcialmente, aos SESMTs dos tomadores de seus serviços, aos SESMTs organizados pelo sindicato patronal ou pelas próprias empresas, e/ou SESMTs organizados no mesmo polo industrial ou comercial em que desenvolvem suas atividades.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - COTA DE SOLIDARIEDADE PATRONAL

base na previsão consolidada contida na alínea “e” de seu artigo 513, por ter sido aprovada e autorizada a cobrança em Assembleia Geral da Categoria realizada em 30/10/2024, convocada através de Edital publicado em 24/10/2024 no Jornal Correio do Povo (afixado no mural da sede do SINDESP/RS), e com fundamento no Tema 935 – RG do SFT, fica estabelecido que todas as empresas do setor, representadas pelo Sindicato Patronal que firma a CCT, ainda que não sindicalizadas, mas que tenham seus empregados afetados por esta norma coletiva, contribuirão em favor do mesmo até:

o dia 22/04/2025, proporcionalmente ao número de seus empregados existentes em 01/02/2025, com a importância equivalente a 02(dois) dias do seu salário profissional com vigência a partir de 01/02/2025; e,

o dia 20/04/2026, proporcionalmente ao número de seus empregados existentes em 01/02/2026, com a importância equivalente a 02(dois) dias do seu salário profissional com vigência a partir de 01/02/2026.

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

As demais empresas que atuam no segmento representado pelo sindicato patronal firmatário desta CCT, dentre elas, e não se limitando a: de auxiliares de serviços patrimoniais, porteiros, vigias, de monitoramento, instalação e comercialização de alarmes, CFTV, equipamentos elétricos e eletrônicos de segurança, etc..., contribuirão para os cofres do Sindicato Patronal que firma o presente instrumento, no mesmo prazo e demais condições acima, com a importância equivalente a 02(dois) dias do salário dos empregados abrangidos por esta Norma Coletiva do Trabalho, no prazo e condições acima disciplinados.

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

Para fins de pagamento do aqui ajustado as empresas deverão informar ao SINDESP/RS a quantidade de empregados sobre os quais se propondo a efetuar o pagamento da contribuição aqui estabelecida para fins de emissão da guia correspondente, eis que impõe a emissão da guia de recolhimento sem identificação de valor.

Com fundamento no Tema 935 – RG do SFT assegura-se às empresas não associadas ao sindicato patronal firmatário da presente o direito de oposição à contribuição prevista nesta cláusula, o que deve ser exercido, presencial e formalmente, junto à sede do SINDESP/RS, em até 30 dias após o registro desta CCT perante o sistema medidor do MTE.

Adotam a previsão contida no artigo 546 e seguintes da CLT, ou seja, às empresas sindicalizadas, assim consideradas as que efetuam o pagamento da contribuição sindical anual e da contribuição assistencial ora estabelecida, é assegurada a preferência, em igualdade de condições, nas concorrências para exploração de serviços públicos, bem como nas concorrências para fornecimento às repartições federais, estaduais, municipais, às entidades para estatais e similares.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - COTA DE SOLIDARIEDADE SINDICAL

a de Solidariedade Sindical se constitui em deliberação de Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional, e é fixada para os trabalhadores conforme abaixo discriminado:

o percentual mensal de 1% (um por cento) do salário normativo, assim compreendido (piso salarial e adicional de periculosidade e adicional de insalubridade), inclusive administrativos.

Mediante aprovação da assembleia geral, o sindicato publicará edital assegurando o direito de oposição dos trabalhadores ao recolhimento da contribuição de natureza assistencial em benefício do sindicato que deverão se manifestar em até 30 dias após a publicação do edital.

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

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.

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

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 remanejem-se das mesmas para qualquer outra finalidade, parcela ou direito, sob pena de nulidade do procedimento que assim promoverem.

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 15º mês subsequente à efetivação do mesmo, através de guias fornecidas pela entidade profissional ou na conta bancária da entidade 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, via e-mail.

O não recolhimento no prazo estabelecido no § 6º. implicará acréscimo de juros de 1% ao mês e multa de 10 % (dez por cento) do valor devido no prazo da atualização de débito, e restará caracterizado o crime de apropriação ao administrador da empresa conforme previsto no artigo 171 do CP.

Esta cláusula é inserida na CCT a pedido do sindicato profissional a quem deverá ser direcionado qualquer questionamento quanto ao seu cumprimento.

Do valor arrecadado por força desta cláusula as empresas obrigam-se a depositar o percentual de 10% (dez por cento), diretamente na Federação dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância e Transporte de Valores do Estado do Rio Grande do Sul, na conta nº 000577585435-3, da Caixa Econômica Federal, Ag. 0439, Operação 1292, Porto Alegre e, 90% (noventa por cento) diretamente ao sindicato profissional que assina o presente instrumento, nas formas acima convencionadas.

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADES DOS ASSOCIADOS

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

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

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

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

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

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

Do valor arrecadado por força desta cláusula as empresas obrigam-se a depositar o percentual de 10% (dez por cento), diretamente na Federação dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância e Transporte de Valores do Estado do Rio Grande do Sul, na conta nº 000577585435-3, da Caixa Econômica Federal, Ag. 0439, Operação 1292, Porto Alegre e, 90% (noventa por cento) para o sindicato profissional que assina o presente instrumento, nas formas acima convencionadas.

Os trabalhadores associados que contribuírem com mensalidade associativa ficam dispensados de contribuir com a “contribuição sindical” de que trata a cláusula anterior.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

Os sindicatos signatários comprometem-se a emitir em até 3 (três) dias úteis, certidões de regularidade para fins de liberação de valores em licitações e em processos de contratação junto a tomadores de serviços públicos ou procedimentos licitatórios, assim como para liberação de valores e/ou recursos depositados em Conta-Depósito Vinculada para fins de atender as previsões contidas na IN Nº 5/2017-SEGES/MP, principalmente para a liberação de valores em licitações e em processos de contratação. **ANEXO VII-B e ANEXO XII** (item 15).

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

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

Consideram-se obrigações sindicais:

o recolhimento da Contribuição Sindical (Profissional e Econômica);

o recolhimento de todas as contribuições assistenciais previstas neste Instrumento, aprovadas em Assembleias das Entidades.

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

A negativa de emissão da certidão de regularidade deve ser fundamentada, não podendo se fundamentar em meras denúncias ou alegações de supostas irregularidades.

Em caso de certidões específicas para liberação de valores contingenciados em contratos, esta se limita aos trabalhadores lotados no contrato dos postos daquele contrato. A existência de eventuais reclamações trabalhistas que não tenham trânsito em julgado não podem obstaculizar a emissão da certidão negativa, assim como a existência de irregularidades passíveis de pagamento não podem obstaculizar a emissão da certidão negativa, assim como a existência de irregularidades já tiver sido paga, ou estiver sendo paga, não pode justificar a falta de emissão da certidão negativa.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA AJUSTADO SOBRE O LEGISLADO

"A Constituição é a vontade do povo."

"E esta Norma Coletiva é a vontade dos trabalhadores e das empresas subordinados."

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, e com fundamento no princípio da prevalência do ajustado sobre o legislado reconhecido pelo STF, firmam a presente CCT – Convenção Coletiva do Trabalho, em expressão de suas vontades frente a realidade setorial do segmento.

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 ajustamento aqui expresso cria melhores condições sociais e econômicas aos trabalhadores e às empresas submetidos. Melhores que as atualmente previstas na CLT de 1940, na legislação e na jurisprudência, razão pela qual as partes reafirmam que o aqui previsto representa suas vontades, razão pela qual deve prevalecer o ajustado sobre o legislado e a jurisprudência.

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

7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho."

Destacar que quando se fala em **"vontade das partes"** deve se ter presente que é a vontade de quem realmente sabe o que quer, o que precisa, o que é justo, o que é razoável, o que é útil, o que é necessário, o que é benéfico.

O entendimento de quem se submeterá e usufruirá do estabelecido nesta norma coletiva, portanto, ninguém mais pode, nem deve, ignorar ou alterar a vontade dos que estão vinculados a este instrumento.

A norma coletiva é criada e mantida com base no respeito da vontade das partes.

nto, desrespeitar a vontade identificada neste instrumento contribuirá para o fim da paz social e criará uma **insegurança jurídica** compatível com qualquer relacionamento e empreendimento que gera empregos formais.

am os firmatários que suas vontades sejam respeitadas frente a qualquer tipo de argumentação ou fundamento de terceiro am, ignoram e desconhecem a realidade fática dos representados.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - ACORDOS COLETIVOS

n da manutenção da estabilidade e paz do segmento representado pelos sindicatos signatários da presente norma coletiva, o Sindicato Profissional que esta firma se compromete a não firmar, sob pena de nulidade, nenhum acordo coletivo que estabeleça condições inferiores aos trabalhadores que representa, inferiores aos garantidos por esta CCT.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS

o do espírito de paz social que norteou o estabelecimento desta CCT, o Sindicato Profissional que firma o presente instrumento declara que alguma associada do SINDESP/RS não esteja cumprindo com algum direito trabalhista de seus empregados, antes de ingressar com alguma denúncia, processo administrativo ou judicial contra a empresa, poderá solicitar ao SINDESP/RS que realize, em até 10 (dez) dias, 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.

A reunião de mediação deverá ocorrer preferencialmente por meio virtual.

Caso a empresa opte pela realização da reunião na sede do SINDESP/RS, ou sede da empresa, ela deverá responder pelas despesas de transporte e alimentação dos representantes do sindicato.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÃO DE VIGÊNCIA

o grave problema criado em 2015 pelos sindicatos profissionais que não estavam regulares perante o MTE – Ministério do Trabalho, o que impossibilitava o registro da CCT firmada, impedindo que as empresas reajustassem o preço de seus serviços e cobrassem sem recursos para pagar os novos direitos por ela contemplados, ajustam, expressamente que, a vigência do aqui estabelecido é condicionada ao registro desta CCT perante o Sistema Mediador do MTP, sem o que não poderá ser exigida seu cumprimento.

co Com o fim do prazo de vigência das cláusulas que integram esta CCT, e as anteriores, se extinguem os direitos e obrigações decorrentes.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

Invalidam as rescisões contratuais que não forem assistidas e homologadas pelo Sindicato Profissional em relação a empregados: a) com menos de um ano de serviço para o empregador; b) lotados em município da base territorial do sindicato; c) associados do sindicato profissional que não firmam esta norma coletiva; e, d) distante em até 100 km da sede do sindicato. Não poderá o Sindicato Profissional condicionar a validade, vigência e homologação a pré-requisitos que normalmente não são exigidos pelo MTE e nem previstos na legislação.

Os direitos rescisórios poderão ser satisfeitos por crédito em contra corrente do trabalhador; em cheque somente até duas horas antes do término do expediente bancário, PIX ou em moeda corrente nacional.

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 original 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.

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.

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.

As empresas e sindicatos profissionais que descumprirem com o previsto nesta cláusula, homologando rescisão prevista nesta cláusula para 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.

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, assinando-o no verso do mesmo devidamente carimbado e assinado pelo agente homologador.

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.

Por ocasião da rescisão contratual as empresas deverão entregar o PPP do empregado.

A obrigatoriedade de homologação das rescisões contratuais de associados ao sindicato profissional, com mais de um ano de serviço para o empregador, esta restrita aos trabalhadores lotados no(s) município(s) aonde o sindicato possuir sede, delegacia ou posto.

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

As empresas que não forem associadas do SINDESP/RS deverão pagar ao Sindicato Profissional, que firma a presente, a quantia equivalente a 10% do salário-base do trabalhador assistindo quando da homologação de sua rescisão contratual prevista nesta cláusula para todos os trabalhadores que não forem associados ou não contribuam sob nenhum título para com o Sindicato Profissional.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - VIGÊNCIA AJUSTADA

Este instrumento é estabelecido para vigorar exclusivamente por 24 (vinte e quatro) meses, com vigência a partir de 01.02.2025, ressalvadas as cláusulas de natureza econômica que vigorarão por 12 (doze) meses, de 01.02.2025 até 31.01.2026.

Artigo único: Para fins desta CCT compreendem-se entre as cláusulas de natureza econômica todas as cláusulas que gerem aumento de custos, diretos ou indiretos, na prestação de serviços do segmento.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFICIÁRIOS

Beneficiários das cláusulas do presente instrumento, os trabalhadores representados pelo Sindicato Profissional, e as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, que firmam esta CCT – Convenção Coletiva do Trabalho.

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

serviços especializados de segurança privada (vigilantes);

serviços auxiliares de segurança privada (auxiliares de serviços patrimoniais, auxiliares de segurança privada, porteiros, vigias, zeladores, etc...);

serviços de segurança privada com emprego de equipamentos eletroeletrônicos de segurança (alarmes, CFTV, monitoramento, pronto atendimento, etc...);

serviços de monitoramento de sistemas eletrônicos de segurança;

serviços de formação, aperfeiçoamento e atualização dos profissionais de segurança privada;

serviços orgânicos de segurança privada;

serviços similares voltados a segurança privada em geral;

serviços de segurança pessoal com a finalidade de preservar a integridade física de pessoas;

serviços de gerenciamento de riscos em operações de transporte de numerário, bens ou valores;

serviços de controle de acesso em portos e aeroportos; e,

outros serviços que se enquadrem nos preceitos da Lei 14.967 de 09/09/24

Estão subordinadas a esta CCT – Convenção Coletiva do Trabalho as relações de trabalho que tenham como protagonistas os trabalhadores deste segmento, lotados nos municípios que integram a base territorial do sindicato profissional firmatário segundo cadastro do Ministério do Trabalho e Previdência.

Em decorrência do cadastro sindical nacional do MTP não estar atualizado, por não terem sido excluídos da base territorial do sindicato profissional originário os municípios que passaram a integrar a base territorial de sindicato profissional desmembrado, para todos os fins estes municípios só devem ser considerados como integrantes da base territorial do sindicato profissional desmembrado.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO EM FOLHA

Esta cláusula passará a vigorar, a partir de 01/02/2025 com a seguinte redação.

Fica convencionado que, desde que autorizado por seus empregados, as empresas deverão descontar dos salários, e/ou resgates, os valores decorrentes de empréstimos, de programas de cestas básicas, de farmácia, de médico, de dentista, de ótica e outros convênios em geral. As autorizações poderão constar das fichas de sócios.

Os programas de convênios dos quais resultem os descontos citados no “parágrafo anterior” poderão ser firmados pela empresa ou pelos sindicatos. As empresas concordam em credenciar as instituições conveniadas, apresentadas pelos Sindicatos, para fins de descontos consignados em folha de pagamento, obrigando-se ainda a proceder com os devidos repasses dos valores descontados em folha de pagamento à respectiva Instituição contratada ou Sindicato. Fica estabelecido que a instituição financeira credenciada após a aprovação pelos sindicatos, terá autonomia de credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os dados necessários para seu credenciamento.

As empresas deverão descontar dos salários, e/ou da rescisão dos seus empregados, valores decorrentes da utilização de convênios firmados com a iniciativa dos sindicatos, quando referente a consultas médicas, odontológicas e exames, farmácia, alimentação, empréstimos e habitação. Quando utilizado sistema informatizado através de cartão magnético individual com senha, a partir da assinatura do empregado no momento de recebimento do seu cartão magnético, o mesmo autorizará o desconto em folha do valor limite preestabelecido no cartão, podendo utilizar este limite na rede conveniada sendo sua senha válida como assinatura para utilização dos convênios, limitados a 40% (quarenta por cento) da remuneração líquida do trabalhador no mês. O sindicato, a instituição financeira, ou a entidade conveniada, a cada caso, com prazo de 72h de antecedência, deverá consultar o empregador que deve informar, por escrito ou por e-mail, o limite comprometido no cartão do empregado.

Os descontos referidos nesta cláusula somente serão procedidos se o sindicato profissional, instituição financeira interessada ou entidade conveniada respeitar as condições acima, e remeter documento de adesão ao convênio e a autorização de desconto do empregado até o dia 15 de cada mês. A relação de descontos preferencialmente deve ser via on-line.

As informações constantes no ofício e/ou 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 valor a ser descontado e o mês a ser efetuado o desconto, e serem encaminhados por arquivo eletrônico próprio sindicato, instituição financeira interessada ou entidade conveniada.

Os descontos referidos nesta cláusula, quando efetuados, serão repassados ao sindicato profissional, instituição financeira interessada ou entidade conveniada, até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

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

As autorizações para desconto serão irretratáveis e irrevogáveis. Os sindicatos, a instituição financeira interessada ou entidade conveniadas, fornecerão ao empregador o comprovante de adesão aos convênios e a autorização para descontos dos valores decorrentes.

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

Antes da concessão de algum novo benefício aos trabalhadores cabe ao sindicato, instituição financeira ou entidade conveniada avisar o empregador para saber da existência de margem disponível para o empregado mesmo mais despesa, sob pena da empresa não poder no desconto. Da mesma forma a empresa poderá verificar com o sindicato os gastos de seu funcionário junto a esta entidade.

As partes reafirmam que as empresas não estão obrigadas a efetuar descontos de valores referentes a convênios firmados com o sindicato profissional quando inexistir CCT vigente prevendo estes descontos. Ajustam que, a partir da vigência desta CCT, as empresas não pagarão valores decorrentes das parcelas vincendas após sua vigência se o empréstimo que gerou as parcelas tenha sido concluído.

o da vigência da presente CCT. Neste caso, fica sob a responsabilidade do sindicato profissional informar as empresas, denunciar a presente convenção, sobre os convênios contraídos pelos seus sócios.

p. O sindicato profissional que tiver interesse em conferir os valores descontados e repassados pelas empresas associadas ao SINDESP/RS, a título de convênios, mensalidades associativas, cotas de solidariedade sindical, ou qualquer outra contribuição, deverá fazê-lo só poderão fazê-lo em relação ao mês anterior, e nas dependências da sede das empresas. O sindicato profissional não poderá apresentar de nenhum documento fora da sede da empresa associada ao SINDESP/RS e, muito menos, em relação aos valores.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - MULTAS DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA NORMATIVA

Em hipótese de descumprimento de alguma cláusula normativa que não possua previsão de multa própria, o empregado, através do sindicato profissional, notificará contrarrecibo, ou por meios eletrônicos, o seu empregador que, no prazo de 10 (dez) dias corridos, deverá responder a questão, sob pena de, em assim não o fazendo, responder por uma multa correspondente a 10% (dez por cento) do seu salário, por obrigação descumprida, em favor do empregado prejudicado.

O empregado para fazer jus a esta multa deverá proceder na notificação aqui referida em até 60 (sessenta) dias do evento ou ocorrência.

Os sindicatos que firmam a presente CCT comprometem-se a empreender os esforços necessários visando que empregadores respeitem as normas aqui estabelecidas e as demais que lhes são aplicáveis.

Considerando que tudo o que esta ajustado nesta CCT decorre da vontade das partes, exercida livre e espontaneamente, e possuindo vigência determinado, as partes se comprometem a não ajuizarem ações que tenham por objeto pedido de nulidade ou anulação do ajustado neste instrumento, sob pena de se constituírem como destituídas de confiança para futuras negociações, caracterizadas com falta de interesse em agir.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - MORA SALARIAL

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

A multa aqui prevista 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.

Para fins de fixação do dia em que deve ser feito o pagamento dos salários mensais, convencionam que deverá ocorrer até o dia 10 (dez) do mês em que houver expediente bancário normal no município em que o trabalhador reside.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - DO CUSTEIO COMPULSÓRIO PARA A APRENDIZAGEM

stituto da Aprendizagem foi concebido, e introduzido na CLT, quando de sua criação em 1943, com o objetivo de capacitar trabalhadores para desenvolver a indústria brasileira. A partir de então os estabelecimentos industriais foram obrigados a empregar e matricular trabalhadores em cursos do SENAI.

Em 2000 foi promulgada a Lei 10.097 que estendeu a obrigação de contratar aprendizes para estabelecimentos de qualquer natureza para funções que demandavam formação profissional.

Em 2002 foi emitida a Portaria 397 do MTE que instituiu a CBO - Classificação Brasileira de Ocupações. Nela ficava expresso que a obrigação de contratar aprendiz não se aplicava às funções da segurança privada, CBO 5173 e 5174 (vigilantes, vigias, porteiros, ASP, etc...).

Em 2005 o Decreto 5.598 definiu que as ocupações que necessitavam formação profissional seriam definidas pela CBO que, até então, não incluía a segurança privada que os trabalhadores da segurança privada não estavam sujeitos à formação profissional do art. 429 da CLT.

Em algum momento, após 2005, ante o crescimento de desempregados no Brasil, a CBO foi alterada, sem nenhum fundamento científico, para incluir previsão da necessidade de formação profissional indiscriminada a todas as atividades, dentre elas, além do segmento da segurança privada: ascensorista, garagista, sacristão, zelador, cortador de cana, estafeta, contínuo, etc...

Em razão da exigência para a contratação de aprendizes no segmento da segurança privada, o próprio MPT, em 2010, se posicionou contra a medida, o que foi acompanhado, na sequência, por muitas decisões judiciais.

A segurança jurídica passou a ser uma realidade nos últimos anos com a promulgação de sucessivos dispositivos legais destinados a todos os segmentos da economia, mesmo os que não precisavam, na obrigação de contratar aprendizes e diminuir os níveis de desemprego.

Entre os pontos do cenário em que:

1. Entendem que as funções do segmento da segurança privada não demandam a formação profissional de que trata o artigo 429 da CLT e possui lei própria que impõe capacitação específica para o segmento;

2. Entendem que os empregos criados através da aprendizagem, ao seu final, vão gerar desemprego dos hoje empregados, porque não há novas vagas de emprego;

3. A atual lei de licitações faz exigências pontuais a este título;

4. Decisões judiciais são desfavoráveis ao segmento;

5. As decisões estão sendo aplicadas a empresas do segmento;

6. Decisões e multas não são homogêneas e estão causando desequilíbrio no mercado;

7. Há necessidade de reequilibrar o mercado no sentido de que todas as empresas estejam sujeitas, em pé de igualdade, aos mesmos encargos em relação ao tema;

8. Em razão do fato de que as atuais planilhas de composição de preço dos serviços do segmento não contemplam os custos decorrentes da aprendizagem; e,

9. O segmento da segurança privada tem plena consciência da importância social do aprendizado como fator de capacitação dos trabalhadores e inserção de jovens no mercado de trabalho;

10. Cabe instituir, a partir desta data, a presente cláusula para obrigar a todas as empresas do segmento a adotarem a mesma prática em relação ao Instituto da Aprendizagem de que trata a CLT e legislação complementar.

Todas as empresas representadas pelo sindicato patronal firmatário deverão cumprir com as disposições consolidadas, e legislações regulamentares, quanto a aprendizagem;

Todas as empresas representadas pelo sindicato patronal firmatário deverão incluir, de forma expressa e individualizada, nas planilhas de composição de preços, atuais e futuras, o valor destinado a cumprir com sua cota de aprendizagem;

Todos os contratos vigentes, públicos e privados, de prestação de serviços do segmento, deverão ser repactuados, revistos, alterados e atualizados com o fim de ser restabelecido e mantido o equilíbrio econômico-financeiro entre o custo e o preço anterior a pactuação desta nova despesa, conforme preceitua o artigo 135 da Lei 14.133/21.

A recusa do tomador de serviços, público ou privado, em incorporar os custos desta obrigação e o cumprimento das obrigações decorrentes do custo da Aprendizagem é passível de interpelação judicial e denúncia perante o MTE e MPT.

A recusa do tomador de serviço da área pública em prever o custo da aprendizagem nas planilhas de composição de preços de seu segmento nos editais, constituirá afronta as previsões legais constantes da Lei 14.133/21, o edital deverá ser impugnado e a responsabilidade atribuída a quem de direito.

O prestador de serviços deste segmento à área pública e privada, que não demonstrar ter considerado e incorporado ao seu preço o custo da aprendizagem definido nesta cláusula, estará descumprindo a lei, e esta norma coletiva, ficando passível a denúncia perante os órgãos legais, dentre elas, quando o tomador for da área pública, desclassificação e extinção do contrato de prestação de serviços. O descumprimento da Lei 14.133/21, particularmente em suas previsões constantes de seus artigos 92 e 137.

Estabelecem que o Sindicato Patronal firmatário desta CCT poderá exigir das empresas do segmento a comprovação do cumprimento da obrigação relativa a aprendizagem, e, competente para apresentar denúncias aos órgãos competentes, tudo com o objetivo de manter a livre concorrência do mercado e evitar que empresas que descumpram com suas obrigações se beneficiem do ilícito.

A empresa notificada pelo sindicato patronal signatário que deixar de comprovar o cumprimento da cota de aprendizagem, ou siliciar a não observância, responderá, a cada vez, por multa de R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), em favor do SINDESP/RS para fim de custeio das medidas e ações que promoverá com o objetivo de que todo o segmento cumpra com o previsto nesta cláusula.

Tomando-se por base os direitos dos aprendizes, as obrigações dos seus empregadores, o respeito ao valor hora do salário mínimo mensal vigente, e a carga horária de 20h semanais, o custo mensal individual de um aprendiz é de **R\$ 1.800,80**.

Em decorrência do custo identificado no parágrafo anterior, fica fixado em **R\$ 90,04** (5%) o custo mensal de cada aprendiz em relação ao valor do salário mínimo mensal vigente, a ser pago pelo tomador de serviços e incorporado ao preço do serviço do segmento.

O valor identificado no parágrafo anterior é o que deve ser incorporado a composição do preço, por profissional utilizado, na prestação de serviços do segmento.

O disposto nesta cláusula não altera e nem interfere na coisa julgada, e nem no direito adquirido das empresas representadas pelo sindicato patronal firmatário desta CCT.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - PARADA DE FÁBRICA CMPC

Considerando as paradas gerais de manutenção do Cliente CMPC ocorridas na cidade de Guaíba/RS.

Considerando que nestas paradas gerais de manutenção são realizadas manutenções nos equipamentos operacionais e revisão de processos com o objetivo de segurança dos trabalhadores e desenvolvimento regular dos trabalhos ao longo do ano.

Considerando que nestas paradas gerais de manutenção a operação trabalha 24 horas por dia, durante 15/30 dias seguidos, é necessária a segurança da planta e de mais de 3 mil profissionais neste período.

derando a excepcionalidade prevista no artigo 61 da CLT relativa a conclusão de serviços inadiáveis cuja inexecução possa acarretar risco manifesto para a segurança da parada.

derando a reforma trabalhista que concedeu amplos poderes de negociação entre empresas, sindicatos e colaboradores, nos termos do artigo 611-A da CLT.

As partes resolvem adotar o presente disciplinamento, única e exclusivamente para o objetivo acima identificado.

Fica acordado entre as partes a implementação das escalas operacionais previstas na sequência.

São autorizadas a adoção das escalas de trabalho 3x1 (três dias de trabalho e 1 dia de descanso), 5x2 (cinco dias de trabalho e 2 dias de descanso), 6x1 (seis dias de trabalho e 1 de descanso), com folgas alternadas durante a semana e garantia de ao menos 1 domingo de descanso no mês.

Nas escalas citadas no caput, considerando as peculiaridades e a excepcionalidade das paradas de fábrica citadas, fica autorizada a jornada de trabalho de 12 horas diárias seguidas, sendo que nos referidos períodos serão computadas 8 horas normais e 4 horas extras, com pagamento de adicional de 50% e demais reflexos, seguindo a legislação e norma coletiva da categoria.

É garantido o intervalo intrajornada de 01 hora nos termos do artigo 71 e parágrafos da CLT, que será concedido dentro da jornada de trabalho de 12 horas.

As escalas citadas poderão ser adotadas para qualquer modalidade de contrato de trabalho, podendo ser utilizadas, por exemplo, para os colaboradores com contrato por prazo indeterminado já contratados pela empresa regularmente ou por colaboradores com contrato de modalidade de contrato de trabalho intermitente.

Nos dois casos, a adoção das escalas previstas nesta cláusula não descaracterizará as escalas adotadas regularmente nos contratos de trabalho dos colaboradores.

A opção pelo trabalho nos dias de parada de fábrica será manifestada pelo colaborador perante a empresa, ficando a seu critério a opção de forma voluntária nas escalas previstas na cláusula segunda, que serão aplicadas a critério da empresa.

As horas serão pagas aos colaboradores durante a parada de fábrica conforme apuração a ser realizada pela escala e jornada estabelecidas nos termos da cláusula segunda.

Para os colaboradores já contratados pela empresa e com escala regular que aderirem ao trabalho na parada de fábrica, a escala regular será alterada para a escala prevista nesta cláusula, sendo devidos nestes casos o pagamento de 04 horas extras por dia parado, além do prêmio assiduidade previsto no parágrafo quinto.

Fica acordado o pagamento de prêmio assiduidade para os colaboradores que trabalharem nas paradas de fábrica no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia trabalhado.

O prêmio assiduidade previsto no parágrafo anterior será pago por dia trabalhado completamente, desde que não existam faltas de qualquer natureza, justificadas ou injustificadas.

O pagamento do prêmio assiduidade será realizado ao final da parada de fábrica e terá natureza indenizatória, sendo apurado com base nos dias efetivamente trabalhados de cada colaborador durante todo o período.

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

s Termos,
n Juntada e Deferimento.

Porto Alegre, 31 de janeiro de 2025.

SILVIO RENATO MEDEIROS PIRES
Presidente
SIND DAS EMPR DE SEGURANCA E VIGILANCIA DO EST DO R G S

RAMIRO ANTONIO COIN
Presidente
D PROF TRAB VIG, EMPR EMP SEG E VIG E TRAB SERV SEG , SEG PES, CURSO DE FORM E ESP DE VIG, AUX
PRIV, EMPR DE EMP DE MONIT DE

CLAUDIOMIR DA SILVA BRUM
Presidente
ERACAO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES EM SEGURANCA PRIVADA DO ESTADO DO RIO GRANDE
SUL

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE - SINDESP

[o \(PDF\)](#) ATA AGE - SINDESP

ANEXO II - ATA AGE - GUAÍBA

[o \(PDF\)](#) ATA AGE- GUAÍBA

utenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço
www.mte.gov.br.