

Of. /Sec. 031/2018

- SESVESP -
22 NOV. 2018
PROTÓCOLO Nº
RECEBIDO POR: FELIPE

Barueri, 22 de novembro de 2018.

Ao
Ilustríssimo Senhor
João Eliezer Palhuca
MD: Presidente do SESVESP
Rua: Bernardino Fanganiello, nº 691
Cep: 02512-010 – Casa Verde/ SP

Referência: Campanha Salarial 2019, Data Base 1º de janeiro - Elenco de reivindicações aprovadas em Assembléia Geral Extraordinária.

Prezado Senhor

O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Segurança e Vigilância de Barueri em conjunto com o Sindicato dos Vigilantes de Mauá (SINDVIGMAUÁ), Entidades Sindicais de 1º. Grau, legítimos representantes dos Trabalhadores lotados em suas respectivas Base Territorial, por seus Presidentes, abaixo assinado, respeitosamente dirigi- se a vossa senhoria para expor e solicitar o seguinte:

Aproxima- se o término de vigência da Convenção Coletiva do Trabalho, o que ocorrerá no dia 31 do mês de dezembro do corrente ano.

Assim sendo, realizamos a Assembléia Geral Extraordinária, a qual foi aberta aos trabalhadores associados e não associados.

Na mencionada assembléia, foi elaborado um elenco de reivindicações, o qual passamos as mãos de Vossa Senhoria, para o início das negociações.

Ante ao exposto, solicitamos a Vossa Senhoria seja agendada, em dia e hora que melhor aprover a Vossa Senhoria, objetivando uma negociação que venha ao encontro do anseio das categorias econômica e laboral.

Limitados ao exposto, despedimo- nos renovando nossos votos de apreço e consideração.

Pelos Sindicatos,

Amaro Pereira da Silva Filho
Presidente

Jonas Franco
Presidente

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ECONÔMICAS, SOCIAIS E JURÍDICAS
APROVADA PELA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, REALIZADA EM
27/10/2018, SIND BARUERI. 03/11/2018 SIND MAUA E REGIÃO; DA QUAL
PARTICIPARAM TRABALHADORES ASSOCIADOS E NÃO ASSOCIADOS,
CAMPANHA SALARIAL/PROVISÃO FINANCEIRA 2019.**

CLÁUSULA 1ª - VIGENCIA E DATA BASE

A presente norma salarial e social firmada pelas representações sindicais das partes tem sua aplicabilidade e vigência no período compreendido entre 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data base da Categoria em 1º de janeiro, garantidas as condições já existentes mais favoráveis aos trabalhadores.

Parágrafo único: proposta de alteração da data base para 1º de setembro.

Justificativa: além de índice mais elevado, poderia haver maior mobilização por parte da categoria.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGENCIA

A presente norma estabelece os compromissos convencionais e obrigacionais das empresas existentes em Dezembro de 2018 e das que forem constituídas ou instaladas no decorrer da vigência do Instrumento Coletivo, nas atividades de segurança privada patrimonial e pessoal, cursos de formação/especialização de vigilantes e operacionalização/monitoramento de segurança eletrônica; amparados pela Lei Federal 7.102/83 e alterações introduzidas, regulamentadas pela Portaria DPF/MJ de nº 3.233/12; beneficiando os empregados, associados ou não do Sindicato, com isonomia, independentemente do cargo ou função.

CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL E SALÁRIOS NORMATIVOS.

Será concedido pelas empresas integrantes da categoria econômica, aos seus empregados com contrato em dezembro de 2018, um reajuste equivalente ao índice que for maior entre o INPC e IPCA do IBGE apurado no período de 12 (doze) meses, compreendido entre dezembro de 2017 e novembro de 2018, acrescido do percentual de 5% (cinco por cento) a título de aumento real.

Parágrafo primeiro - As partes convencionam as seguintes funções, com o acréscimo da gratificação de função, sobre o salário base do vigilante ou vigilante feminino, que será devido quando do exercício da respectiva função, cessando quando do seu remanejamento para outra sem a gratificação. São estas as funções, com as suas respectivas gratificações de função:

I – Vigilante - 10%; Vigilante Feminina - 10%; Vigilante/Monitor de Segurança Eletrônica – 10%; Vigilante Condutor de Animais – 10%; Vigilante/Condutor de Veículos – 10%; Vigilante/Segurança Pessoal – 10%; Vigilante Balanceiro – 10%; Vigilante Brigadista – 10%; Vigilante Líder – 12%; Vigilante Operador de Monitoramento Eletrônico – 11,77% Supervisor de Monitoramento Eletrônico – 74,71%; Vigilante Embarcado e/ou de Plataforma – 10%; Vigilante Controlador de Tráfego – 10%.



Parágrafo segundo – Os (as) Vigilantes, quando em serviço em instituições, corporações ou agências financeiras, agências/postos bancários e suas extensões, assim como locais em que haja grande movimentação e/ou guarda de meios de pagamento; receberão um adicional de 25% incidente sobre seu salário base, computável para o cálculo de todas as verbas salariais e indenizatórias do contrato, que cessará em caso de transferência para postos de trabalho que não tenham a mesma característica.

Outras funções sem gratificação, e com valores reajustados: Auxiliar de Monitoramento Eletrônico; Atendente de Sinistro; Instalador de Sistemas Eletrônicos; Empregados Administrativos; Inspetor de Segurança; Supervisor de Segurança; Coordenador Operacional de Segurança.

Parágrafo terceiro – No caso dos empregados que recebem gratificação de função, e pelo período em que tal condição perdurar, o valor da gratificação será considerado para efeito de cálculo de todas as verbas, salariais e indenizatórias, do período em que perdurar a gratificação de função, inclusive as previstas no presente instrumento, cabendo no respectivo cálculo a proporcionalidade do período, dentre elas: férias, 13º salários, FGTS e multa respectiva; adicionais diversos, aviso prévio, e todas as outras de tais naturezas.

Parágrafo quarto – As partes convencionam, que o Vigilante Operador de Monitoramento Eletrônico possui curso de formação de vigilantes e opera em ambiente específico de Central de Monitoramento.

Parágrafo quinto – Não se aplica na categoria qualquer forma de reajustamento salarial proporcional.

CLÁUSULA 4ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Os empregadores se obrigam ao pagamento de um adicional por tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador, igual a 5% (cinco por cento) a cada dois anos completos de trabalho (biênio) limitado ao máximo de 03 (três) biênios, adicional este que será calculado sobre o salário normativo da função e será considerado para efeito de cálculo de todas as verbas, salariais e indenizatórias.

Justificativa: é injustificável que um trabalhador vigilante, há 10 anos em uma mesma empresa, receba o mesmo salário em relação a um recém-contratado.

CLÁUSULA 5ª - DOCUMENTO ÚNICO DE REGISTRO SALARIAL

As empresas ficam obrigadas a registrar num único documento salarial em duas vias, toda a remuneração mensal e consectários, gratificação de função, horas extras, DSR's, adicional noturno e outros, com as respectivas verbas registradas no holerite, ficando a primeira via com os empregados, que firmarão recibo na segunda via, no qual darão quitação dos valores líquidos registrados, somente. Parágrafo primeiro – As empresas que optarem pela emissão eletrônica dos recibos de pagamento, via rede bancária ou outra forma eletrônica, deverão respeitar a presente Cláusula em sua totalidade, ficando dispensadas apenas de colher a assinatura do empregado na sua respectiva via do recibo de pagamento. As empresas fornecerão obrigatoriamente a 2ª via do holerite aos empregados que o solicitarem. Parágrafo segundo - Caso a entrega do holerite não seja efetuada diretamente ao empregado o documento deverá estar lacrado.



CLÁUSULA 6ª – FOLHA DE PAGAMENTO MENSAL – FECHAMENTO.

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

Parágrafo primeiro – Quinzenalmente, as empresas concederão aos empregados que solicitarem, um adiantamento dos salários mensais, de 40% (quarenta por cento).

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

Parágrafo terceiro – As empresas que não efetuarem a quitação dos salários nos prazos aqui estabelecidos ficam obrigadas ao pagamento atualizado pelo INPC do IBGE e a uma multa de 5% (cinco por cento) por dia de atraso, limitada ao valor da obrigação principal, calculada sobre o montante da remuneração mensal, já corrigida, em favor do empregado, além das cominações de lei.

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

Parágrafo quinto – No caso da empresa optar pelo fechamento da folha, em data anterior ao último dia do mês, pagará as horas extras e noturnas remanescentes, em valores atualizados pelo salário do mês do efetivo pagamento.

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

CLÁUSULA 7ª – DESCONTOS PROIBIDOS.

Consoante o Artigo 462 da CLT, as empresas ficam proibidas de descontar dos salários ou cobrá-los de outra forma, todos os valores correspondentes a uniforme, roupas, veículos ou instrumentos de trabalho, certidões e/ou outros documentos necessários para realização de qualquer curso ou reciclagem previsto na Legislação que rege a vigilância e segurança privada e, em especial, referentes a armas e outros instrumentos arrebatados de vigilantes e profissionais da categoria por ação de crimes praticados nos seus locais de trabalho, ou nos trajetos de ida e volta ao serviço.

CLÁUSULA 8ª – DESCONTOS ESPECIAIS EM FOLHA DE PAGAMENTO.

As empresas se obrigam a descontar de seus empregados, os valores por eles autorizados, relativos a serviços e produtos adquiridos através de convênios mantidos com a entidade sindical que os representa.



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

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

Parágrafo terceiro - A entidade sindical credora poderá utilizar-se de cobrança judicial contra a empresa em atraso, podendo para tanto alegar abuso de poder econômico por retenção / usurpação de recursos financeiros, que caracteriza apropriação indébita e cerceia o livre exercício sindical da categoria profissional.

CLÁUSULA 9ª - NORMA SALARIAL COLETIVA, ABRANGÊNCIA, APLICABILIDADE

A norma salarial e de direitos/obrigações coletivos firmada pelas representações sindicais das partes, estabelece os compromissos obrigacionais das empresas existentes em janeiro de 2018 e das que forem constituídas ou instaladas no decorrer da vigência deste Instrumento Coletivo, nas atividades de segurança privada patrimonial, pessoal, cursos de formação/especialização de vigilantes, operacionalização/monitoramento de segurança eletrônica, amparados pela Lei Federal nº 7.102/83 ou a que vier a substituí-la; beneficiando os empregados com isonomia, independentemente do cargo ou função.

CLÁUSULA 10ª - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS E AUMENTOS REAIS.

As empresas manterão as antecipações salariais concedidas nos últimos 12 meses, espontaneamente ou por decisão judicial, e decorrentes de promoção de cargo/função, transferência, equiparação salarial, reclassificação, implemento de idade ou término de aprendizagem assegurado ao empregado o reajuste salarial e o aumento real previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 11ª – SALÁRIO DO SUBSTITUTO.

Ao empregado substituto de outros de salário com valor maior ao da ocupação habitual, será garantida a remuneração igual à do substituído, que se tornará efetiva após 30 (trinta) dias se persistir a substituição.

CLÁUSULA 12ª – REMUNERAÇÕES E BENEFÍCIOS DIFERENCIADOS.

As empresas que auferirem contrato com vantagem financeira em relação aos preços comumente praticados no mercado, deverão conceder uma elevação salarial ou outros benefícios, de forma diferenciada, aos empregados designados para os postos do referido contrato, na exata proporção aos benefícios/diferenciações contratuais auferidos, que não constituirão isonomia salarial para os demais.

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



CLÁUSULA 13ª – HORAS EXTRAS.

As horas extras serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) incidente sobre o valor da hora normal.

Parágrafo primeiro – O cálculo do valor da hora normal, para todos os efeitos e para efeito do cálculo das horas extras, dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal (acrescido do adicional de periculosidade, gratificação de função – quando houver, adicional noturno e demais adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva), pelo divisor apropriado ao caso, a depender da jornada realizada, cociente de divisão de 191 horas para mensalistas e 180 horas para jornada 12x36.

Parágrafo segundo – O cômputo do valor da hora extra terá como base de cálculo o valor da hora normal descrito no parágrafo anterior, acrescido do adicional de 100% previsto no caput.

CLÁUSULA 14ª – ADICIONAL NOTURNO.

Pagamento de adicional de 50% (cinquenta por cento) para o trabalho noturno, realizado das 22 horas de um dia as 5 horas do dia seguinte, para efeitos salariais, acrescido do adicional de periculosidade, gratificação de função (quando houver), e demais adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva.

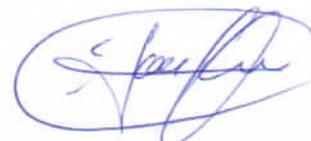
Parágrafo primeiro - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas, nos termos do artigo 73, par. 5º da CLT.

Parágrafo segundo – O cômputo do valor da hora normal para efeito do cálculo das horas acrescidas do adicional noturno respectivo, dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal (acrescido do adicional de periculosidade, gratificação de função – quando houver, horas extras e demais adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva), pelo divisor apropriado ao caso, a depender da jornada realizada.

Parágrafo terceiro: para efeito de cálculo do valor hora, deverá ser observado o limite da divisão de 191 horas para o mensalista e 180 horas para a escala 12 X 36.

CLÁUSULA 15ª –ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – ATIVIDADE PROFISSIONAL DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL.

Fica concedido o adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento), nos termos da Lei 12.740/12, regulamentada pela Portaria 1.885/13, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que aprova o Anexo 3 - Atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial - da Norma Regulamentadora nº 16, publicada em 03/12/2013.



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

Parágrafo segundo – O referido adicional incidirá sobre o salário-base do empregado, conforme o art. 193, § 1º, da CLT, que dispõe o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações de função, prêmios ou participações nos lucros da empresa. Esse entendimento é corroborado pela Súmula nº 191 do TST.

CLÁUSULA 16ª – INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.

As empresas ficam obrigadas a conceder os respectivos adicionais, sempre que existentes as condições insalubres ou perigosas, nos termos das leis e normas em vigor; e nunca inferiores aos pagos aos empregados próprios dos tomadores de seu serviço.

Parágrafo primeiro – O PPRA do local específico de prestação de serviço determinará a incidência ou não do direito ao adicional.

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

CLÁUSULA 17ª - PPR – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS RESULTADOS DAS EMPRESAS.

As partes estabelecem a continuidade do programa de participação dos empregados nos resultados, em índices e valores nunca inferiores aos já existentes, e que está consolidado em instrumento próprio, e se comprometem a iniciar negociações a partir de janeiro de 2019 para acordar sobre melhorias dos benefícios aos empregados, bem como modernizar e simplificar os critérios até aqui estabelecidos. **Ficam garantidos todos os PPRs diferenciados, os quais em hipótese alguma poderão ter seus valores reduzidos.**

Parágrafo primeiro – As empresas se obrigam a disponibilizar aos seus empregados, em até dez dias anteriores a data do pagamento do valor devido a título de PPR, um demonstrativo com os valores pagos e a **apuração dos** descontos eventualmente aplicados em razão das regras do acordo específico de PLR.

Parágrafo segundo – O demonstrativo de que trata o parágrafo primeiro, será disponibilizado em forma física ou eletrônica, a critério da empresa.

Parágrafo terceiro – É devido a todo empregado demitido sem justa causa o pagamento, no ato da homologação, da proporcionalidade ou da totalidade do PPR.



Parágrafo quarto – é proibido o desconto a título de faltas coletivas, bem como o desconto de faltas justificadas nos termos da Lei.

Parágrafo quinto: onde houver postos de serviços diferenciados, por exemplo indústria automotiva, indústria alimentícia, ou qualquer posto de serviço onde haja benefícios mais favoráveis, o PPR ou qualquer vantagem, deverá ser negociado com o Sindicato em valores acima do constante em norma coletiva.

CLÁUSULA 18ª - VALE OU TICKET REFEIÇÃO.

As empresas ficam obrigadas ao pagamento de vale-alimentação ou *ticket-refeição*, no valor líquido de R\$ 26,00 líquido (Vinte e seis reais) por dia de trabalho, inclusive nos feriados, folgas trabalhadas e em quaisquer escalas/jornadas de trabalho. Ressalte-se ainda que os mencionados Ticket Refeição ou Vale Alimentação são devidos por ocasião da realização de cursos e reciclagem.

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

Parágrafo segundo – Caso haja, em situações específicas, interesse das partes em adotar política distinta do aqui estabelecido no que tange ao “vale ou ticket refeição”, sua conveniência deverá necessariamente ser aprovada em acordo coletivo a ser firmado com o sindicato profissional da base de representação.

CLÁUSULA 19ª – CESTA BÁSICA EM CARTÃO MAGNÉTICO

Independente de outros benefícios de mesma natureza, as empresas ficam obrigadas a fornecer a todos os empregados mensalmente, em cartão magnético, no valor de uma cesta básica de alimentos em valor mínimo correspondente ao que for apurado pelo DIEESE a este título, que será paga até o quinto dia útil de cada mês.

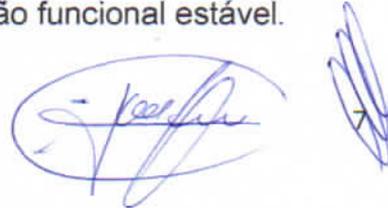
Justificativa: a cesta básica não sofre reajustamento desde 1966.

CLÁUSULA 20ª – VALE TRANSPORTE PARA OS EMPREGADOS.

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

CLÁUSULA 21ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR.

As empresas ficam obrigadas a proporcionar assistência médica e hospitalar, gratuitamente em caráter habitual e permanente, em benefício dos empregados, seus familiares e dependentes legais, assistência médica hospitalar de boa qualidade nas condições previstas na ANS – Agência Nacional de Saúde, contratada com operadora de plano de saúde de comprovada idoneidade moral e condição funcional estável.



Parágrafo primeiro – A contratação será de responsabilidade exclusiva das empresas, devendo constar do contrato as garantias de atendimento pleno ambulatorial e hospitalar, ficando as empresas obrigadas a fornecer toda a documentação relativa aos contratos de convênio e assistência, inclusive a comunicar o Sindicato toda vez que o contrato for alterado ou uma nova empresa de assistência for contratada, uma via do contrato após assinado ou sempre que solicitado pelo Sindicato, no qual constará em sentido claro, que a assistência atenderá aos usuários e seus beneficiários legais, empregados e dependentes, permanecendo a obrigação de fornecimento de cópia ao Sindicato em caso de qualquer alteração contratual, renovação, alteração de prestadora/convênio e qualquer outra mudança relacionada à prestação de serviços médicos, ambulatoriais e hospitalares.

Parágrafo segundo – Quando o trabalhador for afastado pelo INSS, o convênio médico continuará sendo mantido tanto para ele quanto para os seus dependentes por conta da empresa.

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

Parágrafo quarto - Fica permitida a substituição do Convênio Médico por cesta básica suplementar em espécie ou cartão eletrônico de alimentação, a ser fornecida mensalmente, no valor mínimo da Cesta Básica do DIEESE, sem ônus para o empregado, desde que não haja assistência médica no(s) município(s) que compreendem a base territorial do Sindicato. Tal substituição deverá ser feita mediante Acordo Coletivo com o respectivo Sindicato Profissional, precedido de autorização dos empregados, reunidos em Assembleia Geral específica, que deliberarão sobre a troca.

Parágrafo quinto: Por tratar-se o convenio medico de direito individual, todo e qualquer acordo abrangerá apenas aqueles que concordarem com a troca.

Parágrafo sexto: eventual acordo individual firmado, sem a assistência do Sindicato Profissional da Base Territorial será considerado nulo de pleno direito.

CLÁUSULA 22ª – AUXÍLIO FUNERAL.

Independente das indenizações securitárias e dos direitos e benefícios assegurados em lei, no caso de falecimento de empregados (as), a empresa pagará um auxílio funeral de 2 (dois) pisos salariais vigentes ou remunerações, o que for mais benéfico aos beneficiários, inclusive àqueles que estiverem afastados do trabalho por doença ou acidente e/ou outros motivos amparados em Lei.

Parágrafo primeiro – O auxílio funeral será pago no prazo máximo de 5 (cinco) dias do falecimento às pessoas herdeiras ou beneficiárias do (a) empregado (a) devidamente qualificadas como tal.

Parágrafo segundo – As empresas poderão firmar convênios de assistência funerária, nas mesmas condições do auxílio funeral previsto na presente cláusula, sem custo ao empregado.



CLÁUSULA 23ª - SEGURO DE VIDA

As empresas ficam obrigadas a contratar em favor dos empregados seguro de vida com cobertura por morte, qualquer que seja a causa, ou por invalidez permanente total ou parcial decorrente exclusivamente de acidente, sem ônus para o empregado. A indenização por morte do empregado será de 26 (vinte e seis) vezes o Piso Salarial do vigilante, acrescido do adicional de periculosidade, caso o empregado em questão estiver recebendo o referido adicional, do mês anterior ao falecimento. Para os casos de invalidez permanente total decorrente exclusivamente de acidente no exercício da função de vigilante, a indenização será de 52 (cinquenta e duas) vezes o valor do Piso Salarial do vigilante, acrescido do adicional de periculosidade, do mês anterior, e para o caso de invalidez permanente parcial decorrente exclusivamente de acidente no exercício da função de vigilante, a indenização obedecerá à proporcionalidade de acordo com o grau de invalidez comprovado por Laudo e Exames Médicos e a tabela de invalidez parcial emanada pelas normas da Susep vigente na data do acidente, tendo por base o cálculo equivalente ao índice de 100%, do mesmo valor de 52 (cinquenta e duas) vezes o valor do Piso Salarial do vigilante, acrescido do adicional de periculosidade, do mês anterior. Nos casos de invalidez permanente total ou parcial fora do exercício da função, a indenização estará limitada a 26 (vinte e seis) vezes o Piso Salarial do vigilante, acrescido do adicional de periculosidade, caso o empregado em questão estiver recebendo o referido adicional, do mês anterior ao evento. Parágrafo primeiro - Os valores decorrentes das indenizações por morte serão pagos aos beneficiários designados pelo empregado, ou, na falta da designação, na forma da Lei e, nos casos de invalidez permanente total ou parcial decorrente exclusivamente de acidente, ao próprio empregado. As indenizações, em quaisquer dos casos acima, serão quitadas no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da entrega da documentação completa à seguradora e desde que observados os procedimentos e regras da SUSEP. Parágrafo segundo - Para comprovação da contratação do seguro de vida em grupo, bastará a apresentação de Contrato de Seguro com empresas do sistema de livre escolha das Empresas Contratantes, especificando que, como segurados, estão compreendidos todos os empregados, além da comprovação do respectivo pagamento do prêmio à Seguradora.

CLÁUSULA 24ª - ANOTAÇÕES CONTRATUAIS EM CTPS

As empresas ficam obrigadas a proceder ao registro na CTPS, do contrato de trabalho, cargo, profissão, gratificação de função dos empregados, além das alterações salariais e de promoção funcional e transferência de localidade, atendendo no período de vigência da presente, àqueles que solicitarem a atualização das anotações na CTPS. Parágrafo único - Ao acolher a CTPS e outros documentos inclusive atestados de justificativas de faltas, as empresas fornecerão recibo aos empregados e procederão as devoluções da CTPS no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA 25ª – CARTA DE DISPENSA – DEMISSÃO – AVISO PRÉVIO.

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



9

Parágrafo primeiro – Será concedido aos empregados, além do prazo legal de aviso prévio, uma extensão de 05 (cinco) dias por cada ano de serviço prestado à empresa.

Parágrafo segundo – Aos empregados com mais de 45 anos de idade, será assegurado um aviso prévio de 50 dias, independentemente da vantagem concedida no parágrafo primeiro, observando-se em qualquer caso a lei 12.506/2011, que alterou o artigo 7º da Constituição Federal, prevalecendo sempre o mais vantajoso para o trabalhador.

Parágrafo terceiro - Toda demissão sob alegação de justa causa, exigirá das empresas a fundamentação dos motivos e fatos alegados, de acordo com o disposto no Artigo 482 da CLT, após a conclusão do inquérito administrativo, devidamente concluído, sob pena de tornar-se nula de pleno direito.

CLÁUSULA 26ª – NULIDADE DE ATOS DAS EMPRESAS.

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

CLÁUSULA 27ª – ASSISTÊNCIA ÀS RESCISÕES DE CONTRATO.

Para que não se frustrem os direitos decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, as empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento das verbas rescisórias, no prazo de dez dias contados do término do contrato, com assistência/homologação obrigatória do Sindicato Profissional da Categoria .

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

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

Parágrafo terceiro – As empresas entregarão, no mesmo prazo e/ou no momento da homologação, o TRCT e a Comunicação de Dispensa – CD para o recebimento do seguro desemprego, a guia de conectividade devidamente recolhida, o extrato do FGTS atualizado, ASO e PPP atualizados, declaração de emprego e a CTPS com baixa e atualizada, sob pena de aplicação da multa por atraso prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT C/C SÚMULA 384 DO TST .

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

CLÁUSULA 28ª – PREFERÊNCIA NA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS.

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

Parágrafo primeiro – Caso a empresa empregadora que teve o contrato de prestação de serviços rescindido não dispense o trabalhador para ser reaproveitado pela empresa beneficiária do novo contrato e não apresente em 48 (quarenta e oito) horas um novo posto de trabalho com as mesmas condições, fica assegurado ao trabalhador uma estabilidade de emprego e salário de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo segundo – As empresas se obrigam a manterem-se em seu quadro de funcionários, um mínimo de 20% de vigilantes femininas.

CLÁUSULA 29ª - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para o preenchimento de vagas, quando da contratação de novos empregados, as empresas poderão utilizar-se de indicação dos sindicatos profissionais em suas respectivas bases, e sempre que possível, darão preferência de readmissão, a qualquer tempo, aos seus ex-empregados, mediante assinatura de novo contrato de trabalho. Parágrafo primeiro – Em caso de recontração nos termos dispostos no caput da presente Cláusula, não haverá qualquer caracterização de unicidade contratual, e ainda, o período em que o empregado esteve desligado não será computado ao período do contrato de trabalho anterior. Parágrafo segundo - Para a contratação de novos empregados, a empresa poderá utilizar-se de listas e cadastros disponibilizados pelos Sindicatos Profissionais da Base Territorial.

CLÁUSULA 30ª – FORMAÇÃO PROFISSIONAL – EXTENSÃO E RECICLAGEM.

O treinamento dos vigilantes, bem como todas as taxas referentes aos documentos necessários, será sempre por conta das empresas, sem ônus para os empregados, respeitadas as cominações dispostas em lei.

Parágrafo primeiro – Na hipótese do vencimento da validade do curso de formação, extensão ou reciclagem ocorrer em um período de até 6 meses após o rompimento do contrato do (a) empregado (a) dispensado (a) sem justa causa, caberá à empresa o pagamento, na oportunidade da rescisão e em valores de mercado, dos custos referentes ao seu próximo curso de reciclagem e das demais despesas previstas no caput, como forma de se evitar a discriminação pelo "mercado" relativamente à contratação de trabalhador cuja formação/reciclagem encontra-se vencida ou próxima de vencer.



Parágrafo segundo - Não será admitida, em nenhuma hipótese, a ocorrência ou marcação de reciclagem e outros cursos ou atividades de caráter profissional em períodos de férias, folgas e feriados, assegurado, em qualquer caso, a percepção pelos empregados do vale-refeição, vale transporte, e ressarcimento de quaisquer despesas necessárias desde que justificadas.

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

Parágrafo quarto: Fica o empregado obrigado a reciclagem prevista em lei, e no caso de dois ou mais empregos a fornecer cópia da comprovação de reciclagem a todos os empregadores.

Paragrafo quinto: No caso de mais de um emprego comprovado, o período de reciclagem, bem como o valor da mesma poderá ser rateado entre as empresas empregadoras, devendo a declaração do curso ser entregue ao vigilante na sede da empresa, no prazo de dez dias, após a empresa ter recebido o certificado da academia, sob pena de pagamento de multa de três pisos salariais do vigilante convencional, revertidos ao empregado.

CLÁUSULA 31ª - TRANSFERÊNCIA DE MUNICÍPIO

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

CLÁUSULA 32ª – ESTABILIDADE PROVISÓRIA COM AS GARANTIAS SALARIAIS.

Será garantida estabilidade provisória com direito ao emprego e salário integrais, aos empregados (as) nas seguintes condições:

- a) à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória;
- b) Aos empregados membros da comissão negociadora ou de acompanhamento das negociações, elencados nas listas protocoladas por cada entidade sindical profissional, por 180 (cento e oitenta) dias;
- c) Desde a data base, e até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio ou da assinatura do acordo, a toda categoria profissional representada;
- d) Aos empregados que estejam a menos de três anos da aposentadoria e que contem com ao menos cinco anos de contrato, ou alternativamente aos empregados que estejam a menos de dois anos da aposentadoria e que contem com pelo menos três anos de contrato, sendo que adquirido o direito cessa a estabilidade;

e) Ao empregado vitimado por acidente do trabalho, por prazo igual ao afastamento, até 180 dias após a alta e sem prejuízo das garantias legais previstas no artigo 118 da Lei n. 8.213/91;

f) Ao empregado afastado do trabalho por doença, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta.

g) Estabilidade Sindical com garantia de emprego a todos os dirigentes sindicais, desde sua candidatura até um ano após o término de seu mandato.

CLÁUSULA 33ª – DIGNIDADE, CONFORTO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.

As empresas de segurança e seus contratantes ficam obrigados ao cumprimento de todas as NR's – Normas Regulamentadoras e seus subitens contidos na Portaria 3.214/78 do MTE a qual versa a respeito de higiene, medicina e segurança do trabalho, de acordo com o mapeamento por técnico de segurança do trabalho. Dentre as NR's destacamos as que versam sobre:

I - Assentos para serem utilizados pelos empregados que trabalhem em pé, durante quinze minutos a cada uma hora e vice-versa (tempo em pé para empregados que trabalhem sentados), inclusive em postos bancários, e sendo tal direito aplicável também aos rodantes;

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

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

IV – Armário individual para a guarda de roupas e pertences de uso pessoal, no próprio posto de trabalho;

V – Uniformes adequados para uso dos vigilantes em postos em que fiquem expostos ao sol ou a raios solares.

VI – Proteção consistente em cobertura apropriada, de materiais resistentes e com total segurança, nos casos de postos a céu aberto, visando proporcionar abrigo contra intempéries, chuva, raios etc.

VII – Em todos os postos ou locais em que o empregado (a) fique exposto (a) ao sol ou a raios solares, ainda que de forma intermitente ou ocasional e independente do fornecimento já previsto no item anterior, é obrigatório o fornecimento de dois tubos/embalagens de 100 g de protetor solar fator mínimo de proteção 30 a cada mês, devendo a entrega ocorrer contra recibo no início do mês, até o dia 05.

VIII – A empresa deve providenciar boa higiene e iluminação em todos os locais de trabalho dos empregados.

IX – Licença remunerada de 5 (cinco) dias aos vigilantes vitimados por ações criminosas, quando em efetiva prestação de serviço no seu local de trabalho, assegurado o tratamento e acompanhamento psicológico obrigatório quando o vigilante e/ou seus familiares forem vítimas direta ou indiretamente de qualquer ação criminosa decorrente do trabalho.



Parágrafo primeiro – O descumprimento do disposto no inciso I da presente cláusula, no todo ou em parte, implica no pagamento de 2 horas extras diárias ao trabalhador por dia de descumprimento, sem prejuízo de outras cominações legais e convencionais existentes; e o descumprimento de qualquer outro dos nove incisos implica no pagamento da multa convencional respectiva calculada em seu triplo.

Paragrafo segundo: Fica expressamente proibida a utilização de banheiros químicos, instalados pelo prestador ou tomador de serviços.

CLÁUSULA 34ª – REDUÇÃO DE RISCOS – VIGILANTE GRÁVIDA – PROTEÇÃO À GRAVIDEZ E À CRIANÇA

À vigilante grávida, a partir do sexto mês de gravidez, será garantida transferência para posto de serviço desarmado (posto de trabalho em que não se utilize arma de fogo), de menor risco, e sem necessidade de uso do colete à prova de balas, na mesma região em que se localizava o posto anterior de trabalho (distante não mais que três quilômetros do local em que se localizava o posto em que anteriormente trabalhava), salvo outra condição viável estabelecida em acordo com chancela (concordância) obrigatória da entidade sindical representativa; bem como, da mesma forma, se obriga a empresa empregadora ao cumprimento de toda e qualquer recomendação médica ou de profissional de saúde relativamente ao ambiente de trabalho e à eventuais limitações temporárias que atinjam esta profissional.

CLÁUSULA 35ª – GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

Fica garantido que em caso de aborto involuntário da empregada gestante o repouso remunerado é de 60 dias e garantia de emprego por 1(um) ano, após o vencimento do atestado.

CLÁUSULA 36ª – COLETE ESPECIAL QUANDO EM POSTO DE SERVIÇO

Para as Vigilantes Femininas os coletes terão bojo especial, com a indicação USO FEMININO, conforme Art. 7º da PORTARIA Nº 18 – D LOG.

CLÁUSULA 37ª – HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada que estiver em época de amamentação terá sua jornada reduzida em duas horas por jornada.

Parágrafo Único - Fica garantido estabilidade de 90 dias da empregada após retorno da licença maternidade.

CLÁUSULA 38ª – CRECHE

As empresas que não possuem creches próprias, próximas à localidade de trabalho do (a) vigilante (mãe) ou vigilante (pai), quando este estiver com a guarda da criança, pagarão aos mesmos, um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até seis anos de idade.

Justificativa: uma grande parte das empresas não obedecem ao artigo 389 da CLT.



Na esfera trabalhista, o artigo 389 da CLT prevê que toda empresa com mais de 30 empregadas é obrigada a dar assistência às mulheres que tenham filhos no período de amamentação. A exigência pode ser substituída por meio do reembolso-creche, conforme previsto pela Portaria do Ministério do Trabalho nº 670 de 1997. O empregador deverá pagar o auxílio até o terceiro dia útil da entrega do comprovante das despesas com a mensalidade.

CLÁUSULA 39ª - BENEFÍCIOS E DIREITOS INSTITUCIONAIS

As empresas do setor econômico asseguram independentemente dos resultados das negociações, a manutenção dos benefícios econômicos e sociais existentes e normatizados na categoria, em particular a data base em 1º de janeiro, pactuando inclusive a necessária revisão de conceitos e adequação de expressões escritas, proporcionando fácil assimilação de interpretação de Cláusulas, conceitos, modos e obrigações. Parágrafo único – As comissões de conciliação/redação compostas de membros representantes da categoria laboral e patronal, terão um prazo de 30 (trinta dias) dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva, para concluir a discussão com vistas à elaboração de uma tabela / planilha com as formas de cálculos e valores de verbas convencionais devidas aos empregados.

CLÁUSULA 40ª – REGISTRO DE ASSALTO, FURTO OU ROUBO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO (A) VITIMADO POR TAIS EVENTOS.

Os empregados vitimados por assalto, furto ou roubo no posto de trabalho ou no trajeto de ida e volta ao domicílio, ficam obrigados a comunicar o fato ao seu superior funcional por escrito.

Parágrafo primeiro – No caso de necessidade de comparecimento do empregado (a) em delegacias/distritos ou órgãos públicos/privados diversos em consequência desse evento, a empresa obrigatoriamente cuidará para que o (a) empregado (a) seja/esteja acompanhado por advogado para proteção de seus direitos/interesses por todo o período que perdurar o procedimento, bem como providenciará assistência jurídica adequada ao empregado (a) caso isso seja necessário/conveniente.

I – Em qualquer hipótese de reivindicação/solicitação do endereço do empregado para que conste nos registros do evento, em BOs, inquéritos, ações e outros, o endereço a ser fornecido obrigatoriamente será o da empresa, como medida necessária à sua proteção e de sua família.

Parágrafo segundo – Aos empregados (as) vitimados por ações criminosas, quando em efetiva prestação de serviço no seu local de trabalho ou quando seja provável que a ação foi motivada por sua função/profissão, a empresa assegurará tratamento e acompanhamento psicológico obrigatório às suas expensas, bem como licença remunerada de cinco dias com o intuito de promover seu pronto restabelecimento; sendo que o auxílio e prestação de assistência psicológica serão extensíveis aos seus familiares caso estes tenham sido afetados de alguma forma pelo ocorrido.

CLÁUSULA 41ª – PROMOÇÕES.

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 30 (trinta) dias, com o respectivo aumento salarial a que fizer jus, e que serão anotados na CTPS, de acordo com o sistema de cada empresa.

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

CLÁUSULA 42ª - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

As empresas fornecerão aos empregados e ex-empregados que solicitarem, o AAS - Atestado de Afastamento e Salários e a RSC - Relação dos Salários das Contribuições, no prazo de 10 (dez) dias para auxílio doença e outros benefícios e de 15 (quinze) dias para o caso de pedido de aposentadoria, e fornecerão a todos por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, junto com a ficha do perfil profissiográfico previdenciário - PPP (a partir de sua implantação no caso de ex-empregados), o ASO e o LTCAT, acompanhados de cópia do laudo técnico sobre serviço perigoso para fins de aposentadoria especial. Parágrafo único - O empregado que receber alta médica do INSS, obriga-se a comunicar a empresa, sendo esta data (da comunicação à empresa) a ser considerada para sua reintegração / recolocação e recebimento de salários. No caso de omissão por mais de 30 (trinta) dias, será considerado como pedido de demissão por abandono de emprego.

CLÁUSULA 43ª – COMISSÃO DE REPRESENTATES

Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais V -

assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma

de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação.

CLÁUSULA 44ª – JORNADA DE TRABALHO.

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, devendo haver respeito concomitante aos limites aqui estabelecidos. As horas trabalhadas após a oitava diária deverão ser pagas como extraordinárias. Da mesma forma e excluída a duplicidade, as horas semanais trabalhadas a partir da quadragésima quarta deverão ser remuneradas como extraordinárias.

Obs: Divisor - 191 horas para mensalista e 180 horas para a jornada 12x36.

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

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

CLÁUSULA 45ª – JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12X36 (FIXA)

Será admitida na categoria a jornada fixa especial, compreendendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, assegurada a remuneração em dobro nos feriados e folgas trabalhadas, e aplicado a esta jornada o divisor de 180 horas.

Parágrafo primeiro – Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda seis horas, inclusive revezamento 12x36 é obrigatório a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo uma hora.

Parágrafo segundo – Em caso da não concessão do horário para refeição e descanso, o empregador deverá pagar hora extraordinária com o percentual de 100% (cem por cento).

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



de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação.

CLÁUSULA 44ª – JORNADA DE TRABALHO.

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, devendo haver respeito concomitante aos limites aqui estabelecidos. As horas trabalhadas após a oitava diária deverão ser pagas como extraordinárias. Da mesma forma e excluída a duplicidade, as horas semanais trabalhadas a partir da quadragésima quarta deverão ser remuneradas como extraordinárias.

Obs: Divisor - 191 horas para mensalista e 180 horas para a jornada 12x36.

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

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

CLÁUSULA 45ª – JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12X36 (FIXA)

Será admitida na categoria a jornada fixa especial, compreendendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, assegurada a remuneração em dobro nos feriados e folgas trabalhadas, e aplicado a esta jornada o divisor de 180 horas.

Parágrafo primeiro – Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda seis horas, inclusive revezamento 12x36 é obrigatório a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo uma hora.

Parágrafo segundo – Em caso da não concessão do horário para refeição e descanso, o empregador deverá pagar hora extraordinária com o percentual de 100% (cem por cento).

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



Parágrafo quarto – Uma vez que o (a) empregado (a) seja contratado (a) ou transferido (a) para a jornada especial 12x36, sua jornada se revestirá de caráter imutável e fixo, não podendo mais ser alterada; salvo se o contrário for especificamente negociado, através de acordo coletivo, com o sindicato da base de representação.

Parágrafo quinto – O cálculo do valor da hora normal nesta jornada especial, dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal (acrescido do adicional de periculosidade, gratificação de função – quando houver, adicional noturno e demais adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva), pelo divisor de 180 horas, que é o divisor especificamente indicado para adoção na presente jornada especial.

CLAUSULA 46ª – HORÁRIO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda seis horas, inclusive revezamento 12x36 é obrigatório a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo uma hora.

Parágrafo primeiro: Os vigilantes que prestam serviços no período diurno, terão a concessão do intervalo para refeição entre 11h00min e as 13h00min, o mesmo aplica-se aos vigilantes que laboram no período noturno das 22h00min às 24h00min.

Parágrafo segundo – Em caso da não concessão do horário para refeição e descanso, o empregador deverá pagar hora extraordinária com o percentual de 100% (cem por cento). O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

Parágrafo terceiro – O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal (acrescido do adicional de periculosidade, gratificação de função – quando houver, adicional noturno e demais adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva), pelo divisor apropriado ao caso, a depender da jornada realizada.

Parágrafo quarto – Caso haja, em virtude de condições específicas e diferenciadas de trabalho, interesse das partes em adotar jornada distinta do aqui estabelecido, bem como distinta das jornadas especiais previstas nesta norma, sua conveniência deverá necessariamente ser aprovada em acordo coletivo a ser firmado com o sindicato profissional da base.

CLÁUSULA 47ª - JORNADAS ESPECIAIS PARA EVENTOS.

Será admitido que as empresas adotem jornadas especiais relativamente aos seus empregados (as) designados para o trabalho em eventos, mediante acordo coletivo obrigatório com o Sindicato Profissional da respectiva base territorial, ficando sua aplicação restrita ao trabalho nesses eventos específicos, tais como congressos, seminários, shows, eventos esportivos diversos, exposições, espetáculos, feiras não permanentes; e eventos diversos em shoppings, centros de convenções, livrarias, cinemas, teatros, bares, restaurantes, boates, casas noturnas de qualquer natureza, danceterias etc.

Parágrafo primeiro – As empresas ficam obrigadas a comunicar, por escrito, ao sindicato profissional, acerca do evento e sua duração, com pelo menos quinze dias úteis anteriores a realização do evento para a elaboração do Acordo Coletivo com a Entidade Sindical.



18

Parágrafo quarto – Uma vez que o (a) empregado (a) seja contratado (a) ou transferido (a) para a jornada especial 12x36, sua jornada se revestirá de caráter imutável e fixo, não podendo mais ser alterada; salvo se o contrário for especificamente negociado, através de acordo coletivo, com o sindicato da base de representação.

Parágrafo quinto – O cálculo do valor da hora normal nesta jornada especial, dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal (acrescido do adicional de periculosidade, gratificação de função – quando houver, adicional noturno e demais adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva), pelo divisor de 180 horas, que é o divisor especificamente indicado para adoção na presente jornada especial.

CLAUSULA 46ª – HORÁRIO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda seis horas, inclusive revezamento 12x36 é obrigatório a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo uma hora.

Parágrafo primeiro: Os vigilantes que prestam serviços no período diurno, terão a concessão do intervalo para refeição entre 11h00min e as 13h00min, o mesmo aplica-se aos vigilantes que laboram no período noturno das 22h00min às 24h00min.

Parágrafo segundo – Em caso da não concessão do horário para refeição e descanso, o empregador deverá pagar hora extraordinária com o percentual de 100% (cem por cento). O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

Parágrafo terceiro – O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal (acrescido do adicional de periculosidade, gratificação de função – quando houver, adicional noturno e demais adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva), pelo divisor apropriado ao caso, a depender da jornada realizada.

Parágrafo quarto – Caso haja, em virtude de condições específicas e diferenciadas de trabalho, interesse das partes em adotar jornada distinta do aqui estabelecido, bem como distinta das jornadas especiais previstas nesta norma, sua conveniência deverá necessariamente ser aprovada em acordo coletivo a ser firmado com o sindicato profissional da base.

CLÁUSULA 47ª - JORNADAS ESPECIAIS PARA EVENTOS.

Será admitido que as empresas adotem jornadas especiais relativamente aos seus empregados (as) designados para o trabalho em eventos, mediante acordo coletivo obrigatório com o Sindicato Profissional da respectiva base territorial, ficando sua aplicação restrita ao trabalho nesses eventos específicos, tais como congressos, seminários, shows, eventos esportivos diversos, exposições, espetáculos, feiras não permanentes; e eventos diversos em shoppings, centros de convenções, livrarias, cinemas, teatros, bares, restaurantes, boates, casas noturnas de qualquer natureza, danceterias etc.

Parágrafo primeiro – As empresas ficam obrigadas a comunicar, por escrito, ao sindicato profissional, acerca do evento e sua duração, com pelo menos quinze dias úteis anteriores a realização do evento para a elaboração do Acordo Coletivo com a Entidade Sindical.



18

Parágrafo segundo – As empresas são obrigadas a cumprir todas as cláusulas convencionais, além de fornecer vale transporte e alimentação aos vigilantes/seguranças de eventos, tudo nos termos previstos neste instrumento coletivo.

CLÁUSULA 48ª – REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO.

É obrigatório o registro do horário de trabalho pelos empregados no local de prestação de serviços em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos aceitos legalmente, ficando as empresas obrigadas a colher assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle. Ficam os empregados desobrigados da anotação de intervalo de repouso e alimentação quando não houver.

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

Parágrafo segundo – A fraude ao disposto nesta cláusula, seja por determinação do empregador ou do tomador dos serviços, será punível com multa de 10% do piso do vigilante por cada infração ocorrida, que será revertida ao próprio empregado, sem prejuízo de outras cominações legais ou convencionais.

CLÁUSULA 49ª - FALTAS AOS SERVIÇOS - ATESTADO DE JUSTIFICATIVA.

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

Parágrafo único – As ausências ao trabalho deverão ser obrigatoriamente comunicadas por escrito pelo empregado (ou seu representante) à empresa, no prazo de 48 (quarenta e oito horas) a contar do evento motivador do afastamento. Serão aceitos como meio de comunicação escrita a correspondência encaminhada via correio com aviso de recebimento, fax, via correio eletrônico/e-mail, SMS ou aplicativo de comunicação "WhatsApp". Os atestados/documentos que justificam legalmente as ausências deverão ser entregues ao preposto ou representante da empresa, no posto de serviço do empregado, mediante recibo, no prazo máximo de 02 (dois) dias a contar do seu retorno ao trabalho.

CLÁUSULA 50ª – DOMINGOS, FERIADOS E FOLGAS TRABALHADAS.

Em havendo trabalho aos domingos, feriados não compensados e nas folgas, este será remunerado com adicional de 110% sobre o valor das horas trabalhadas, acrescido do adicional de periculosidade, gratificação de função (quando houver), adicional noturno e demais adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva.



19

Parágrafo único – Em todas as escalas, excluindo-se a jornada 12x36, e com as suas folgas devidamente gozadas, não há implicação em pagamento de 110% sobre o domingo trabalhado, uma vez que devidamente compensado, mas desde que pelo menos uma folga no mês coincida com o domingo.

CLÁUSULA 51ª – ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO (A) AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada ao empregado, para levar filho (a) menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade à consulta ou retorno médico ou equivalente, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA 50ª – JORNADA DO PLANTONISTA – DISTRIBUIÇÃO DE POSTOS, DESPESAS COM TRANSPORTE, HORAS DE PERCURSO E ORDENS POR ESCRITO – NECESSIDADE DE ATENÇÃO ESPECIAL AO TRABALHADOR QUE ATENDE AOS PLANTÕES.

Os empregados quando à disposição do plantão, e não escalados para substituições, cumprirão jornada de trabalho convencional, sem prejuízo salarial.

Parágrafo primeiro – Aos plantonistas destacados para algum posto, as empresas se obrigam a fornecer, gratuita e antecipadamente, o numerário necessário da condução de ida e volta para o local de trabalho, limitado ao máximo em 20 quilômetros de deslocamento e esteja na Base Territorial do Sindicato Profissional que fora contratado.

Parágrafo segundo – Fica vedada a utilização de transporte próprio dos plantonistas para locomoção até os postos designados para cobertura; salvo se houver acordo coletivo com o sindicato profissional da base de representação, em que se estipule pagamento devido por quilômetro redado em transporte de propriedade do empregado ou outra forma de suficiente compensação financeira por tal utilização.

Parágrafo terceiro – As empresas fornecerão aos plantonistas um vale refeição a mais, de igual valor ao contido na Cláusula referente a “vale ou ticket refeição” desta norma, quando o posto de serviço for num raio superior a 20 (vinte) quilômetros do local do plantão. Garantida a estabilidade do dirigente sindical, prevista no artigo 8º, inciso III da CF e 543, parágrafos 3º e 5º da CLT.

Parágrafo quarto – Todos os afastamentos, liberações ou determinações das empresas para que os empregados permaneçam temporariamente em casa a espera de chamado ou de posto de serviço, obrigatoriamente serão documentados por aviso escrito, firmado pelo representante da empresa, devidamente motivado e entregue ao empregado, sendo devida a remuneração neste período bem como o vale refeição.



20

CLÁUSULA 51ª - REFLEXOS E CONSEQUÊNCIAS LEGAIS.

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

CLÁUSULA 52ª – SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS.

A empresa que suprimir horas extras habitualmente trabalhadas fica obrigada a indenizar os empregados de acordo com a Súmula 291 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

CLÁUSULA 53ª – CONCESSÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS ANUAIS.

As empresas se obrigam a comunicar aos seus empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início e o período das férias individuais, as quais, bem como as coletivas, não poderão ter o seu início em dia de sábado, domingo, feriado ou dia já compensado.

Parágrafo primeiro – A remuneração das férias e do respectivo adicional de 1/3 (um terço), previsto no inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, serão pagos no seu início, aplicando-se também esse critério por ocasião de qualquer rescisão do contrato de trabalho, inclusive sobre férias vencidas a serem indenizadas nas rescisões por justa causa, e às férias proporcionais nas rescisões a qualquer título, quando houver.

Parágrafo segundo – O pagamento das férias deverá levar em conta o pagamento das horas extras, adicional noturno, gratificações de função (quando houver), adicional de periculosidade e outros.

Parágrafo terceiro – O usufruto das férias só poderá ter início após comprovação prévia de sua remuneração mediante comprovante de depósito bancário, sob pena de pagamento das férias em dobro.

Parágrafo quarto – Caso o empregado labore em duas empresas na escala 12x36, o período de usufruto das férias será simultâneo.

CLÁUSULA 54ª - CONSTITUIÇÃO DE SESMT COMUM PELAS EMPRESAS

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

CLÁUSULA 55ª – COLETE A PROVA DE BALAS.

Aos vigilantes que trabalham em postos armados, bem como em postos de serviços cujo risco é iminente, como procedimento de segurança física, nos termos do subitem E.2, do Anexo 1, da Norma Regulamentadora nº 06, incluído pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 191, de 04 de dezembro de 2006 e legislação superveniente, é obrigatória a concessão e uso do EPI (Equipamento de Proteção Individual) consistente no colete à prova de balas de nível II ou equivalente, de acordo com especificações contidas na legislação aplicável às empresas de segurança privada e à aquisição e uso de produtos controlados.

Parágrafo primeiro – As empresas deverão observar que em virtude da natureza de EPI do colete, cada empregado deverá possuir o seu colete exclusivo para uso, sendo que o equipamento deverá atender aos requisitos ergonômicos apropriados ao trabalhador, no que tange ao tamanho apropriado – PP, P, M, G ou GG -, bem como ao modelo mais conveniente.

Parágrafo segundo – Frise-se que por ser tratar de EPI, as empresas são obrigadas ao fornecimento do colete balístico individual, sem exceções, sendo absolutamente vedado o uso de um equipamento por mais de um trabalhador (a).

CLÁUSULA 56ª – UNIFORMES, ROUPAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO.

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

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

Parágrafo segundo – O Parágrafo acima refere-se exclusivamente aos uniformes fornecidos nos últimos doze meses.

CLÁUSULA 57ª - ELEIÇÕES / CUMPRIMENTO DA CIPA

Quando obrigadas ao cumprimento da NR-5, da Portaria Nº 3.214/78, COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES, as empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência de 60 (sessenta) dias, a data da realização das eleições. **Parágrafo primeiro** - O registro de candidatura será efetuado contra recibo da empresa, firmado por responsável do setor de administração. **Parágrafo segundo** - A votação será realizada através de lista única de candidatos. **Parágrafo terceiro** - Os mais votados serão proclamados vencedores, nos termos da NR-5 da Portaria Nº 3.214/78, e o resultado das eleições será comunicado ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 30 (trinta) dias. **Parágrafo quarto** - Fica garantido ao vice-presidente da CIPA e ao Sindicato o direito de acompanhar e fiscalizar todo o processo de votação e apuração da CIPA. Exames Médicos



CLÁUSULA 58ª - SAÚDE OCUPACIONAL – ASSISTÊNCIA ESPECIALIZADA – ASO

As empresas ficam obrigadas a garantir aos empregados a assistência especializada, conforme disposto na lei, assegurando gratuitamente os exames de saúde ocupacional de admissão, periódicos, de retorno após afastamento do trabalho e demissionais. Parágrafo primeiro – Em caso de sinistros nos postos de trabalho, as empresas ficam obrigadas a garantir exames de saúde ocupacional no período de tratamento necessário à recuperação do empregado. Parágrafo segundo – Aos empregados acidentados no trabalho ou que sejam vítimas de doença ocupacional, as empresas ficam obrigadas a fornecer no prazo de lei, a CAT devidamente preenchida de acordo com as normas do INSS.

CLÁUSULA 59ª – MENSALIDADE ASSOCIATIVA AO SINDICATO PROFISSIONAL.

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

Parágrafo primeiro - A contribuição associativa será recolhida no máximo até o dia 1º (primeiro) do mês subsequente ao do desconto e no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC - IBGE, acrescido de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1,0% (um por cento) ao mês ou fração até o dia do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações e do dever, de caso legitimamente protestado o título, arcar com todos os custos pertinentes, tais como postagem, reconhecimento de firmas e outros.

Parágrafo segundo - A entidade sindical credora poderá utilizar-se de cobrança judicial contra a empresa em atraso, podendo para tanto alegar abuso de poder econômico por retenção/usurpação de recursos financeiros, que caracteriza apropriação indébita e cerceia o livre exercício sindical da categoria profissional, sob pena de responsabilização *criminal* conforme disposição do *artigo 199* do Código Penal.

Justificativa: Manutenção de condição expressa em norma vigente, devidamente revisada, com elevação da multa de 5% para 10%, visando evitar apropriação indébita dos recursos pelas empresas, e readequação do prazo de recolhimento aos cofres sindicais, tendo em vista que o prazo anterior, muito extenso, não tem justificativa plausível.

CLÁUSULA 60ª - QUADROS DE AVISOS E GARANTIAS SINDICAIS PROFISSIONAIS As empresas manterão nos locais de trabalho à disposição do Sindicato Profissional, quadros de avisos com livre acesso aos empregados, que servirão para afixar comunicados de interesse coletivo da categoria, sem que tenham conotação de teor partidário ou de ofensa moral, que permanecerão expostos por cinco dias úteis no mínimo, para conhecimento dos empregados, procedendo-se também à afixação da norma salarial coletiva da categoria, por tempo indeterminado. Parágrafo único - Os dirigentes sindicais da categoria profissional terão acesso aos locais de trabalho para o desempenho das suas atribuições, inclusive acompanhado de um assessor, com o prévio conhecimento da empresa.

CLÁUSULA 61ª - INIBIÇÃO AO DESVIO FUNCIONAL.

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

Parágrafo primeiro - Fica expressamente proibida a contratação de profissionais alheios à vigilância e segurança privada, com funções como porteiro, fiscal, vigia, e outras, para o exercício das suas funções específicas, que devem ser desempenhadas, sempre, por profissionais enquadrados na legislação existente, e segundo funções constantes da Convenção Coletiva, sob pena de infringência no artigo 47 da Lei das Contravenções Penais.

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

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

CLÁUSULA 62ª - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO.

As empresas concordam em credenciar as instituições conveniadas, apresentadas pelos Sindicatos Profissionais, para fins de empréstimos consignados em folha de pagamento.

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

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



CLÁUSULA 63ª - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DOS DIREITOS CONVENCIONADOS.

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

CLÁUSULA 64ª – PENAS COMINATÓRIAS EM FAVOR DO SINDICATO.

As infrações às cláusulas da presente norma, ainda que parciais, implicarão em multa diária cumulativa, por dia e por cláusula, de 5% (cinco por cento), calculada sobre o valor do salário normativo da função, considerado na data do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações específicas previstas nesta norma, de outras cominações previstas em lei e/ou condenações judiciais.

Parágrafo primeiro – A multa será aplicada inclusive nos casos de retenção dos salários e seus consectários legais, 13º salários, férias, FGTS, IRF, INSS, pensão alimentícia de beneficiários dos empregados, empréstimos consignados e reflexos salariais diversos, assim como também pela retenção de contribuições dos empregados aos Sindicatos Profissionais, cuja multa reverterá em favor destes, quando for o caso.

Parágrafo segundo – Para o caso de inexistir valor econômico atrelado à infração ou descumprimento contratual, a multa mínima a ser aplicada é de um piso salarial da categoria, por mês e por infração.

CLÁUSULA 65ª – PERDA DE CONTRATO.

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato, contratarão os empregados da anterior, limitado ao quantitativo do novo contrato, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão do contrato obrigará ao pagamento do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS e o não pagamento do aviso prévio, porque não caracteriza hipótese de despedida arbitrária. Em relação às demais verbas rescisórias, não haverá alteração.

Parágrafo primeiro - Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador nos serviços, devidamente justificado pela empresa ou pelo empregado perante os dois sindicatos convenientes, por escrito, especificando os motivos, o empregado terá direito à projeção do aviso prévio nas verbas rescisórias e demais direitos previstos em lei.

Parágrafo segundo - Os empregados que se enquadrem na hipótese prevista no caput desta cláusula terão direito à garantia de emprego de 90 (noventa) dias.

Parágrafo terceiro - A opção de permanecer na empresa que rescindiu o contrato com o tomador de serviço é do empregado, desde que esta tenha posto de serviço disponível, ressalvada a hipótese de que a empresa possa transferi-lo para novos postos criados e devidamente comprovados. Sendo que nesse caso, fica garantido o emprego do empregado por 90 (noventa) dias.

Parágrafo Quarto - Para efeito do parágrafo anterior, novos postos criados são aqueles nos quais não existia prestação de serviço de vigilância anteriormente.

Parágrafo Quinto – Não havendo interesse do trabalhador em ingressar na empresa sucessora, fica este na obrigação de comunicar por escrito tal intenção à sua atual empregadora no prazo mínimo de 30 (trinta) dias que antecederem o término do contrato, sendo que o não cumprimento da presente obrigação de fazer significa que o mesmo migrará para a nova empresa. Caso não o faça, desobriga-se o empregador quanto às garantias previstas nesta cláusula.

CLÁUSULA 66ª – ASSISTÊNCIA JURÍDICA PELAS EMPRESAS.

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

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

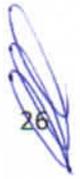
Parágrafo segundo – Caso não cumpridas as determinações do caput e parágrafo primeiro pela empresa, esta estará obrigada a reembolsar ao empregado os valores referentes a todos os gastos efetivados com a contratação dos serviços de assistência jurídica, bem como todas as despesas realizadas e outros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

CLÁUSULA 67ª – ALTERAÇÕES NAS EMPRESAS.

Nas hipóteses de fusão, cisão ou incorporação de empresas que venham ensejar novas composições societárias, ficam estas obrigadas a manter isonomia de tratamento aos empregados, preservando as cláusulas sociais e econômicas mais vantajosas já existentes, incorporando-as aos contratos de trabalho.

CLÁUSULA 68ª – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

A entidade sindical profissional que julgar conveniente poderá instituir comissão de conciliação prévia sindical ou intersindical, através de acordo coletivo, nos termos da legislação em vigor, cujo funcionamento obedecerá a modelo, forma, regulamentos e normas próprias, sendo certo que a rescisão do contrato tenha sido realizada no sindicato.



CLÁUSULA 69ª – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA 70ª - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho, a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresentem cumulativamente, redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e que tenham se tornado incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os trabalhadores nessa situação a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional: quando adquiridos, cessa a garantia com as garantias asseguradas na Lei n. 8.213/91, art. 118.

CLÁUSULA 71ª – ADICIONAL DE SOBREAVISO.

Aos empregados que permaneçam em seus períodos de descanso a disposição do empregador, podendo ser contatados ou acionados a qualquer momento, especialmente aqueles que portem aparelhos de telefonia móvel e/ou rádios transmissores ou equipamentos similares para contato, ou que permaneçam em seus períodos de folga com veículos cedidos pela empresa para locomoção por ordem do empregador; será assegurado um adicional de sobreaviso correspondente a 1/3 (um terço) da hora normal de trabalho, incidente sobre todo o período correspondente ao sobreaviso.

CLÁUSULA 72ª – ABONOS DE FALTA EM RAZÃO DE FALECIMENTO DE FAMILIARES.

Assegura-se o direito à ausência remunerada de dois dias em virtude do falecimento de ascendentes ou descendentes do empregado (a).

CLÁUSULA 73ª – DIA DO VIGILANTE

Fica assegurado aos vigilantes folga no dia 20 de junho de cada ano como reconhecimento do dia nacional dos vigilantes.

Parágrafo primeiro – As empresas poderão, mediante acordo individual com os empregados, alterar o dia em que a folga será usufruída.

Parágrafo segundo – Caso exista trabalho no dia 20 de junho sem o acordo, o dia será pago em dobro ou seja 100%.



27

CLÁUSULA 74ª – ESTABILIDADE PROVISÓRIA – NEGOCIAÇÃO COLETIVA DA DATA BASE.

Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da negociação coletiva da data base, até 90 (noventa) dias após a sua concretização, ou inexistindo acordo, até 180 (cento e oitenta) dias após o julgamento do dissídio coletivo.

CLÁUSULA 75ª – CERTIDÃO DE REGULARIDADE

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

Parágrafo primeiro – Consideram-se obrigações sindicais:

A) Recolhimento da Contribuição Sindical (Profissional e Econômica); na forma da lei.

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

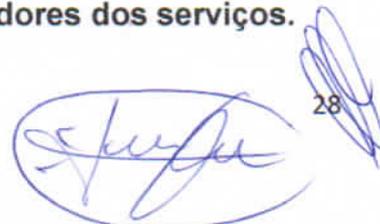
C) Regularidade no recolhimento de contribuições previdenciárias e do FGTS dos empregados.

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

CLÁUSULA 76ª - RESPONSABILIZAÇÃO PELOS COMPROMISSOS OBRIGACIONAIS PACTUADOS.

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

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

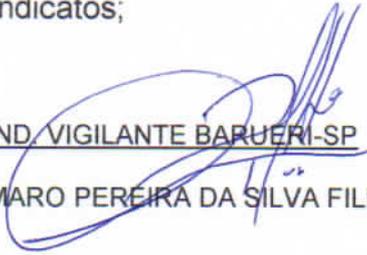


28

CLÁUSULA 77ª - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA.

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

Sindicatos;


SIND. VIGILANTE BARUERI-SP

AMARO PEREIRA DA SILVA FILHO


SIND. VIGILANTE DE MAÚA E REGIÃO

JONAS FRANCO