**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000891/2018
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/07/2018
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR031965/2018
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.008960/2018-19
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/06/2018

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

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

E

SIND DOS VIG.,EMPREG DE EMP DE SEG, VIG, TRANSP. DE VALORES E DOS TRAB. EM SERV DE SEG, VIG., SEG. PESSOAL, CURSOS DE FORMACAO E ESPEC. DE VIG,, CNPJ n. 91.551.036/0001-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDIO FABIANE FROZ DA SILVA;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Vigilantes, Empregados em Empresas de Segurança, Vigilância, Transportes de Valores e dos Trabalhadores em Serviço de Segurança, Vigilância, Segurança Pessoal, Cursos de Formação e Especialização de Vigilantes, Vigias, Prevenção e Combate de Incêndios Similares e seus Anexos e Afins** , com abrangência territorial em **Alegrete/RS**.

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Piso Salarial**

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS**

A implantação, por determinação legal, do gozo de pelo menos 1 hora de repouso e alimentação em postos de 44h semanais (8h48minutos de segunda a sexta-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 único vigilante, e que por consequência lhe gerava o direito ao pagamento do salário mensal pleno, transformou esta realidade, impondo redução salarial aos vigilantes que passaram a executar tão somente 39h semanais, eis que as 5h semanais restantes passaram a ser executadas por outro vigilante. Em decorrência desta situação, a falta de mão de obra, e a alta relevância dos serviços prestados aos estabelecimentos financeiros

públicos, é acolhido o pedido da categoria profissional para que a estes vigilantes seja garantido o pagamento do valor correspondente ao salário mensal pleno do vigilante.

**§ 1o.** Diante do espírito que norteou a questão, fica ajustado que a partir, e durante a vigência, desta norma coletiva, será garantido aos vigilantes, e tão somente aos vigilantes que se enquadram, e enquanto se enquadrarem, na situação fática prevista no caput desta cláusula, a percepção de salário em valor correspondente ao salário mensal pleno do vigilante.

**§ 2o.** Em decorrência do aqui previsto, na execução de postos de 44h semanais (8:48h de segunda a sexta com intervalo de 1h) em estabelecimentos financeiros públicos (Banco Central, BNDS, BRDE, 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 executar tão somente 39h semanais de efetivo serviço (7:48h de segunda a sexta-feira) o valor correspondente ao salário mensal pleno do vigilante, e, ao vigilante que executar o serviço nas horas intervalares do titular/fixo, o valor da hora normal do vigilante com o acréscimo de 30% do adicional de periculosidade.

**§ 3o.** 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.

**§ 4o.** O direito aqui disciplinado **não contempla os vigilantes** que laborarem na condição de rendições de intervalos para repouso e alimentação, nem os que estiverem cobrindo faltas e/ou férias dos titulares, e nem os que executem carga horária semanal diversa.

**§ 5o.** Independentemente do aqui estabelecido, para todos os fins de direito, o valor hora para os vigilantes contemplados com este benefício, assim como os demais, esta identificado na cláusula referente ao aumento salarial dos vigilantes.

**§ 6o.** Os vigilantes beneficiados por esta cláusula são somente aqueles que hoje trabalham mais do que 36h semanais e menos do que as 44h semanais, isso em estabelecimentos financeiros públicos que estejam pagando 44h semanais para o fixo e as horas intervalares para os que fazem rendição para repouso e/ou alimentação. Este vigilante, se convocado para laborar além da carga horária que hoje cumpre, deverá atender à convocação sob pena de perda do benefício instituído nesta cláusula, percebendo por este trabalho como extra.

**CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS PROFISSIONAIS**

Em decorrência do estabelecido através deste instrumento, ficam definidos os seguintes salários hora que devem ser observados em toda e qualquer contratação, assim como o salário mensal pleno para os que forem contratados para uma carga horária mensal de 220 horas, salvo os bombeiros que possuem carga horária diferenciada.

| Função | CBO | Salário Hora | Salário Mensal 220h |
|---|---|---|---|
| Ajudantes, Auxiliar de instalação. | 7156-15 | 5,23 | 1.150,60 |
| Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo | 4110-05 | 5,23 | 1.150,60 |
| Auxiliares Segurança Privada, Vigias, Guardas. | 5174-20 | 5,19 | 1.141,80 |
| Porteiros, Atendentes, Guardiões. | 5174-10 | 5,19 | 1.141,80 |
| Porteiros de locais de diversão, agente de portaria | 5174-15 | 5,19 | 1.141,80 |
| Zelador, Zelador de edifício | 5141-20 | 5,19 | 1.141,80 |

Fonte: www.contrasp.org.br/convencoes-coletivas

| | | | |
|---|---|---|---|
| Garagista | 5141-10 | 5,19 | 1.141,80 |
| Eletricista de instalações | 7156-15 | 5,52 | 1.214,40 |
| Instalador | 9513-05 | 5,52 | 1.214,40 |
| Operador de Central (o que executa serviço externo) | 5174-20 | 5,52 | 1.214,40 |
| Agente monitoramento, Operador de Vídeo | 5174-20 | 5,86 | 1.289,20 |
| Agente Atendimento de Ocorrência, Inspetor Alarmes | 5174-20 | 5,86 | 1.289,20 |
| Vigilante | 5173-30 | 6,58 | 1.447,60 |
| Vigilante Segurança Pessoal | 5173-30 | 7,90 | 1.738,00 |
| Vigilante Escolta | 5173-30 | 7,90 | 1.738,00 |
| Vigilante Orgânico | 5173-30 | 7,90 | 1.738,00 |
| Vigilante Eventos | 5173-30 | 7,90 | 1.738,00 |
| Vigilante Condutor de Veículo de Emergência | 5173-30 | 7,90 | 1.738,00 |
| Agente de Segurança | 5173-10 | 7,90 | 1.738,00 |
| Bombeiro Civil – Nível Básico (180h mensais) | 5171-10 | 9,76 | 1.756,80 |
| Técnico, Técnico de Manutenção Elétrica | 3131-20 | 8,57 | 1.885,40 |
| Técnico de Manutenção Eletrônica (Assistente Técnico) | 3132-05 | 8,57 | 1.885,40 |
| Técnico Eletrônico | 3132-15 | 8,57 | 1.885,40 |
| Técnico de eletricidade, Técnico equipamentos elétricos | 3131-30 | 8,57 | 1.885,40 |

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

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA QUINTA - REPASSE DA MAJORAÇÃO DOS CUSTOS**

Fica assegurado a todas as empresas prestadoras de serviços representadas pelo Sindicato Patronal que firma a presente norma coletiva, o direito ao repasse no preço de seus serviços, a todos os seus contratantes, Instituições Públicas e Privadas, Estabelecimentos Bancários, Organizações Industriais, Comerciais, Órgãos Públicos da Administração Direta, Indireta e Fundacional, Autarquias, Empresas Estatais, Paraestatais, Condomínios Residenciais, Comerciais e Industriais, e demais contratantes o total da majoração dos custos gerados por esta Norma Coletiva, conforme mencionado e identificado nas cláusulas, desta CCT, denominadas “Impacto Econômicos e Financeiros”.

**CLÁUSULA SEXTA - IMPACTO ECONÔMICOS E FINANCEIROS NOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA**

É de **2,82% (dois vírgula oitenta e dois por cento)**o impacto econômico-financeiro desta Convenção Coletiva do Trabalho nos custos dos contratos vigentes de prestação de serviços especializados previstos pela Lei 7.102/83 (vigilantes, etc...), decorrentes do aumento do valor do salário, vale-alimentação, e o que mais consta do corpo deste instrumento.

**CLÁUSULA SÉTIMA - IMPACTO FINANCEIRO DOS AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS**

Fonte: www.contrasp.org.br/convencoes-coletivas

É de **2,81% (dois vírgula oitenta e dois por cento)** o impacto econômico-financeiro desta Convenção Coletiva do Trabalho, nos custos dos contratos vigentes de prestação de serviços auxiliares de segurança privada (auxiliares de serviços operacionais, porteiros, vigias, zeladores, etc.…), decorrentes do aumento do valor do salário, vale-alimentação, e o que mais consta deste instrumento.

**CLÁUSULA OITAVA - REAJUSTE SALARIAL – VIGILANTES**

É concedido aos empregados que desempenham as funções de **VIGILANTE**, a partir do dia 01.02.2018, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo passado e inflação até esta data, uma majoração salarial no percentual de **2,81 % (dois, vírgula oitenta e um por cento)**, **sobre o valor de seu salário hora** reajustado e vigente a partir de 01.02.2017.

**§ 1o.** Em decorrência da majoração salarial concedida através desta convenção coletiva de trabalho, o salário do **Vigilante** (CBO 5173) passa a ser:

**a) R$ 6,58** (seis reais e cinquenta e oito centavos) por hora; e, por consequência,

**b) R$ 1.447,60** (um mil quatrocentos e quarenta e sete reais e sessenta centavos) por mês para o trabalhador que cumpre carga horária de mensalista pleno, ou seja, mensalista de 220h.

**§ 2o.** Os vigilantes que exercem as funções de segurança pessoal, escolta, condutor de veículo de emergência, orgânicos e em eventos, quando do exercício destas funções, receberão um salário profissional superior em 20% (vinte por cento) ao valor do salário-hora profissional dos vigilantes.

**§ 3o.** 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”, “adicional por serviços de escolta”, “adicional por condução de veículo de emergência”, ou “adicional por serviços em eventos”, pelo período em que desempenhou estas atividades.

**§ 4o.** Enquanto de seu pagamento, os adicionais referidos nos parágrafos segundo e terceiro dessa cláusula terão natureza remuneratória. E, por tratarem-se de pagamento condição, tão logo cesse a prestação dos serviços de segurança pessoal, escolta, condutor de veículo de emergência, orgânicos e em eventos deixaram de ser pagos, não sendo devida qualquer indenização.

**CLÁUSULA NONA - SALÁRIO – ASP – AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS**

É concedido aos empregados que, independentemente da denominação de seu cargo, executam atividades AUXILIARES DE SERVIÇO PATRIMONIAL, a partir do dia 01.02.2018, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo passado e inflação até esta data, uma majoração salarial no percentual de **2,81 % (dois, vírgula oitenta e um vinte e cinco por cento)**, **sobre o valor de seu salário hora** reajustado e vigente a partir de 01.02.2017.

**§ 1o.** Em decorrência da majoração salarial concedida através desta convenção coletiva de trabalho, o salário do Auxiliar de Serviços Patrimoniais(CBO 5174) passa a ser:

**a) R$ 5,19** (cinco reais e dezenove centavos) por hora; e, por consequência, será de

**b) R$ 1.141,80** (um mil cento quarenta e um reais e oitenta centavos) por mês de carga horária de mensalista pleno, ou seja, mensalista de 220h.

**§ 2o.** 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.

**§ 3o.** Consignam para todos os fins de direito que tudo quanto foi, e é, referido em relação aos "ASP – Auxiliares de Segurança Privada" aplica-se aos **"ASP – Auxiliares de Serviços Patrimoniais"**.

**§ 4o.** Na falta de um código específico na CBO, continuará sendo utilizado o código CBO 5174 para identificar todos estes trabalhadores.

**§ 5o.** As partes que firmam este instrumento resolvem autorizar os empregadores que utilizam a denominação genérica de ASP – Auxiliar de Segurança Privada a substituí-la por **ASP – Auxiliar de Serviços Patrimoniais**, ou qualquer outra das identificadas nesta CCT com igual salário, sem que com isto implique em qualquer alteração nos direitos e obrigações das partes, passadas, presentes ou futuras.

**§ 6o.** 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, atendentes, garagistas, manobristas, guarda noturnos, guardiões, zeladores, orientadores, agentes de portaria, guardas, fiscais de loja, disciplinadores e outras), executem atividades auxiliares de segurança, identificadas na CBO em seu código 5174.

**§ 7o.** Para fins de aplicação desta convenção coletiva do trabalho os genericamente denominados de **"ASP – Auxiliares de Serviços Patrimoniais"** são aqueles que:

**a)** não são profissionais especializados da segurança privada, como é o caso dos vigilantes;

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

**c)** não usam arma de fogo;

**d)** não usam cassetete ou PR 24;

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

**f)** não executam atividades especializadas de segurança profissional de que trata a Lei 7.102/83; e,

**g)** em face do aqui exposto, não fazem jus ao adicional de periculosidade.

**§ 8o.** 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, casas de câmbio, e em serviços de vigilância orgânica.

**§ 9o.** 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 **Vigilantes** (CBO código 5173).

**§ 10.** Consignam que, por expressa previsão legal neste sentido, que é proibido às empresas especializadas na prestação de serviços de vigilância e segurança, regidos pela Lei 7.102/83, a execução de serviços de “ASP - Auxiliares de Serviços Patrimoniais”.

**CLÁUSULA DÉCIMA - REAJUSTE SALARIAL – DEMAIS EMPREGADOS**

É concedido aos demais empregados subordinados a esta Norma Coletiva, e não disciplinados por outra cláusula específica, a partir do dia 01.02.2018, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo passado e inflação até esta data, uma majoração salarial no percentual de **2,81 % (dois vírgula oitenta e um por cento)**, **sobre o valor de seu salário hora** reajustado e vigente a partir de 01.02.2017, observado o limite do parágrafo primeiro desta cláusula.

**§ 1o.** O reajuste aqui concedido incidirá sobre a verba salarial até o valor de R$ 2.816,00. O excedente a este limite será objeto de livre negociação entre empregado e o seu empregador.

**§ 2o.** Os trabalhadores admitidos após a data base anterior (01.02.2017) terão seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado da admissão até 31.01.2018.

**§ 3o.** Os trabalhadores que executam as funções de atendimento de ocorrência e/ou inspetores de alarme, também farão jus ao reajuste definido nesta cláusula.

**Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas ficam obrigadas a efetuar, até o 5o. dia útil do mês subsequente 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 dos empregados.

**§ 1o.** Pagamento com cheque, no posto, só até o 4o. dia útil. O pagamento com cheque na empresa, só até as 12 horas do 5o. dia útil. Quando o pagamento for efetuado na sede da empresa, deverá ser concedido Vale-transporte necessário para esse fim.

**§ 2o.** O depósito efetuado na conta-corrente do empregado deverá estar disponível para saque no quinto dia útil do mês nos caixas dos bancos, caixas automáticas e terminais de saque.

**§ 3o.** É de responsabilidade do Empregado, o fornecimento ao empregador, de numeração da agência e da conta bancária, isso por meio de cópia do extrato e/ou do cartão bancário. Tal conta deve estar livre de qualquer entrave que impossibilite a efetivação do crédito da respectiva remuneração ou eventuais diferenças salarias.

**§ 4o.** 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.

**§ 5o.** Para fins do estabelecido nesta cláusula considera-se dia útil o dia que em que há expediente bancário na sede da empresa empregadora.

**§ 6o.** 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, acrescido do adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, ou adicional de risco, quando devidos, e, as parcelas variáveis do período compreendido entre o dia 16 do mês anterior a 15 do mês a que se refere, e, assim, sucessivamente.

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

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

**§ 1o.** Ficam as empresas obrigadas a proceder a integração da média das horas extras habituais nas férias e nos 13º salários.

**§ 2o.** As empresas que se utilizarem do sistema de pagamento dos salários por meio de ordem de pagamento bancária, serão obrigadas a remeter o contracheque correspondente em duas vias, com a identificação do empregador e com a discriminação das parcelas pagas e os descontos efetuados até o dia 15 (quinze) de cada mês subsequente ao que se refere, salvo se a instituição bancária disponibilizar o discriminativo das parcelas pagas pela empresa, e não cobre do empregado por este serviço, ou disponibilize o recibo de pagamento de salários no site da empresa, por e-mail ou whatsApp fornecido pelo trabalhador.

**§ 3o.** Fornecido contracheque impresso, o empregado, por sua vez, deverá restituir à empresa a primeira via deste contracheque devidamente assinada, até o dia 25 (vinte e cinco) do mesmo mês desde que a empresa proporcione meios ou responda pelas despesas desta remessa.

**§ 4o.** As empresas que efetuarem pagamentos de salários, de férias e/ou de 13º salários por meio de crédito em conta corrente do empregado, não estão obrigadas a apresentar o recibo assinado pelo empregado para comprovar este pagamento. Basta, para tanto, apresentar o recibo (com as parcelas discriminadas) e o comprovante de depósito bancário correspondente.

**§ 5o.** As empresas que disponibilizarem sistema informatizado disponível em site na internet, ou APP, para os funcionários, com livre consulta e emissão dos contracheques mediante login e senha de acesso pessoal e intransferível, poderão deixar de fornecer o contracheque impresso em papel, com vistas à facilidade, à agilidade e à qualidade no atendimento de seus colaboradores. Ficará, entretanto, o empregador obrigado a fornecer, recibo de pagamento de salário impresso ao empregado que assim o solicitar por escrito.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MORA SALARIAL**

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

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

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

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

Esta CCT é firmada com efeitos retroativos a 01.02.2018, destacando que os benefícios originários desta norma coletiva só serão exigíveis após o seu registro perante o Sistema Mediador do MTE.

**§ 1o.** Os novos salários deverão ser implantados na folha de pagamento relativa ao mês em que for registrada a CCT se o registro ocorrer até o dia do "fechamento" da folha de pagamento da empresa.

**§ 2o.** As diferenças remuneratórias (inclusive o adicional de troca de uniforme), e do auxílio-alimentação, relativas ao período de primeiro de fevereiro até o mês em que forem implantados os novos salários deverão ser pagos na razão de um mês a cada mês.

**§ 3o.** As diferenças referidas no parágrafo anterior para os trabalhadores que já tenham ou venham a ser desligados das empresas poderão ser pagas em duas vezes.

**Descontos Salariais**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA**

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

**§ 1o.** Os programas de convênios dos quais resultem os descontos citados no "caput" poderão ser firmados pela empresa ou pelo sindicato.

**§ 2o.** As empresas obrigam-se a descontar dos salários dos seus empregados, valores decorrentes da utilização de convênios de iniciativa do sindicato profissional, quando referente a oftalmologista, médicos, dentistas, farmácia, alimentação, empréstimos e habitação. Será utilizado sistema informatizado através de cartão magnético individual com senha, a partir da assinatura do empregado no momento do recebimento do seu cartão magnético, o mesmo autorizará o desconto em folha do valor limite preestabelecido no cartão, podendo utilizar-se deste limite na rede conveniada sendo sua senha válida como assinatura para utilização dos convênios, limitados a 40% (quarenta por cento) da remuneração líquida do trabalhador no mês. O sindicato, a cada caso, com pelo menos 72h de antecedência, deverá consultar o empregador que deve informar, por escrito ou por e-mail, ao sindicato profissional o limite comprometido no mês pelo empregado.

**§ 3o.** Os descontos referidos no parágrafo anterior somente serão procedidos se o sindicato profissional interessado respeitar as condições acima, e remeter documento de adesão ao convênio **e a autorização de desconto respectiva** até o dia 15 de cada mês. A relação de descontos preferencialmente deve ser via on-line.

**§ 4o.** As informações constantes no arquivo eletrônico, relativa a descontos, deverão especificar o nome do empregado, o nome do empregador, a identificação do(s) convênio(s) com a data da respectiva utilização, o nº da autorização de compra, o valor a ser descontado e o mês a ser efetuado o desconto, e serem encaminhados por arquivo eletrônico próprio, pelos sindicatos e/ou seus credenciados (conveniados).

**§ 5o.** Os descontos referidos no parágrafo segundo acima, quando efetuados, serão repassados ao sindicato profissional correspondente ou à entidade conveniada, até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

**§ 6o.** O não cumprimento do prazo previsto no parágrafo anterior sujeitará ao infrator a responder pôr uma multa de 10% (dez) por cento sobre o valor devido, além de juros de 1% (um) ao mês.

**§ 7o.** As autorizações para desconto serão irretratáveis e irrevogáveis. O sindicato profissional fornecerá ao empregador o comprovante de adesão aos convênios e a autorização para descontos dos valores daí decorrentes.

**§ 8o.** As empresas descontarão, por ocasião da rescisão contratual do empregado, após processados os descontos de lei e de valores devidos junto ao empregador, os valores que forem apontados pelo sindicato profissional e que respeitarem os limites legais para tanto. Os valores que não forem possíveis de serem descontados do empregado, decorrentes de convênios firmados pelo sindicato, deverão ser saldados pelo empregado junto ao mesmo.

**§ 9o.** Caso as empresas venham a ser obrigadas a restituir qualquer valor decorrente de convênios estabelecidos pelo sindicato profissional ficam desde já autorizadas a descontar estes valores de pagamentos que tenham que efetuar ao mesmo, caso ele não a reembolse imediatamente.

**§ 10o.** Por ocasião da rescisão contratual as empresas contatam o sindicato profissional para apurar os valores a serem descontados, servindo esta consulta de comunicação aos mesmos do desligamento de seus empregados para fins de controle de convênios e benefícios do sindicato.

**§ 11o.** Por ocasião da concessão de algum benefício aos trabalhadores cabe ao sindicato contatar o empregador para saber da existência de margem disponível para o empregado assumir mais despesa.

**§ 12o.** Nos casos de reclamatórias trabalhistas que envolvam pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho os trabalhadores deverão comunicar seu sindicato profissional e as empresas, quando receberem inicial com pedido de rescisão indireta deverão comunicar o sindicato profissional que representa o trabalhador.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DESCONTOS PROIBIDOS**

As empresas ficam proibidas de descontar dos salários, ou cobrá-los de outra forma, valores que correspondam a uniformes ou armas que lhe forem arrebatadas, comprovadamente, por ação criminal, no local, no horário e no desempenho das funções para as quais foi contratado pelo empregador, e desde que tal fato esteja devidamente registrado e comprovado perante a autoridade policial competente.

**§ 1o.** Na hipótese da empresa determinar que o vigilante transporte a arma para casa ou outro local externo ao posto de serviço, o que é vedado pela legislação, na ocorrência da situação aqui prevista, também será proibido o desconto.

**§ 2o.** Não se aplica a previsão contida nesta cláusula aos casos em que o empregado não cumprir as determinações da empresa quanto a guarda de uniforme, armas, coletes e demais equipamentos utilizados na sua prestação de serviços.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CRITÉRIOS DE CÁLCULOS PARA DEFINIR SALÁRIOS PROPORCIONAIS**

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

**§ 1o.** O salário mensal pleno é o que remunera 220 horas (30 dias de 7h20min.), das quais, por expressa disposição desta norma coletiva, 190h40minutos (26 dias x 7h20minutos) são de efetivo trabalho, e, 29h20minutos (4 dias x 7h20minutos) correspondem aos DSRF - descansos semanais remunerados e feriados.

**§ 2o.** O valor dos salários mensais plenos, ou integrais, é o resultante da multiplicação do salário-hora por 220.

**§ 3o.** O valor do salário-hora de um mensalista pleno é o resultante da divisão de seu salário mensal por 220h. Portanto, para todos os fins de direito consignam que o divisor para apurar o valor da hora normal dos mensalistas plenos, a partir do salário mensal pleno, é 220.

**§ 4o.** Quando o número de horas a serem laboradas a cada semana, em decorrência da escala adotada, for fixo, as horas de efetivo trabalho semanal correspondem a 1/5 do total de horas que serão remuneradas pelo salário mensal (ai incluídos os RSRF). Para a definição do valor de um salário mensal multiplica-se o número de horas a serem trabalhadas por semana por “5”, e o resultado, pelo valor hora. Exemplos:

| **A** | **B** | **C** | **D** |
|---|---|---|---|
| HORAS DE EFETIVO TRABALHO SEMANAL | HORAS QUE SERÃO PAGAS NO MÊS = **A x 5** | SALÁRIO MENSAL DO VIGILANTE = **B X 6,58** | SALÁRIO MENSAL DO ASP = **B X 5,19** |
| 44h | 220h | 1.447,60 | 1.141,80 |
| 39h | 195h | 1.283,10 | 1.012,05 |
| 36h | 180h | 1.184,40 | 934,20 |

**§ 5o.** Quando o número de horas a serem laboradas a cada semana, em decorrência da escala adotada, for variável, mas fixo 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. Exemplos:

| **E** | **F** | **G** | **H** |
|---|---|---|---|
| HORAS DE EFETIVO TRABALHO MENSAL | HORAS QUE SERÃO PAGAS **= E : 26 x 30** | **VIGILANTE = F x R$ 6,58** | **ASP = F x R$ 5,19** |
| 190h40 | 220h | 1.447,60 | 1.141,80 |
| 169h | 195h | 1.283,10 | 1.012,05 |
| 156h | 180h | 1.184,40 | 934,20 |

**§ 6o.** 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:

Fonte: www.contrasp.org.br/convencoes-coletivas

| I | J | K |
|---|---|---|
| HORAS DE EFETIVO TRABALHO MENSAL | VIGILANTE<br><br>**= R$ 1.447,60 : 190,666 x I** | ASP<br><br>**= R$ 1.141,80 : 190,666 x I** |
| 169h | 1.283,10 | 1.012,05 |
| 156h | 1.184,40 | 934,20 |

**§ 7o.** Todo o acima exposto refere-se tão somente ao salário-base, ou seja, não se refere a reflexos de horas extras, hora intervalar e adicionais noturnos em RSRF .

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALORES DE UNIDADES SALARIAIS PARA VIGILANTES**

Os empregados que desempenham as atividades de **Vigilantes** deverão perceber os seguintes valores unitários:

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Salário Normal Hora | **6,58** | | Salário Mês 220h | **1.447,60** |
| Horas DSRF | **8,55** | | Hora Extra 50% | **9,87** |
| Adicional Noturno Hora | **1,32** | | Adicional Troca de Uniforme | **1,10** |

Os empregados que desempenham as atividades de ASPs (porteiros, vigias, zeladores, etc), deverão perceber, os seguintes valores unitários:

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Salário Normal Hora | **5,19** | | Salário Mês 220h | **1.141,80** |
| Horas DSRF | **6,75** | | Hora Extra 50% | **7,78** |
| Adicional Noturno Hora | **1,04** | | Adicional de Risco Mensal | **171,27** |

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

**§ 1o.** De acordo com o texto da Lei 8.213/91 é de responsabilidade do empregador o pagamento dos salários de seus colaboradores que apresentem atestado médico pelo período de até 15 (quinze) dias, sendo que só será encaminhado ao INSS após decurso de tal prazo.

**§ 2o.** A tabela que consta desta cláusula foi elaborada com base na INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 3, DE 15 DE OUTUBRO DE 2009, MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, SECRETARIA DE LOGÍSTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, e agora majorada por conta da Medida Provisória nº 664/2014.

| | |
|---|---|
| **Sub-Módulo 4.1 = Encargos Previdenciários e FGTS** | 38,60% |

Fonte: www.contrasp.org.br/convencoes-coletivas

Fonte: www.contrasp.org.br/convencoes-coletivas

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

Quem contrata um serviço com valor abaixo do custo é incompetente ou irresponsável. Este valor pago, abaixo dos custos, seria um valor inexequível. Será incompetente se contratar sem saber que o valor pago será lesado, normalmente o trabalhador. O custo dos serviços de segurança privada tem por base a remuneração dos trabalhadores que vão executá-lo, e, portanto, a identificação do valor dos serviços, quanto a ser suficiente para cobrir estes custos (exequível), é fácil e

Fonte: www.contrasp.org.br/convencoes-coletivas

objetivamente identificado pela utilização do chamado “Fator K”. O “Fator K” é o índice que decorre da relação entre o valor mensal pago pela prestação do serviço e o custo da remuneração salarial dispendida para a execução destes serviços.

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

Remuneração..... = 100,00%

Benefícios legais (VT + VA + Seguro)..... = 10,68%

Insumos (uniformes, equipamentos)..... = 3,35%

Encargos Sociais e Trabalhistas..... = 85,49%

Tributos Federais (PIS + COFINS=3,65%)..... = 7,75%

Tributos Municipais (ISS=2,50%)..... = 5,30%

TOTAL..... = **212,57%**

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

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**13º Salário**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

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

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

**Gratificação de Função**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 mais a executar. Portanto, independentemente do tempo que possa ter recebido uma gratificação de função, deixará de ter qualquer direito a ela, quando não mais executar a função que gerou seu pagamento.

**§ Único.** 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 terá natureza indenizatória, natureza salarial, não integrará a remuneração, não se incorporará ao contrato de trabalho, portanto, não terá incidência ou reflexo sobre qualquer outra parcela, valor hora, horas extras, adicionais noturnos, férias, 13º salário, FGTS, etc... .

**Outras Gratificações**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÕES DE QUALQUER NATUREZA/ AJUDA DE CUSTO**

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

**§ 1o .** Fica ajustado entre as partes, que por se tratar de gratificação condição ou ajuda de custo, concedida por mera liberalidade da empresa, conforme ajustado no caput desta cláusula, o valor pago a este título terá natureza indenizatória, não tem natureza salarial, não integrará a remuneração, não se incorporará ao contrato de trabalho, portanto, não terá incidência ou reflexo sobre qualquer outra parcela, valor hora, horas extras, adicionais noturnos, férias, 13º salário, FGTS, etc... .

**§ 2o**. Fica vedado as empresas utilizar a rubrica ajuda de custo para pagar parcelas remuneratórias do tipo: horas extras, adicionais noturnos, repousos, feriados, etc...

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELOS CONTRATANTES**

Fica 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, e não se incorporará ao contrato de trabalho e nem se refletirá em qualquer outra parcela (inclusive INSS e FGTS).

**§ 1o.** Sendo o referido benefício ato espontâneo do tomador do serviço, sendo de interesse do trabalhador recebê-lo, fica claro que é direito daquele suspender, alterar ou eliminá-lo a qualquer tempo, sem que deste fato resulte qualquer direito ao trabalhador.

**§ 2o.** Este benefício não é e nem será objeto de isonomia ou paridade para outros funcionários da empresa que trabalhem em postos que não tenham as mesmas condições outros postos.

**§ 3o.** Este benefício não será incorporado, para nenhum efeito legal, ao salário do empregado, permanecendo a sua concessão apenas enquanto o tomador do serviço assim decidir, e, somente enquanto trabalhar para o mesmo, ou seja, transferido o empregado de posto de trabalho, o benefício será automaticamente extinto para o mesmo.

**Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS**

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

**Adicional de Tempo de Serviço**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO – ANUÊNIO – EXTINTO A PARTIR DE 01.05.2006**

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

**§ 1o.** Os empregados que até 30.04.2006 já vinham recebendo de seu empregador valores decorrentes desta parcela seguirão percebendo-os, congelados nos valores de abril de 2006, enquanto com eles mantiverem relação de emprego. Os valores que estes empregados permanecerão percebendo de forma alguma poderá ser utilizado como fonte de qualquer direito aos demais empregados.

**§ 2o.** Estabelecem, ainda, que o valor que alguns trabalhadores continuarão percebendo, por conta da cláusula ora extinta, não se reflete e nem serve como base de cálculo para qualquer outra parcela salarial ou remuneratória, tais como, hora normal, horas extras, adicional noturno, hora reduzida noturna, 13º salário, férias, aviso prévio, indenização adicional, etc.

**§ 3o.** O pagamento de que tratava esta cláusula e ainda trata seu Parágrafo primeiro, podia, pode e poderá ser suprimido, de comum acordo entre as partes, mediante o pagamento de uma indenização com valor correspondente ao produto da multiplicação do valor que estiverem percebendo, a título de anuênio, pela quantidade de anos de trabalho contínuo a este empregador até 30.04.2006. Anos incompletos com fração igual ou superior a seis meses devem ser consideradas como de ano completo.

**§ 4o.** As empresas ficam proibidas de simplesmente cancelar o pagamento de anuênio que os empregados vinham recebendo sem o devido cumprimento do parágrafo quinto desta cláusula**.**

**§ 5o.** 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 de sua representação sindical mediante anuência do empregado.

## Adicional Noturno

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho em horário noturno será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento), calculado sobre o valor da hora normal diurna. O adicional noturno, e a hora reduzida noturna, serão computados a partir de 22h00 de um dia até as 5h do dia seguinte conforme previsto no § 1º do artigo 73 da CLT, deixando-se de adotar a previsão contida no § 5º do mesmo artigo.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 fins de apuração de horas extras, ou seja, serão pagas como extras as horas que ultrapassarem o total mensal de 190h 40minutos, após abatidas as 7h 20 minutos dos meses de 31 dias.

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

## Adicional de Periculosidade

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

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

**§ 1o.** Reafirmam que o adicional de periculosidade passou a ser pago aos vigilantes em substituição ao adicional de risco de vida previsto nas Convenções Coletivas do Trabalho anteriores, conforme previsão das mesmas e expressa autorização da Lei 12.740/12, que introduziu o § 3º do artigo 193 da CLT. Ficou assim expressamente extinto o direito ao valor do adicional de risco de vida aos vigilantes a partir de 01.02.2013.

**§ 2o.** As entidades signatárias adotam a regulamentação da Lei 12.740/12, estabelecida pela Portaria 1885 de 02-12-13 para empresas e empregados de empresas autorizadas a funcionar pela Lei 7.102/83.

**§ 3o.** Existem critérios distintos quanto à forma de pagamento do adicional de periculosidade, entretanto, independentemente de como o pagamento será efetuado, o adicional de periculosidade incidirá exclusivamente sobre as seguintes parcelas:

**a)** Salário mensal (nele incluídos os pagamentos dos repousos ou descansos semanais remunerados e feriados);

**b)** Salário das horas trabalhadas do horista (nele incluídas tão somente as horas trabalhadas);

**c)** Descanso Semanal, Repouso Semanal, **DSR** – Descanso Semanal Remunerado, e **RSR** – Repouso Semanal Remunerado de horistas;

**d)DSRF** – Descanso Semanal Remunerado e Feriado ou **RSRF** – Repouso Semanal Remunerado e Feriados de horistas;

**e)** Feriados de horistas;

**f)** Horas Extras propriamente ditas;

**g)** Horas laboradas em Feriados sem folga compensatória;

**h)** Horas Reduzidas Noturnas, Horas Noturnas ou Reduzida Noturna = horas decorrentes do cômputo da jornada reduzida noturna;

**i)** Adicionais Noturnos;

**j)** 13º. Salário;

**k)** Férias e abono;

**l)** FGTS;

**m)** INSS; e,

**o)** Aviso Prévio trabalhado.

**§ 4o.** O adicional de periculosidade não incide sobre gratificações, ajudas de custo, prêmios, distribuição de lucro, parcelas indenizatórias e nem sobre qualquer parcela de natureza não salarial.

**§ 5o.** Oadicional de periculosidade previsto pela Lei 12.740 de 08/12/2012, e inciso II do artigo 193 da CTL, não é devido aos trabalhadores que executam as atividades de Auxiliares de Serviços Patrimoniais, Auxiliares de Segurança Privada, Porteiros, Vigias, Zeladores e similares.

**§ 6o.** Reconhecido o direito a percepção do adicional de periculosidade por algum trabalhador que percebe adicional de risco e/ou adicional de risco de vida, ele deixará de perceber estes adicionais e os valores que percebeu através destes títulos deverão ser compensados com o que for devido a título de adicional de periculosidade.

**Outros Adicionais**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ADICIONAL DE RISCO**

As partes reconhecem que as atividades executadas pelos Auxiliares de Serviços Patrimoniais, pelos Agentes de Atendimento de Ocorrência e pelos Inspetores de Alarmes, não se assemelham e nem se tipificam com a previsão contida na Lei 12.740/12, eis que por sua natureza ou método de trabalho não implicam em risco acentuado, nem permanente a estes trabalhadores. As partes reconhecem e declaram para todos os fins de direito que o exercício das atividades

Auxiliares de Serviços Patrimoniais, de Atendimento de Ocorrência e Inspetores de Alarme não se constituem em atividades perigosas/periculosas.

**§ 1o.** Entretanto, resolvem manter a previsão de normas coletivas anteriores relativas ao pagamento de um "adicional de risco" (anteriormente denominado de adicional de risco de vida) como direito exclusivo aos trabalhadores que executam funções de Auxiliares de Serviços Patrimoniais, Agentes de Atendimento de Ocorrência e Inspetores de Alarmes.

**§ 2o.** Resolvem manter o direito dos ASP a percepção do "adicional de risco" em valor correspondente a 15% (quinze por cento) do salário-base que efetivamente perceberem no mês, desde que não percebam adicional de periculosidade.

**§ 3o.** Resolvem manter direito dos trabalhadores que executarem atividades de Atendimento de Ocorrência e Inspetores de Alarme a percepção do "adicional de risco" em valor correspondente 10% (dez por cento) do salário-base que efetivamente perceberem, desde que não percebam adicional de periculosidade.

**§ 4o.** Ratificam que, se aos trabalhadores que executam as atividades identificadas nesta cláusula, vier a ser pago ou reconhecido o direito ao adicional de periculosidade, não lhes será devida a parcela prevista nesta cláusula, adicional de risco.

**§ 5o.** Estabelecem, ainda que, se a estes empregados vier a ser reconhecido direito ao adicional de periculosidade, o valor pago a título de adicional de risco será compensado e abatido do valor devido por aquela parcela.

**§ 6o.** Estabelecem, ainda, para todos os fins de direito, que este adicional não possui natureza salarial, mas de ajuda de custo, razão pela qual segue não servindo como base e nem se refletindo em nenhuma outra parcela, salarial ou remuneratória, tais como, hora normal, horas extras, adicional noturno, reduzida noturna, 13o. salário, férias, aviso prévio indenizado, indenização adicional, repouso semanal remunerado, feriado, etc.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TROCA DE UNIFORME – ADICIONAL**

É de entendimento das 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 que a matéria tem sido objeto de demandas judiciais que ameaçam a estabilidade da relação entre empresas e empregados, e a exemplo do que já foi feito em relação a outros títulos e verbas, as partes resolvem disciplinar o tema na forma aqui expressa.

**§ 1o.** Consignam que os únicos itens do uniforme do vigilante que não podem ser usados de forma ostensiva, visível a terceiros, fora do local de trabalho, são: I - apito com cordão; II - emblema da empresa; e, III - plaqueta de identificação do vigilante.

**§ 2o.** 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.

**§ 3o.** Consignam que a colocação dos itens do uniforme, identificados no parágrafo primeiro desta cláusula, assim como sua retirada, não demanda mais do que 5 minutos a cada vez. Esta afirmação está respaldada por laudo pericial realizado pela empresa especializada "PERITOS Judiciais", que concluiu que: *"As aferições demonstraram que o disciplinamento nas normas* coletivas sobre a troca de uniforme corresponde a realidade, ou seja, em média, os vigilantes dispendem menos do que 5 *minutos para se uniformizarem"*, conclusão esta expressamente acolhida pelas partes como verdadeira.

**§ 4o.** Consignam que em geral a colocação e retirada destes itens do uniforme ocorrem no curso da jornada de trabalho, início e fim, nem antes, nem depois.

**§ 5o.** 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.

**§ 6o.** Considerando que alguns vigilantes percebem por mais horas do que efetivamente laboram, portanto, estas horas que percebem a mais seriam suficientes para compensar eventual tempo para troca de uniforme.

**§ 7o.** 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, numa jornada de trabalho, não mais de 10 minutos, 5 minutos para colocar e 5 minutos para retirar;

**b)** este tempo não se constitui como 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 identificada, ou seja, num valor hora de R$ 6,58 os 10 minutos corresponderão a R$ 1,10 (um real e dez centavos) por dia de efetivo serviço;

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

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

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

**§ 8o.** O estabelecido nesta cláusula se aplica, única e exclusivamente, aos empregados que desempenham as funções de vigilante, durante o período de vigência desta CCT.

**§ 9o.** Convencionam as partes que o aqui estipulado não se confunde com o eventual tempo de rendição do colega fora de sua jornada de trabalho, com a prestação de horas extras, propriamente ditas e nem com o tempo previsto pelo inciso § 1o do artigo 58 da CLT, limitando-se a remunerar, tão e somente, o tempo de troca de uniforme, compreendendo-se este como aquele em que o vigilante coloca ou retira o seu uniforme de trabalho.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO**

As empresas se obrigam a fazer incidir, pela média física, as horas extras e o adicional noturno, desde que habituais, para cálculo e pagamento de repousos semanais remunerados e feriados.

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

**Auxílio Alimentação**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

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

**§ 1o.** Ficam as empresas obrigadas a manter a concessão da refeição/alimentação para os trabalhadores que vinham percebendo este benefício em jornada igual ou inferior a 360 minutos.

**§ 2o.** A refeição/alimentação, aqui prevista, poderá ser satisfeita através do fornecimento de refeições junto a empregadora, junto ao tomador dos serviços, ou junto a terceiros, com custo equivalente ao abaixo ajustado. Vedando-se a substituição por lanche. Poderá, ainda, ser satisfeita com o fornecimento de vales-alimentação e/ou refeição, créditos em cartões magnéticos para este fim, ou qualquer outro sistema que corresponda ao benefício instituído por esta cláusula. Se este benefício já estiver sendo concedido considera-se cumprida à disposição desta cláusula.

**§ 3o.** Qualquer que seja a modalidade de satisfação do benefício aqui instituído, o empregado participará do seu custeio com valor correspondente a 20% do seu custo, pelo que, ficam seus empregadores, desde já, autorizados a proceder ao desconto deste valor nos salários dos seus empregados que receberem este benefício.

**§ 4o.** O benefício ora instituído não tem natureza salarial. Estabelecem, assim, que esse benefício não se reflete e nem serve como base de cálculo para qualquer outra parcela salarial ou remuneratória, tais como, hora normal, horas extras, adicional noturno, hora reduzida noturna, 13º salário, férias, aviso prévio, indenização adicional, etc

**§ 5o.** O benefício da alimentação/refeição aqui disciplinado, quando devido, e quando não concedido através do fornecimento de refeição, passará a ser de **R$ 19,23** (dezenove reais e vinte e três centavos) a partir do dia 01.02.2018. Se o benefício estiver sendo fornecido em valor superior, não poderá ser reduzido.

**§ 6o.** 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.

**§ 7o.** As partes ajustam que este benefício será devido proporcionalmente nos meses em que o empregado, por qualquer motivo, não esteve prestando serviços, ou seja, receber salários proporcionalmente. (por exemplo: mês da admissão, em casos de gozo de férias, troca de posto, afastamentos do serviço por qualquer motivo, etc.)

**§ 8o.** Consignam para todos os fins de direito, e porque os prestadores de serviço não tem como exigir providências e/ou benfeitorias nos estabelecimentos dos tomadores de serviços, que, fornecido o benefício instituído nesta cláusula através de vales-alimentação e/ou refeição, créditos em cartões magnéticos para este fim, ou qualquer outro sistema similar, não poderá ser exigido das empresas prestadoras de serviço a manutenção de refeitórios ou similares nos locais da prestação dos mesmos.

**§ 9o.** Ajustam que as empresas responderão com uma multa de 2% sobre o valor do benefício em favor do trabalhador em caso de se caracterizarem como reincidentes em não cumprir com o estabelecido nesta cláusula.

**Auxílio Transporte**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

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

vale-transporte (físicos ou por cartões magnéticos) na quantidade necessária ao seu deslocamento de ida e volta ao serviço até o próximo fornecimento. A sobra de créditos (não utilizado) de VT em um mês pode ser compensada pela empresa em mês seguinte.

**§ 1o.** O vale-transporte segue custeado pelo beneficiário, no valor equivalente a 6% (seis por cento) do seu salário básico mensal, independentemente da escala que cumprir, a quantidade de passagens que utilizar, ou a forma que receber o benefício, tíquete, cartão magnético, cartão combustível, pecúnia ou forma equivalente.

**§ 2o.** Ficam as empresas obrigadas a entregar os vale-transporte a todos os seus empregados nos postos de serviço, salvo quando se tratar de créditos em cartão magnético, crédito em cartão combustível, crédito em conta-corrente ou forma similar.

**§ 3o.** Quando o trabalhador tiver que se deslocar até a sede da empresa para receber o vale-transporte, ou benefício equivalente, a empresa fica obrigada a conceder os vales-transportes necessários para este fim.

**§ 4o.** Quando devido o vale-transporte, as empresas abrangidas pela presente convenção deverão converter o benefício em espécie (pecúnia), cartão combustível ou similar, nas regiões em que não existe transporte coletivo público regular que atenda às necessidades de horários e de frequências de deslocamento.

**§ 5o.** 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 parcela.

**§ 6o.** As partes ajustam que este benefício será devido proporcionalmente nos meses em que o empregado, por qualquer motivo, não prestou serviços integralmente, como por exemplo: mês da admissão, da demissão, em casos de atestados, gozo de férias, troca de posto, ou afastamentos do serviço por qualquer motivo, etc… .

**§ 7o.** 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.

**§ 8o.** Embora o previsto no caput da cláusula, mas tendo em vista o fato de alguns trabalhadores receberem este benefício por meio de mais do que um meio, por meios diferentes, por exemplo, “cartão” e “fichas/tíquetes”, a concessão dos mesmos poderá ser feita em oportunidades distintas, respeitadas as condições lá previstas.

**§ 9o.** A não utilização, por parte do empregado, de vale-transporte ou de meio de transporte disponibilizado pela empresa, implica na proibição de qualquer desconto de seus salários sob esta rubrica.

**§ 10o.** 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.

**§ 11o.** 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 parcela.

**§ 12o.** Quando o benefício do vale-transporte for concedido em dinheiro (pecúnia), cartão combustível ou equivalente, por força das previsões dos parágrafos quarto e quinto desta cláusula e o empregado utilizar meio de transporte próprio, o empregador não será responsável pelos efeitos e consequências desta situação, respondendo o empregado integralmente pelos riscos e custos dai decorrentes.

**§ 13o.** Constitui falta disciplinar a má utilização do vale-transporte fornecido pelo empregador, assim considerada sua utilização para finalidade diversa a do deslocamento do próprio empregado para ir e voltar ao trabalho.

**§ 14o.** Ajustam que as empresas responderão com uma multa de 2% sobre o valor do benefício em favor do trabalhador em caso de se caracterizarem como reincidentes em não cumprir com o estabelecido nesta cláusula.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESLOCAMENTO DE PLANTONISTA**

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

**Auxílio Educação**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FREQUÊNCIA ESCOLAR**

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

**Auxílio Morte/Funeral**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado por acidente de trabalho, ou do empregado com mais de 2 anos de trabalho para seu empregador por morte natural ou acidental não decorrente de acidente do trabalho, o empregador fica obrigado a pagar o auxílio-funeral aos dependentes do mesmo em valor correspondente a um salário mensal pleno do empregado, se, e somente se o seguro de vida eventualmente contratado não o fizer.

**Seguro de Vida**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA**

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

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

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

**§ 1o.** No caso de inobservância da norma acima, as empresas se obrigam ao respectivo pagamento, na ocorrência das hipóteses e nos valores fixados, devidamente atualizados monetariamente.

**§ 2o.** As empresas deverão franquear ao sindicato profissional e patronal que firmam o presente, quando solicitado, comprovante da contratação e pagamento do seguro aqui previsto, na sede da empresa.

**§ 3o.** As empresas deverão fornecer aos empregados cópias dos seus certificados de contratação do seguro de vida aqui previsto.

**§ 4o.** Também gozam do benefício aqui estabelecido os empregados encarregados da fiscalização dos serviços dos vigilantes, independentemente da denominação que lhes seja atribuída.

**§ 5o.** Até 30 dias após o registro da presente convenção coletiva, e, sempre que firmarem um novo seguro, as empresas deverão fornecer ao sindicato profissional a cópia de sua apólice de seguro aqui prevista.

**§ 6o.**Nos casos de invalidez permanente parcial a cobertura devida será aquela estabelecida pela tabela da SUSEPE (302/05).

**Outros Auxílios**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

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

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E PSICOLÓGICA**

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

**§ 1o.** É assegurado ao trabalhador avaliação médica e psicológica, junto ao serviço médico da empresa, sempre que ocorrer esta anormalidade, sem ônus para o empregado.

**§ 2o.** Fica assegurado a este trabalhador optar pela troca de posto de trabalho.

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

**Normas para Admissão/Contratação**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – NULIDADE**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO – CÓPIA**

É 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO – EXECUÇÃO DA CARGA HORÁRIA CONTRATADA**

Consignam para todos os fins de direito que o empregado é contratado para executar a carga horária prevista em seu contrato de trabalho e que o fato de cumprir carga horária menor que a contratada não o desobriga a executar a carga horária faltante em outro posto que vier a ser determinado pelo seu empregador, desde que o posto designado para complementar a carga horária não fique em distância superior a 50 Km.

**§ 1o.** Os vigilantes enquadrados na hipótese prevista na cláusula **"**PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS**"** deste instrumento ficam obrigados a cumprir/executar a carga horária faltante para as 44h semanais de efetivo serviço sempre que, em havendo possibilidade e/ou necessidade, seja determinado pelo seu empregador, sem que nestes casos faça jus a qualquer outro direito, eis que já perceberá o salário correspondente a 44h semanais de efetivo serviço.

**§ 2o.**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 contratual.

**§ 3o.** A previsão do parágrafo segundo deve ser entendida para as hipóteses em que o empregado labora normalmente como fixo num sexto dia da semana. Para as hipóteses em que o trabalho no sexto dia da semana for eventual ele deverá ser pago como extra.

**§ 4o.** Fica expressamente ajustado e esclarecido que os vigilantes que se enquadram na hipótese da cláusula "PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS", por já estarem percebendo o salário profissional mensal pleno da categoria, ao trabalharem em outros locais, só farão jus a qualquer pagamento salarial se trabalharem mais do que 190h40minutos mensais.

**§ 5o.** Fica certo e ajustado que o vigilante que hoje já complementa sua jornada de trabalho realizada em estabelecimentos financeiros públicos em outro local, cumprindo assim, pelo menos 44h semanais, deverá continuar assim laborando e não está sendo beneficiado pela cláusula "PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS PÚBLICOS". O benefício da referida cláusula é destinado exclusivamente aos vigilantes trabalham em estabelecimentos financeiros públicos e que não cumprem as 44h semanais, e, em consequência, estavam recebendo menos que o salário mensal pleno da categoria.

**§ 6o.** Nos casos em que empregado e empregador ajustarem que o primeiro fique de posse das chaves das agências bancárias em que está lotado, por este ajuste não ter caráter obrigatório e nem necessitar que o empregado fique à disposição para eventual uso das chaves fora de seu horário de trabalho normal, fica ajustado que, quando optar por atender a algum chamado para uso da chave, já que outros trabalhadores também terão possa de cópia das mesmas, perceberá pelo período em que tiver que se ocupar desta tarefa com o valor correspondente ao da hora extra, independentemente de não cumprir a carga horária mensal normal naquele mês.

**Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

Deverão ser homologadas pelo Sindicato Profissional que firma a presente as rescisões contratuais dos trabalhadores lotados em municípios distantes em até 100 km da sua sede, ou subsede, que forem seus associados e contarem com mais de ano de vigência para seu empregador. Não poderá o Sindicato Profissional condicionar sua assistência e homologação a pré-requisitos que normalmente não eram exigidos pelo MTE e nem previstos na legislação.

**§ 1o.** 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, ou em moeda corrente nacional.

**§ 2o.** 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.

**§ 3o.** 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.

**§ 4o.** 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.

**§ 5o.** As empresas e sindicatos profissionais que descumprirem com o previsto nesta cláusula, homologando rescisão prevista nesta cláusula de empregado que não seja de sua base territorial e sem a devida autorização do sindicato representante da localidade da prestação de serviços, responderá por crime de responsabilidade e por fraude contra o direito do trabalho.

**§ 6o.** 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 ressalvar os motivos pelos quais não está sendo homologado na data o termo rescisório, fazendo-o no verso do mesmo devidamente carimbado e assinado pelo agente homologador.

**§ 7o.** 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.

**§ 8o.** Por ocasião da rescisão contratual as empresas deverão entregar o PPP do empregado.

**§ 9o**. A obrigatoriedade de homologação das rescisões contratuais de associados ao sindicato profissional, com mais de ano serviço a seu empregador, esta restrita aos trabalhadores lotados no(s) município(s) aonde o sindicato possuir sede, delegacia ou posto.

**§ 10o.** Para fins do previsto no parágrafo anterior o sindicato profissional deverá informar em até 30 dias desta data os locais onde possui sede, delegacia ou posto, sob pena de desobrigar a empresa do previsto nesta cláusula.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DESPESAS DE DESLOCAMENTO PARA RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO**

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

**Aviso Prévio**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Concedido o aviso prévio, deste deverá constar obrigatoriamente:

**a)** a sua forma (se deverá ser trabalhado, indenizado ou dispensado do cumprimento);

**b)** as opções para redução da jornada diária, dos dias de trabalho, ou dispensa de cumprimento;

**c)** a data e local do pagamento das verbas rescisórias.

**§ 1o.** Quando do aviso prévio concedido pela empresa, se a opção do empregado for pela redução de 2 (duas) horas no seu horário normal de trabalho, este período poderá ser usufruído no início ou no fim da jornada também por opção do empregado.

**§ 2o.** Ficam as empresas obrigadas a fazer constar das cartas de despedida por justa causa o motivo da demissão.

**§ 3o.** 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 trintídio que antecede a data base da categoria.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

**§ 1o.** Os avisos prévios concedidos pelos empregadores deverão observar as durações previstas pela Nota Técnica 184/2012 do MTE, que assim estabelece:

| Tempo Serviço Ano Completo | Aviso Prévio Dias | Tempo Serviço Ano Completo | Aviso Prévio 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 |
| 10 | 60 | Mais de 20 | 90 |

**§ 2o.** Este regramento não se aplica aos trabalhadores que pedirem demissão.

**§ 3o.** O empregado demitido sem justa causa que possuía mais de um ano de contrato de trabalho fará jus ao aviso prévio proporcional, previsto na Lei nº 12.506/11, podendo o cumprimento da totalidade dos dias de aviso prévio que fizer jus o empregado, total ou parcialmente, se dar de forma trabalhada ou indenizada, a critério do empregador.

**§ 4o.** Os avisos prévios concedidos pelo empregador, quando por ele determinado, devem ser integralmente trabalhados, com a redução de 2h diárias ou dispensa dos últimos 7 dias.

**§ 5o.** Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pelas Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços.

**§ 6o.** O aviso prévio concedido ao trabalhador, quando trabalhado, pode ser cumprido, no todo ou em parte, em cliente diverso do que vinha trabalhando.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

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

**§ 1o.** A dispensa só poderá ocorrer em até 72h da apresentação do pedido do empregado a fim de possibilitar ao empregador designar substituto para o mesmo.

**§ 2o.** Quando o empregado pedir demissão e comprovar que necessita assumir em novo emprego, o empregador não descontará o período correspondente ao aviso prévio não concedido, desde que o empregado cumpra, no mínimo, 15(quinze) dias do período do aviso.

**§ 3o.** Nestas hipóteses o empregador ficará desonerado de pagar os dias restantes do aviso prévio;

**§ 4o.** O prazo para pagamento das parcelas rescisórias, na ocorrência das hipóteses acima, será o primeiro dia útil seguinte ao dia previsto originariamente para o final do aviso prévio, ou 10 (dias) após cessar a prestação de serviços, o que ocorrer primeiro.

## Suspensão do Contrato de Trabalho

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – SUSPENSÃO

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

## Contrato a Tempo Parcial

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO – EVENTOS

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

**§ 1o.** 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.

**§ 2o.** O vigilante que ficar sem ser chamado para evento num prazo máximo de 90 (noventa dias) a empresa providenciará no seu desligamento bem como sua rescisão de contrato.

**§ 3o.** Os trabalhadores utilizados na prestação destes serviços devem ser empregados e devem perceber o salário profissional, definido através desta norma coletiva para este tipo de atividade, proporcionalmente as horas e aos dias trabalhados.

**§ 4o.** As empresas que forem executar serviços de segurança privada em eventos ficam obrigadas a comunicar, ao sindicato patronal que firma esta convenção coletiva e ao sindicato profissional da base territorial onde está sendo realizado o evento, a identificação de todos os profissionais que está utilizando nesta prestação de serviços.

**§ 5o.** Ficam as empresas obrigadas a formalizar o contrato de trabalho de todos os seus empregados, utilizados no evento, nos termos e prazos da legislação trabalhista e convenção coletiva de trabalho.

**§ 6o.** A não observância ao aqui previsto, por parte da empresa que prestar o serviço, implicará em ser obrigada a pagar uma multa correspondente a um piso salarial de vigilante de evento a todo trabalhador que utilizar nesta prestação de serviço.

**§ 7o.** 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.

**§ 8o.** Para a execução de serviços em eventos poderão ser utilizadas escalas e cargas horárias diferenciadas às usuais.

**§ 9o.** Fica proibida a quarteirização para a execução de eventos.

## Estágio/Aprendizagem

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - APRENDIZES

Os sindicatos signatários da presente, com base na legislação vigente, e pela matéria não estar incluída nas disposições do artigo 611-B da CLT, atestam, declaram e decidem, para todos os fins de direito, que os trabalhadores desta categoria, contratados sob CBO 5173 e 5174, não demandam formação profissional prevista pelo artigo 429 da CLT, razão pela qual sua quantidade não deve servir de base de cálculo para fins do artigo 429 da CLT.

**§ 1o.** Os únicos trabalhadores da categoria que demandam alguma formação e reciclagem profissional são os vigilantes, e, mesmo assim, é a fixada pela Lei 7.102/83, não a prevista pelo artigo 429 da CLT.

**§ 2o.** Consignam que, por não ser necessária formação profissional para os trabalhadores desta categoria, não existem curso para sua formação.

**§ 3o.** Consignam, ainda, que, por não ser necessária formação profissional para os trabalhadores desta categoria, não existem trabalhadores interessados em se submeter a nenhum curso que pudesse ser criado par tal fim. Sendo esta a razão de não serem oferecidos os cursos previstos pelo artigo 429 da CLT para os trabalhadores deste segmento.

**§ 4o.** Destacam, ainda, que, muito embora os trabalhadores deste segmento não necessitem de formação profissional para o exercício de suas atividades, as empresas são oneradas com custos excessivos para uma formação profissional que não existe, e nem precisam, em 2,5% para o SENAC e 2,5% a título de Salário educação.

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

**Portadores de necessidades especiais**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DE PPDS**

Os sindicatos signatários da presente, com base na legislação vigente, e pela matéria não estar incluída nas disposições do artigo 611-B da CLT, atestam, declaram e decidem que para o exercício das atividades fins do segmento, segurança privada, os trabalhadores contratados sob CBO 5173 e 5174 necessitam de alto grau de aptidão física e mental, de modo que o desempenho destas funções por pessoa com deficiência não lhes é apropriado e pode resultar em riscos à sua própria integridade física.

**§ 1o.** A situação fática já foi reconhecida por inúmeras decisões judiciais, dentre as quais, a decisão proferida pelo TST – Tribunal Superior do Trabalho a seguir transcrita.

*"Ação anulatória. Convenção coletiva de trabalho. Atividade de segurança privada. Restrição da base de cálculo da reserva legal de vagas para portadores de deficiência. Art. 93 da lei nº 8.213/91. Possibilidade. Validade da cláusula.*

*É válida cláusula de convenção coletiva, firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores do Estado de Tocantins – Sintvisto e o Sindicato das Empresas de Segurança Privada, de Transporte de Valores, de Cursos de Formação e de Segurança Eletrônica do Estado de Tocantins – Sindestp/TO, que restringe a base de cálculo da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/91) aos cargos de natureza administrativa. As atividades de segurança privada exigem a utilização de armas de fogo e elevado grau de aptidão física e mental, de modo que o desempenho desta função por pessoa com deficiência pode resultar em riscos à sua própria integridade física. Sob esse entendimento, a SDC, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário em ação anulatória e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento para manter a integralidade da Cláusula 16ª – Contratação de portador de deficiência física habilitado ou reabilitado. Vencidos os Ministros Mauricio Godinho Delgado e Kátia Magalhães Arruda. TST-RO-76-64.2016.5.10.0000, SDC, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 13.3.17"*

**§ 2o.** Diante desta realidade os signatários consignam para todos os fins de direito que as empresas do segmento atenderão plenamente a obrigação referente a contratação de pessoas com deficiência na medida em que contratarem, e mantiverem contratados, trabalhadores em número equivalente a 5% dos seus empregados lotados exclusivamente em atividades administrativas na sede da empresa.

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

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

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

## Qualificação/Formação Profissional

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CURSOS E REUNIÕES

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

**§ 1o.** Os cursos exigidos pelas empresas serão por elas custeados sem qualquer ônus para o empregado. Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado, sem justa causa, no período de 60(sessenta) dias que antecedem o fim da vigência do curso de formação/reciclagem do vigilante, empregado como vigilante, obrigam-se as empresas a encaminhá-lo para reciclagem ou, a seu critério, reembolsar a despesa do mesmo.

**§ 2o.** Não se aplica a disposição desta cláusula em caso de demissão por justa causa, pedido de demissão ou término de contrato de trabalho a prazo.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TREINAMENTO

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

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

**§ 2o.** A empresa que for contumaz descumpridora de suas obrigações trabalhistas quanto a esse empregado, não poderá se utilizar do previsto no parágrafo anterior.

**§ 3o.** Ficam as empresas obrigadas a encaminhar os seus empregados vigilantes para curso de treinamento e reciclagem, com antecedência de pelo menos 60(sessenta) dias antes do término da vigência da reciclagem.

**§ 4o.** Em caso do empregado vigilante ser reprovado no curso de reciclagem, fica a empresa obrigada a re encaminhá-lo para novo curso antes do término de vigência de sua reciclagem, oportunidade em que o empregado deverá responder por todas as despesas com o mesmo. O tempo utilizado para a reciclagem não será computado como tempo de serviço.

**§ 5o.** Esgotado o prazo de vigência do curso, se o empregado VIGILANTE não vier a ser aprovado em novo curso de reciclagem, estará impossibilitado de exercer as funções de vigilante.

**§ 6o.** O trabalhador deverá dar ciência imediata ao seu empregador em caso de manter outro emprego.

**§ 7o.** O trabalhador que mantêm 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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PROIBIÇÃO DE USO

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

**§ 1o.** Pelos mesmos motivos é proibido o uso, no horário de trabalho, de redes sociais, facebook, whatsapp, etc…

**§ 2o.** A inobservância do aqui estabelecido constitui-se em falta disciplinar.

## Políticas de Manutenção do Emprego

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MANUTENÇÃO DO EMPREGO

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

**§ 1o.** Nestes casos, para fins de saque do FGTS, será considerada como POR ACORDO a ruptura do contrato de trabalho, em razão do que o empregador deverá depositar na contra do FGTS do trabalhador o valor correspondente a 20% (vinte por cento) dos depósitos existentes em sua conta, conforme previsto pelo artigo 484-A da CLT e concessão de 50% do aviso prévio, além do pagamento das demais verbas remuneratórias.

**§ 2o.** Fica pactuado entre as partes, que as empresas que assumirem o contrato de prestação de serviços e contratarem os trabalhadores que ali trabalhavam pela empresa anterior, mesmo que eles não tenham baixa na CTPS, não assumirão seus contratos de trabalho, não estarão sujeitas a responder pelo passivo trabalhista da mesma em relação a estes trabalhadores, e, não haverá unicidade contratual.

**§ 3o.** Os avisos prévios entregues aos trabalhadores em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço ficarão sem efeito caso seu empregador assim decidir. (princípio benéfico e mais favorável ao laborista).

## Estabilidade Mãe

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE

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

**§ Único.** Caso a empregada seja demitida sem que tenha conhecimento de que esteja grávida, deverá comunicar o fato tão logo saiba, devendo imediatamente solicitar sua readmissão ao empregador. Caso assim não proceda, não fará jus aos salários do período em que esteve afastada.

**Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

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

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

**Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURANÇA NO TRABALHO**

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

**a) Uso de armas:** É obrigatório o uso de armas por todos os vigilantes nos postos de serviço em que o contrato com a tomadora exigir o seu uso.

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

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

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

**e) Extensão:** Nenhum vigilante deverá portar arma de grosso calibre, sem que esteja devidamente habilitado para tal.

**f) Colete a prova de balas:** Esgotado o prazo previsto pela “Portaria nº 191 do ministério do Trabalho”, de 04 de dezembro de 2006, obrigam-se as empresas a manter o fornecimento dos coletes a prova de balas nos termos da lei, ou seja, só é obrigatório o uso para quem trabalha armado.

**§ 1o.** Os signatários da presente CCT reafirmam seus entendimentos de que, em decorrência da natureza dos serviços de segurança privada que representam, por disposição legal e por questão de segurança dos próprios trabalhadores, não é possível o exercício destas atividades por trabalhadores PPD – Pessoas Portadoras de Deficiência.

**§ 2o.** Os signatários da presente CCT reafirmam seus entendimentos de que, em decorrência da natureza dos serviços de segurança privada que representam, porque são as empresas que devem pagar pela formação de seus empregados, por questões legais, pela inexistência de cursos desta natureza fornecidos pelo sistema "S", e por questão de segurança dos próprios trabalhadores, não é possível a contratação de aprendizes para executar estas atividades.

**§ 3o.** Os signatários da presente CCT reafirmam seus entendimentos de que, em decorrência da natureza dos serviços de segurança privada que representam, os trabalhadores que executam estas atividades fins, não devem servir de base para a contratação de PPDs e Aprendizes, comprometem-se a tomar as medidas possíveis e necessárias para a defesa dos entendimentos aqui consignados, e do disciplinado nesta CCT.

**Outras normas de pessoal**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - QUEBRA DE MATERIAL**

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO**

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CADASTRO, INFORMAÇÕES E ENTREGA DE DOCUMENTO**

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

**§ 1o.** 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.

**§ 2o.** O trabalhador fica desde já ciente de que a regularidade de cadastro refere-se a sua pessoa e a seus dependentes, na falta do que, além das multas que podem ser geradas pelo "e-social" poderá sofrer outras consequências.

**§ 3o.**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.

**§ 4o.** A entrega de todo e qualquer documento pelo empregado ao empregador deverá ser feita contrarrecibo sob pena de se considerar como não entregue.

**Outras estabilidades**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

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

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

**Duração e Horário**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

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

**§ 1o.** Adotam como limite normal mensal de efetivo serviço o total de 190h40min (cento e noventa horas e quarenta minutos), porque, se numa semana o trabalhador deverá trabalhar 7h 20minutos em 6 dias para cumprir as 44h semanais, previstas na constituição, se ele trabalhar as mesmas 7h 20 minutos nos 26 dias úteis mensais (média anual) ele terá trabalhado as 190h e 40minutos.

**§ 2o.** Para a apuração do limite mensal de horas efetivamente trabalhadas, mencionado nesta cláusula, nos meses de 31 dias, do somatório serão deduzidas 7h20minutos.

**§ 3o.** As horas laboradas além do limite mensal de 190h40minutos deverão ser pagas como horas extras com 50% de acréscimo.

**§ 4o.** Em atenção ao disposto no artigo 59 da CLT, ficam os empregadores desde já autorizados a acrescer à duração normal do trabalho diário de seus empregados até duas horas suplementares na forma ali prevista.

**§ 5o.** As partes convencionam que o trabalho da mulher poderá ser prorrogado sem o descanso prévio de 15 (quinze) minutos, e sem que deste fato resulte qualquer direito além da contraprestação ao período efetivamente trabalhado.

**§ 6o.** As partes convencionam que os Vigilantes de Segurança Pessoal Privada e os de Escolta, em razão das particularidades de suas funções, ficam expressamente excluídos das limitações legais quanto a frequência e jornadas de trabalho, garantido o pagamento das horas laboradas, como extra as excedentes ao limite mensal de 190h40minutos.

**Prorrogação/Redução de Jornada**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

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

**§ 1o.** 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.

**§ 2o.** Em vista do disposto no “caput” desta cláusula, ficam autorizadas escalas de trabalho, em regime de compensação horária ou não, com jornadas diárias de até 720’ diários, desde que a quantidade de folgas no mês seja superior ao número de domingos e feriados do mesmo mês.

**§ 3o.** Em exceção ao disposto no art. 59 da CLT e em leis específicas, e com base na previsão contida no artigo 59-A da CLT, é facultado as empresas associadas do sindicato patronal que firma a presente estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, ou onze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

**§ 4o.** Considera-se compensado o trabalho eventualmente realizado em dia de domingo, 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.

**§ 5o.** Fica expressamente autorizada a adoção, além da escala 12 x 36 horas, de toda e qualquer escala, em regime de compensação ou não, com carga horária diária de até 720´ (setecentos e vinte minutos), desde que as horas excedentes ao limite mensal de 190h40´ sejam pagas como extras.

**§ 6o.** Entende-se como escala 12 por 36 aquela em que a cada jornada de 12 horas o empregado folga 36 horas, e, escala 11 x 36 aquela em que a cada jornada de 11 horas o empregado folga 36 horas.

**§ 7o.** Fica expressamente autorizada a adoção da escala 4 x 2, com gozo de pelo menos 30 minutos de intervalo para repouso e alimentação durante a jornada de trabalho que não pode ultrapassar o total de 690´ (seiscentos e noventa minutos) de efetivo trabalho por jornada.

**Compensação de Jornada**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

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

**§ 1o.** Consignam, ainda, que a adoção de regimes de compensação horária e/ou dias são benéficos aos trabalhadores que, embora trabalhem mais que o normal em alguns dias, usufruem maior quantidade de folgas no mês.

**§ 2o.** 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.

**§ 3o.** Os excessos de horas diárias que forem compensadas serão remuneradas com base no valor da hora normal, dispensado o acréscimo de salário em tais horas.

**§ 4o.** 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 190h40minutos mensais de efetivo trabalho, depois de abatidas do somatório as 7h20´ dos meses de 31 dias, conforme previsão contida no § 6o. do artigo 59 da CLT.

**§ 5o.** O fato do empregado trabalhar mais do que 44h na semana, ou, 190h40minutos no mês, não elimina e nem torna sem efeito o regime compensatório ora ajustado, quando a quantidade de folgas na semana, ou, no mês, forem superiores ao número de domingos e feriados da semana ou do mês, e, desde que as horas excedentes sejam remuneradas como horas extras, e, portanto, com adicional de 50%.

**§ 6o.** Expressamente estabelecem que será plenamente válido o regime compensatório adotado quando o empregado laborar eventualmente fora de sua escala.

**§ 7o.** Será considerado eventual o trabalho realizado fora da escala em quantidade de dias igual ou inferior a 1/3 dos dias previstos como não trabalhados no mês.

**§ 8o.** 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.

**§ 9o.** 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.

**§ 10o.** A prestação de horas extras eventuais não torna sem efeito o regime compensatório.

**§ 11o.** 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 190h40minutos.

**§ 12o.** 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 falta ou de férias, 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.

**§ 13o.** Ajustam, ainda, que eventual irregularidade que seja constatada no regime compensatório só anulará o período em que ela se materializou, e não todo o período do contrato de trabalho.

**§ 14o.** Em caráter excepcional, e desde que autorizado previamente pelo empregador, poderão os empregados trocarem entre si suas jornadas de trabalho, sem que com isto seja invalidado o regime compensatório a que estão subordinados.

**Intervalos para Descanso**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - INTERVALO REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Considerando as especificidades dos serviços executados por empresas e trabalhadores representados pelos sindicatos que firmam esta CCT, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, estabelecem que o intervalo para repouso e alimentação previsto pelo artigo 71 da CLT deverá ser de pelo menos 30 (trinta) minutos até o máximo de 2h (duas horas).

**§ 1o.** Por expressa previsão legal consignam que se o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos não for gozado, ele deverá ser indenizado, ou, se gozado parcialmente, deverá ser indenizado o período que faltar para os 30 minutos, sempre com base no valor da hora normal acrescida de 50%.

**§ 2o.** Consignam expressamente, por ser de conveniência dos próprios empregados e por questões de segurança, que os intervalos de alimentação e repouso que deveriam ser gozados, quando assim não for possível e nem recomendado afastamento do mesmo do local de trabalho por questões de segurança, o intervalo mínimo deverá ser remunerados com adicional de 50%, evitando-se, assim, terem que sair e ingressar nos estabelecimentos que estão laborando.

**§ 3o.** O(s) período(s) gozado(s) de intervalo durante a jornada de trabalho não serão computados como jornada de trabalho.

**§ 4o.** A não concessão ou a concessão parcial do intervalo mínimo, para o repouso e alimentação implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

**§ 5o.** 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 goze do intervalo no mesmo horário.

**§ 6o.** Considerando as especificidades da natureza dos serviços prestados pelas empresas e trabalhadores representados pelos sindicatos que firmam a presente CCT ajustam que o intervalo de repouso e alimentação de que trata o artigo 71 da CLT pode ser fragmentado em períodos não inferiores a 30(trinta) minutos.

**§ 7o.** 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.

**§ 8o. Considerando** as especificidades da natureza dos serviços prestados pelas empresas e trabalhadores representados pelos sindicatos que firmam a presente CCT; **considerando** que na prática os trabalhadores que executam jornadas de 6h gozam intervalos informais para ir ao banheiro, beber água, lanchar, etc…; **considerando** que o gozo formal dos intervalos não integra a jornada de trabalho; **considerando** que o gozo formal do intervalo de 15 minutos em jornadas de 6h resultam jornadas de 5:45h; **considerando** que jornadas de 5:45h não fazem jus a alimentação prevista nesta CCT; a bem de atender os interesses dos trabalhadores que cumprem jornada de trabalho de 6h consideram cumprida a previsão contida no § 1º. do artigo 71 da CLT, sem o gozo formal de 15 minutos, se as empresas remunerarem as 6h e concederem o benefício da alimentação.

**§ 9o.** Desde que não ocorra oposição por escrito do trabalhador, fica autorizada a adoção de jornadas de trabalho sem o gozo do intervalo intra jornada, oportunidade em que deverá ser pago o intervalo na forma do artigo 71, parágrafo 4º da CLT.

**§ 10o.** 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.

**Descanso Semanal**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - REPOUSOS SEMANAIS E FERIADOS**

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

**§ 1o.** As folgas compensatórias referentes aos dias de feriados trabalhados deverão ser concedidas no mesmo mês.

**§ 2o.** Considera-se compensado o trabalho eventualmente realizado em dia de repouso semanal remunerado ou feriado quando o número de dias não trabalhados no mês for igual ou superior ao número de domingos e feriados do mesmo mês.

**Controle da Jornada**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DE PONTO**

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

**§ 1o.** Os registros de ponto deverão ser individuais e preenchidos pelo empregado, sob pena de serem considerados nulos, ficando estabelecido que para o registro de uma mesma jornada de trabalho só poderá ser utilizado um instrumento.

**§ 2o.** Em fechando o cartão ponto antes do dia “30”, as horas extras deverão ser apuradas com base nos últimos 30 dias e sempre com base no salário vigente neste último mês.

**§ 3o.** As prestações de serviço de segurança privada baseiam-se em contratos de prestação de serviço com carga horária fixa e preestabelecida. Em razão do que o empregado não precisa, nem é obrigado, e nem lhe pode ser exigido que compareça no local da prestação de serviços antes do horário previsto para seu início e nem a sua permanência após o horário previsto para encerramento.

**§ 4o.** Sendo necessária a permanência do empregado além do horário previsto para o encerramento de sua jornada de trabalho o empregado deverá comunicar seu empregador, anotar esta jornada em seu cartão ponto e receber as horas correspondentes. Caso este contato do empregado não seja possível, o empregado deverá comunicar o ocorrido na sua próxima jornada de trabalho.

**§ 5o.** Como o horário da prestação de serviços é padrão e fixo, é natural que as anotações de ponto que forem produzidas de forma manual, pelos próprios empregados, consignem horários padrão, fixos e/ou “redondos”, embora sejam orientados

a marcar o horário com as variações de minutos que houverem. Ficam assim, para todos os efeitos legais, reconhecidos como válidos os registros de ponto com horário padrão, fixo e/ou “redondo”.

**§ 6o.** Os trabalhadores que executam serviços fora do estabelecimento de seu empregador se comprometem a preencher, os instrumentos que lhe forem designados para registro de suas jornadas de trabalho, diariamente, ao início e fim de cada período de sua jornada de trabalho, com os horários efetivamente cumpridos, ou seja, o preenchimento do registro de ponto é obrigação do empregado, e deve fazê-lo diariamente, a cada início e fim de jornada, com as anotações de entrada, intervalos e saída.

**§ 7o.** As anotações de ponto efetuadas pelos empregados deverão ser consideradas válidas, cabendo a estes fazer o registro correto.

**§ 8o.** As prestações de serviço de segurança privada baseiam-se em contratos de prestação de serviço com carga horária preestabelecida. Esta carga horária, normalmente é padrão. Observada esta carga horária, o empregado não é obrigado, e nem lhe pode ser exigido, a comparecer no local da prestação de serviços antes do horário previsto para seu início e nem a sua permanência após o horário previsto para encerramento. Portanto, é natural que as anotações de ponto que forem produzidas de forma manual, pelos próprios empregados, consignem horários britânicos, “redondos”, sem que com isto descaracterizem a sua validade para todos os efeitos legais. Ficam assim, para todos os efeitos legais, reconhecidos como válidos os registros de ponto que se apresentarem com estas características, britânicos (redondos). Ressalva-se do aqui previsto as anotações de repouso e alimentação que não forem efetivamente gozadas.

**§ 9o.** Convencionam as partes que não será considerado trabalho extraordinário o tempo despendido pelo empregado para o registro do seu ponto e troca de uniforme.

**§ 10o.** Ficam os empregados obrigados a entregar/fazer chegar a seu empregador seu registro de ponto, devidamente preenchido. Eventuais despesas que o trabalhador venha a ter em relação a remessa/entrega deste cartão ponto deverá ser ressarcido pelo empregador.

**§ 11o.** O não cumprimento do previsto no parágrafo anterior autoriza o empregador a pagar somente a verba salário do mês cujo registro de ponto o empregado não entregou.

**§ 12o.** 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.

**§ 13o.** O horário que deverá ser anotado nos controles é o de efetiva entrada e de saída do trabalhador. O empregado não poderá alegar qualquer irregularidade nas jornadas de trabalho que consignar em seus registros de horário, salvo de houver vício de vontade.

**§ 14o.** Ficam as empresas autorizadas a utilizar APP para registro de ponto através de aparelhos celulares dos empregados, desde que não lhes gerem nenhuma despesa, e sem que com isto gere qualquer direito ao empregado.

## Faltas

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

Será abonada a falta da mãe trabalhadora, ou ao pai que detiver a guarda do filho, no dia da consulta ou internação hospitalar de filho menor de 12(doze) anos, ou, sendo inválido 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;

**§ 1o.** O abono da falta ao pai trabalhador que não detiver a guarda do filho somente ocorrerá se, na impossibilidade da mãe, ele tiver executado a ação de internação do filho devidamente atestada na forma da alínea b, dessa cláusula.

**§ 2o.** O atestado referido na alínea b dessa cláusula deverá ser entregue na sede da empregadora no prazo de quarenta e oito horas a contar da consulta ou da internação, sob pena de não mais ser aceito.

## Férias e Licenças

### Duração e Concessão de Férias

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS – CANCELAMENTO OU ADIAMENTO**

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

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

### Licença não Remunerada

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

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

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Condições de Ambiente de Trabalho

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - POSTOS DE SERVIÇOS**

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

**a)** local adequado ou facilidades para alimentação quando não fornecido vale-alimentação ou refeição;

**b)** armário para guarda de objetos pessoais;

**c)** cobertura ou guaritas para os postos descobertos;

**d)** meios de comunicação acessíveis;

**e)** condições de higiene e água potável, e,

**f)** iluminação.

**§ 1o.** Quando necessário as empresas fornecerão sem ônus para os seus empregados, os equipamentos de proteção individual e uniforme e os seus acessórios, bem como equipamento adequado para os dias de chuva, os quais permanecerão depositados no local da prestação de serviços.

**§ 2o.** É obrigação dos tomadores de serviços manter os locais de prestação de serviços de segurança dentro das especificações acima, assim como com água e dotados de banheiro para os trabalhadores. Esta obrigação não poderá ser exigida dos prestadores de serviços porque não possuem competência para alterar as condições do local da prestação de serviços.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - EP**

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

**Uniforme**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - UNIFORME**

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

**§ 1o.** Sempre que o empregado estiver usando o uniforme que lhes foi fornecido pela empresa, de forma incorreta, incompleta, imprópria, fora do local e do seu horário de trabalho, ressalvado o deslocamento de ida ou volta ao trabalho, ou não estiver usando seu uniforme durante a prestação de serviços, responderá por ação disciplinar e a uma multa equivalente a 25% do seu salário dia.

**§ 2o.** O uniforme dos vigilantes do sexo masculino é composto de calça, camisa, gravata, sapato (ou coturno), japona (ou similar) e quepe (ou similar), este quando utilizado.

**§ 3o.**O uniforme dos vigilantes do sexo feminino é composto de saias (saias calças, calças ou vestidos), camisa, blusa, gravata, calçado, japona (ou similar) e quepe (ou similar), este quando utilizado.

**§ 4o.** Fica expressamente definido que as meias não fazem parte do uniforme.

**§ 5o.**A multa aqui prevista não será aplicada se o local da prestação de serviço não apresentar condições para a troca de roupa.

**§ 6o.** Os trabalhadores que realizam RA (rendição de almoço, tendo que se deslocar a diversos postos, se o fizer uniformizado, não poderá sofrer a multa aqui prevista.

**§ 7o.** Nos postos em que o uso do colete à prova de balas for de uso obrigatório para os vigilantes, a empresa deverá fornecer para cada empregado, ali lotado, capa individual, ou, colete diverso do que estava sendo usado pelo vigilante que está sendo substituído.

**§ 8o.** Consignam para todos os fins legais que as peças do uniforme que os vigilantes não podem usar em vias públicas são, tão somente nos seguintes: I - apito com cordão; II - emblema da empresa; e, III - plaqueta de identificação do vigilante.

**§ 9o.** Assim, o que a legislação prevê é que os vigilantes não podem é utilizar estes 3 itens fora do local de trabalho, portanto, as demais peças do uniforme, identificadas nos parágrafos segundo e terceiro desta cláusula, podem ser usadas no percurso casa/local de trabalho e vice-versa.

**§ 10o.** 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 que firma a presente não exige nenhum cuidado especial ou diferente que o da roupa do dia a dia, ajustam para todos os fins que ao trabalhador nada é, ou nem lhe será, devido pela higienização de seu uniforme. Assim sendo a higienização e conservação do uniforme é de responsabilidade exclusiva do empregado. O aqui disciplinado se sujeitará ao que possa vir ser objeto de lei que discipline a matéria.

**§ 11o.** Salvo em relação aos vigilantes, consignam para todos os fins de direito que quanto aos demais empregados que usem uniforme para o desempenho de sua atividade, dentre eles os Auxiliares de Serviços Patrimoniais, não existe nenhuma limitação ou restrição legal quanto ao uso da totalidade do seu uniforme no percurso casa/local de trabalho e vice-versa, ou seja, não precisam se uniformizar no local de trabalho.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - IDENTIDADE FUNCIONAL**

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

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

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

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ELEIÇÕES CIPA**

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

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

**Aceitação de Atestados Médicos**

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Deverão ser aceitos pelas empresas, como justificativa de faltas ao serviço, os atestados médicos que atestem impossibilidade de trabalhar, fornecidos por médicos da Previdência Social Oficial (SUS) ou por esta credenciados, ou por médicos conveniados ao Sindicato Profissional e, por médicos particulares onde o empregador não possuir médico, clínica e/ou consultório conveniado, ou cobertura de plano de saúde, e, desde que, a empresa não mantenha convênio com serviços médicos nesses locais. Os atestados médicos só serão válidos se atenderem os requisitos legais estabelecidos pela Portaria No. 3.291 de 20.02.84 do Ministério da Previdência Social. Na oportunidade o empregado deverá declarar se a moléstia que ensejou a emissão do atestado é ou não é a mesma que possa ter ensejado a emissão de outro(s) atestado(s) nos últimos 90 dias.

**§ 1o.** Para todos os fins, a carga horária a ser considerada nos dias de atestado será a da carga horária normal diária contratual, não se incluindo horas destinadas à compensação.

**§ 2o.** Fica o empregador obrigado a realizar os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais nos termos e conforme determina a NR-7 da Portaria nº 3.214/78. A escolha dos profissionais e/ou entidades é faculdade do empregador, devendo recair sobre médico do trabalho.

**§ 3o.** Todo e qualquer atestado médico deve ser entregue ao empregador, por meio de sua equipe de fiscalização, na capital. No interior do Estado, deve ser remetido por e-mail e o original deve acompanhar o ponto do mês, ou no momento em que se reapresentar para o trabalho, sob pena de não ser considerado como justificativa de falta ao serviço. O atestado médico poderá ser enviado por meio de meios eletrônicos, inclusive via sindicato profissional, para justificar a ausência, devendo, entretanto, remeter o original para a empresa.

**§ 4o.** A entrega e o recebimento de atestados médicos deve ser feita por meio de contrarrecibos recíprocos. Atestado de comparecimento à consulta não se equipara a atestado médico.

**§ 5o.** O empregado deverá declarar e assinar no verso do atestado que estiver entregando/remetendo:

**a)** que ele está entregando/remetendo aquele atestado;

**b)** data da entrega/remessa do atestado;

**c)** quantidade de dias a que se refere o atestado.

**§ 6o.** 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.

**§ 7o.** 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**

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA AO ACIDENTADO NO TRABALHO**

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

**§ 1o.** Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para o local apropriado, em caso de acidente, mau súbito ou parto, desde que ocorram no horário e local de trabalho do empregado, ou em decorrência deste.

**§ 2o.** Em caso de gastos com deslocamentos frente a acidente, mau súbito ou parto pagos pelo trabalhador, o mesmo será ressarcido em 24 horas mediante apresentação de recibo.

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

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - SESMT**

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

**Relações Sindicais**

**Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PATRONAL**

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

**a) até o dia 20.07.2018,** proporcionalmente ao número de seus empregados, em 01 de fevereiro/2018, utilizados na prestação dos serviços de segurança privada, com a importância equivalente a 02 (dois) dias do salário profissional fixado através desta convenção coletiva, já reajustado.

**b) até o dia 20.04.2019**, proporcionalmente ao número de seus empregados, em 01 de fevereiro/2019, utilizados na prestação dos serviços de segurança privada, com a importância equivalente a 02 (dois) dias do salário profissional fixado através da convenção coletiva de 2019.

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

**§ 2o.** Para fins de comprovação dos empregados em relação aos quais incidirá a contribuição fixada nesta cláusula as empresas, por ocasião do pagamento da contribuição assistencial patronal, deverão apresentar o CAGED do mês de fevereiro do próprio, ou relação de efetivo da polícia federal sob pena de, não apresentando o CAGED, ser cobrada a contribuição assistencial com base nesta última, na relação de efetivo da polícia federal.

**§ 3o.** As empresas orgânicas e as especializadas que operam com transporte de valores junto com a vigilância, contribuirão para os cofres do Sindicato Patronal que firma o presente instrumento, proporcionalmente ao número de empregados que possuam na base territorial representada pelo Sindicato Profissional, que firma a presente, no mesmo prazo e demais condições acima, com a importância equivalente a 02(dois) dias do salário profissional mensal do vigilante e demais empregados utilizados na prestação dos serviços de segurança patrimonial, vigente em fevereiro do ano a que se refere e já reajustado com base em noma coletiva vigente a partir do dia primeiro de fevereiro daquele ano.

**§ 4o.** As demais empresas que atuam no segmento da segurança privada, dentre elas, e não se limitando a elas: empresas de monitoramento, instalação e comercialização de alarmes, CFTVs e equipamentos elétricos e eletrônicos de segurança, serviços auxiliares de segurança patrimonial, etc..., contribuirão para os cofres do Sindicato Patronal que firma o presente instrumento, no mesmo prazo e demais condições acima, com a importância equivalente a 02(dois) dias do salário dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva do Trabalho, no prazo e condições acima disciplinados.

**§ 5o.** As empresas associadas ao Sindicato Patronal que firma a presente, que estiverem plenamente em dia com suas mensalidades associativas, e por este motivo, terão desconto de 50% (cinquenta e cinco por cento) nos valores previstos por esta cláusula, se efetuarem o pagamento no prazo estabelecido.

**§ 6o.** Para fins de pagamento do aqui ajustado as empresas deverão comunicar o valor que deverá ser pago para fins de emissão da guia correspondente, eis que impossível a emissão da guia de recolhimento sem identificação de valor.

**§ 7o.** Adotam a previsão contida no artigo 546 e seguintes da CLT, ou seja, às empresas sindicalizadas, assim consideradas as que efetuarem 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 QUINTA - COTA DE SOLIDARIEDADE SINDICAL**

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

**- Com o percentual mensal de 3% (três por cento) do salário normativo assim compreendido (Piso Salarial e Periculosidade),** para todos os trabalhadores que desempenham a função de vigilantes, segurança pessoal, escolta, vigilantes orgânico, vigilantes de eventos e para os demais trabalhadores beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

**§ 1o.** Mediante aprovação da assembleia geral, o sindicato publicará edital assegurando o direito de oposição dos trabalhadores ao pagamento da Cota de Solidariedade Sindical em benefício do sindicato, que deverão se manifestar em até 10 dias após a publicação do edital.

**§ 2o.** A publicação deverá ser feita no mesmo jornal que convocou a assembleia de aprovação da pauta de reivindicação, no prazo de 10 dias contados do protocolo do instrumento normativo na Superintendência Regional do Trabalho.

**§ 3o.** As empresas obrigam-se a remeter ao sindicato profissional as guias de recolhimento da Cota de Solidariedade Sindical nos termos do art. 578 da CLT e demais artigos que disciplinam a matéria.

**§ 4o.** As nominatas dos seus empregados que forem fornecidas pelas empresas por força do aqui estabelecido tem o fim único e exclusivo de verificação da correção do cumprimento do previsto nesta cláusula, sendo, portanto, vedado, o sindicato profissional utilizar-se das mesmas para qualquer outra finalidade, parcela ou direito, sob pena de nulidade do procedimento que assim promoverem.

**§ 5o.** O valor assim descontado pelas empresas deverá ser recolhido por estas, direta e separadamente, às entidades nominadas no § 8o. (sindicato profissional e confederação) nos percentuais ali definidos - em seus valores correspondentes - até o dia 10 do mês subsequente à efetivação do mesmo, através de guias fornecidas pela entidade profissional ou na conta bancária da entidade sindical beneficiada cujo número será fornecido através de documento oficial de cada entidade sindical. O comprovante de recolhimento deverá ser encaminhado pelas empresas no mês do recolhimento, com AR ou via email.

**§ 6o.** O não recolhimento no prazo estabelecido no § 5o. implicará acréscimo de juros de 1% ao mês e multa de 10 % (dez por cento), sem prejuízo da atualização de débito, e restará caracterizado o crime de apropriação ao administrador da empresa conforme previsto no artigo 168 do CP.

**§ 7o.** Esta cláusula é inserida na CCT a pedido do sindicato profissional a quem deverá ser direcionado qualquer questionamento quanto a mesma.

**§ 8o.** Do valor arrecadado por força desta cláusula as empresas obrigam-se a depositar o percentual de 3% (três por cento), diretamente para a Federação dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância e Transporte de Valores do Estado do Rio Grande do Sul) na conta nº 003.803.8, da Caixa Econômica Federal, Ag. 439, Porto Alegre e, 97% (noventa e sete por cento) para o sindicato profissional que assina o presente instrumento, nas formas acima convencionadas.

**§ 9o.** O sindicato profissional que firma a presente compromete-se a reembolsar de imediato todo e qualquer valor que alguma empresa seja condenada a restituir ao trabalhador por conta desta cláusula.

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

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - 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 contingenciados junto a tomadores de serviços públicos ou procedimentos licitatórios.

**§ 1o.** Por força das disposições contidas nos artigos 607 e 608 da CTL, as empresas deverão, obrigatoriamente, apresentar em procedimentos licitatórios promovidos pela administração pública, e contratações privadas, certidões de regularidade, expedidas pelo sindicato patronal e sindicato laboral, conforme base territorial.

**§ 2o.** Para a obtenção das certidões, a empresa deverá comprovar, com antecedência e no ato do seu requerimento, sua regularidade no que tange às contribuições sindicais, cabendo às entidades sindicais a expedição do documento em até 05 dias úteis do protocolo.

**§ 3o.** Consideram-se obrigações sindicais:

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

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

**§ 4o.** A presente Cláusula tem o objetivo de resguardar o órgão contratante, para que este tenha a ciência de que as empresas participantes estejam em dia com suas obrigações sindicais. Não havendo a previsão da exigência das certidões no edital, permitirá às empresas licitantes, ou mesmo aos Sindicatos, impugnarem o processo licitatório.

**§ 5o.** A negativa de emissão da certidão de regularidade deve ser fundamentada, não podendo se fundamentar em meras denúncias ou informações de supostas irregularidades.

**§ 6o.** Em caso de certidões específicas para liberação de valores contingenciados em contratos esta limita-se aos trabalhadores lotados na execução dos postos daquele contrato. A existência de eventuais reclamatórias trabalhistas que não tenham trânsito em julgado com identificação de irregularidades passíveis de pagamento não podem obstaculizar a emissão da certidão negativa, assim como se a condenação já tiver sido paga, ou estiver sendo paga, não pode justificar a falta de emissão da certidão negativa.

## Outras disposições sobre representação e organização

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA - DIREITOS E DEVERES

"A Constituição é a vontade direta do povo.

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

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

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

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

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

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

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

***XXVI** - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho."*

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

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

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

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - DIA DO VIGILANTE**

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

**Disposições Gerais**

**Mecanismos de Solução de Conflitos**

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

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

**§ 1o.** A não observância, por parte do sindicato profissional do rito aqui estabelecido será motivo para que seja declarado nulo o procedimento administrativo e/ou judicial que promover.

**§ 2o.** A reunião de mediação deverá ocorrer preferencialmente na sede do sindicato profissional denunciante. Caso a empresa opte pela realização da reunião na sede do SINDESP/RS, ou sede da empresa, ela deverá responder pelas despesas de transporte, alimentação dos representantes do sindicato.

**Aplicação do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA NONAGÉSIMA - PERÍODO DE VIGÊNCIA**

**As partes fixam a vigência das cláusulas desta CCT – Convenção Coletiva do Trabalho para o período compreendido entre o dia 1º. de fevereiro de 2018 a trinta e um de janeiro de 2020, ressalvadas as cláusulas de natureza econômica que vigorarão por 12 (doze) meses, até 31.01.2019. A data-base da categoria permanece em 01º de fevereiro.**

**§ 1o.** Para fins desta CCT compreendem-se como cláusulas de natureza econômica todas as cláusulas que gerem aumento de custos, direitos ou indiretos, na prestação de serviços do segmento.

**§ 2o.** Ficaram expressa e automaticamente suprimidas e revogadas, e sem efeito, a partir de 01 de fevereiro de 2018 todas as disposições e cláusulas que integraram as CCT – Convenções Coletivas do Trabalho, e seus Aditivos, firmadas anteriormente.

**§ 3o.** Todas as relações do trabalho existentes entre trabalhadores e empresas representados pelos firmatários desta norma coletiva serão disciplinados por este instrumento, pelo seu contrato de trabalho e pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

**CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÃO DE VIGÊNCIA**

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

**CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA E BENEFICIÁRIOS**

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

**§ 1o.** Entendam-se como representados todos aqueles trabalhadores que prestam serviços no segmento profissional representado pelo Sindicato Profissional firmatário, sejam eles os que executam:

**a)** serviços especializados de segurança privada (vigilantes);

**b)** serviços auxiliares de segurança privada (auxiliares de serviços patrimoniais, auxiliares de segurança privada, porteiros, vigias, zeladores, similares, etc…);

**c)** serviços se segurança privada com emprego de equipamentos eletroeletrônicos de segurança (alarmes, CFTV, monitoramento, rastreamento, pronto atendimento, etc…);

**d)** serviços de formação e capacitação de profissionais da segurança privada;

**e)** serviços orgânicos de segurança privada; e,

**f)** serviços similares voltados a serviços de segurança privada em geral.

**§ 2o.** Entendam-se como representadas todas aquelas empresas que prestam serviços no segmento econômico representado pelo Sindicato Patronal firmatário.

**§ 3o.** Estão subordinadas a esta CCT – Convenção Coletiva do Trabalho as relações de trabalho, deste segmento, lotados nos seguintes municípios: Alegrete.

## Descumprimento do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA – DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA NORMATIVA

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

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

### CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - ACORDOS COLETIVOS

A bem da manutenção da estabilidade e paz do segmento representado pelos sindicatos signatários da presente norma coletiva, o sindicato profissional que esta firma compromete-se a não firmar, sob pena de nulidade, nenhum acordo coletivo que estabeleça condições e/ou direitos aos trabalhadores que representa, inferiores aos garantidos por esta CCT.

## Outras Disposições

### CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - ASSINATURAS

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

Nestes Termos,

Pedem Juntada e Deferimento.

Porto Alegre, 20 de junho de 2018.

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

CLAUDIO FABIANE FROZ DA SILVA
Presidente
SIND DOS VIG.,EMPREG DE EMP DE SEG, VIG, TRANSP. DE VALORES E DOS TRAB. EM SERV DE SEG, VIG., SEG. PESSOAL, CURSOS DE FORMACAO E ESPEC. DE VIG,

**ANEXOS**
**ANEXO I - ATA AGE CCT 2018/2020 - SINDICATO PATRONAL**

Anexo (PDF)

**ANEXO II - ATA AGE CCT 2018/2020 - SINDICATO PROFISSIONAL**

Anexo (PDF)

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