

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** AC000013/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/06/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR027562/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46200.000438/2019-51  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/06/2019

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

**Processo n°: e Registro n°:**

SIND. DAS EMP. DE VIG. SEG. E TRANSP. DE VALORES DO ESTADO DO ACRE, CNPJ n. 02.866.338/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS EDUARDO LOBATO FROTA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO SETOR DE SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DO ACRE - SESSPAC, CNPJ n. 34.701.466/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAIMUNDO NONATO SOUZA DOS SANTOS;

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 março de 2019 a 28 de fevereiro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange exclusivamente os profissionais que prestam serviços de vigilância e segurança, em atividade no Estado do Acre. A presente CCT abrange, inclusive, os trabalhadores que prestam serviços na área de segurança privada para empregadores que estejam em desacordo com a Lei 7.102/83, ou que na CTPS seja registrado CBO diverso das reais atribuições do obreiro, com abrangência territorial em Acrelândia/AC, Assis Brasil/AC, Brasiléia/AC, Bujari/AC, Capixaba/AC, Cruzeiro Do Sul/AC, Etipaciolândia/AC, Feijó/AC, Jordão/AC, Mâncio Lima/AC, Manoel Urbano/AC, Marechal Thaumaturgo/AC, Plácido De Castro/AC, Porto Acre/AC, Porto Walter/AC, Rio Branco/AC, Rodrigues Alves/AC, Santa Rosa Do Purus/AC, Sena Madureira/AC, Senador Guimard/AC, Tarauacá/AC e Xapuri/AC.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

SBN Qd. 2 Bloco J - Edifício Engenheiro Paulo Maurício - 6º andar - salas 601/608 Asa Norte -  
Brasília - DF, CEP: 70.040-020 Brasília – DF.

Telefone: (61) 33261904 33279813 [contrasp@outlook.com](mailto:contrasp@outlook.com)

### **CLÁUSULA TERCEIRA - DO PAGAMENTO SALARIAL**

As empresas efetuarão o pagamento salarial dos seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviço.

§ 1º Ficam as empresas obrigadas a fornecer ao empregado, até o 10º (décimo) dia útil do mês, o demonstrativo de pagamento com discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham seus vencimentos e descontos, no local do posto de serviço do obreiro.

§ 2º Constatado erro no pagamento, o empregado deverá requerer por escrito a devida correção ao empregador, que deverá regularizar a falha na folha de pagamento do mês seguinte.

§ 3º No caso dos pagamentos não serem realizados no prazo estipulado no *caput* desta cláusula, a empresa será advertida pelo empregado ou pelo sindicato laboral.

§ 4º Após a notificação de que trata o § 3º desta cláusula, se a empresa não efetuar o pagamento até o mês subsequente, fica sujeita a multa diária correspondente a 1/30 (um trinta avos) do salário base em favor do empregado, devendo o valor correspondente ser pago por ocasião do pagamento do salário do próximo mês, sem prejuízo das demais sanções previstas nesta convenção coletiva ou na legislação vigente.

§ 5º Fica estabelecido que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT), uma faculdade dos empregados e empregadores, se firmado, deverá ser homologado pelo Sindicato Laboral, sob pena de nulidade, não podendo haver menção de quitação genérica e plena de verbas não expressamente mencionadas.

§ 6º O termo previsto no §5º discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

### **CLÁUSULA QUARTA - DO ADIANTAMENTO DE VERBA SALARIAL**

O empregado que, por qualquer motivo, estiver afastado temporariamente de suas atividades laborais pelo INSS, terá direito a receber, caso solicite, adiantamento do 13º salário.

Parágrafo único: A quitação do adiantamento definido nesta cláusula se dará no final do ano, por ocasião do 13º salário ou, no caso de rescisão do contrato de trabalho, os valores antecipados serão deduzidos de uma única vez no TRCT.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

## **CLÁUSULA QUINTA - DOS DESCONTOS NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários dos empregados, salvo quando resultar de adiantamentos e nos casos disciplinados nesta convenção coletiva, em lei ou sentença judicial.

As empresas deverão efetuar descontos nas folhas de pagamento de seus empregados que expressamente autorizarem, quando os respectivos descontos decorrerem de pagamento das mensalidades sindicais e repasses de convênios intermediados pelo sindicato laboral.

Os descontos referentes ao pagamento das mensalidades sindicais e repasses de convênios disciplinados nesta convenção, serão efetuadas até o dia 10º do mês subsequente ao laborado.

As empresas são obrigadas a fornecer aos empregados, em conjunto com o pagamento salarial, o demonstrativo dos descontos voluntários efetuados na folha de pagamento, contendo, no mínimo, os valores descontados, o motivo dos descontos, a referência da parcela paga, a quantidade total de parcelas consignadas e a identificação do credor.

O não cumprimento do prazo previsto no § 2º desta cláusula, sujeitará o infrator, no caso das mensalidades sindicais, a multa de 2% (dois) por cento sobre o valor devido, além de juros de 0,1% (dez centésimos por cento) ao dia, e, no caso dos repasses de convênios, ficará responsável por ressarcir as despesas decorrentes do atraso no pagamento das empresas conveniadas.

§ 5º Após autorizados, os descontos voluntários são irrevogáveis e irretroatáveis, exceto nos casos onde não haja prejuízo ao empregador e/ou a terceiros de boa-fé.

§ 6º A empresa poderá considerar atendida a exceção contida no § 5º desta cláusula, nos casos em que o credor declarar, em documento com firma reconhecida, que corrobora com o cancelamento, ou, no caso das mensalidades sindicais, deverá apresentar um requerimento de desfiliação fornecido pela entidade sindical.

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, as empresas comunicarão o Sindicato Laboral, para fins de informações quanto débitos perante a entidade sindical, os quais deverão ser descontados das verbas rescisórias e repassados ao Sindicato Profissional.

Os empregados não são responsáveis por ressarcir a empresa pelos prejuízos ocasionados em razão de furto ou roubo de uniformes, aparelhos de comunicação, armas, munições, coletes balísticos ou outros equipamentos de trabalho, ainda que a ação criminosa ocorra fora do horário e do local de trabalho, exceto se restar comprovado que o obreiro colaborou dolosamente para o evento ou agiu com grave imprudência ou negligência.

Parágrafo único: Fica vedado ao empregador aceitar dos trabalhadores o ressarcimento por prejuízos sofridos por si ou pelos tomadores do serviço, exceto nos casos em que o empregado que, por culpa ou dolo, causar dano devidamente comprovado, situação que dependerá de homologação do sindicato, sob pena de caracterização do crime de apropriação indébita (art. 168 do CP) pela retenção dolosa de salário (art. 7º, X, da CF/88).

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

**CLÁUSULA SEXTA - AS CONDIÇÕES ECONÔMICAS E DOS SALÁRIOS NORMATIVOS**

A partir de 01º de março de 2019, a todos trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva, será concedido aumento no salário-base não inferior a 3,94% (três virgula noventa e quatro por cento).

§ 1º Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos no período de vigência da CCT 2018, salvo os decorrentes da referida Convenção Coletiva, promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de experiência.

§ 2º Em decorrência do reajuste salarial concedido através deste instrumento, ficam definidos os seguintes pisos salariais:

<b>TABELA DO SALÁRIO BASE POR CARGO</b>	
<b>CARGO</b>	<b>VALOR (R\$)</b>
Vigilante	R\$ 1.155,65 (um mil cento e cinquenta e cinco reais e sessenta e cinco centavos) por mês.
Vigilante Líder	R\$ 1.386,11 (um mil trezentos e oitenta e seis reais e onze centavos) por mês.
Segurança Pessoal	R\$ 1.599,63 (um mil e quinhentos e noventa e nove reais e sessenta e três centavos) por mês.
Segurança de Eventos	R\$ 10,60 (dez reais e sessenta centavos) por hora.
Monitor de Alarme	R\$ 1.327,45 (um mil e trezentos e vinte e sete reais e quarenta e cinco centavos) por mês.
Atendente de Alarme	R\$ 1.327,45 (um mil e trezentos e vinte e sete reais e quarenta e cinco centavos) por mês.
Técnico de Alarme	R\$ 1.759,30 (um mil e setecentos e cinquenta e nove reais e trinta centavos) por mês.
Inspetor	R\$ 1.942,72 (um mil novecentos e quarenta e dois reais e setenta e dois centavos) por mês.
Auxiliar de Alarme	R\$ 1.049,79 (um mil e quarenta e nove reais e setenta e nove centavos) por mês.

§ 3º As empresas devem efetuar o pagamento total das diferenças financeiras, decorrentes do reajuste salarial estabelecido nesta convenção coletiva, até o 5º (quinto) dia útil do mês de julho do ano corrente.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DO FECHAMENTO DA FOLHA**

As empresas poderão adotar até o dia 20 (vinte) de cada mês para o fechamento da sua folha de pagamento, com vistas à apuração de presença, permanecendo inalterada a data limite para pagamento dos salários, conforme o § 1º do art. 459 da CLT, ficando esclarecido que os dias restantes serão pagos aos empregados em folha do mês seguinte.

A jornada normal e extraordinária de trabalho será controlada através de cartão, papeleta de serviço externo, cartão magnético, livro ou folha de ponto, com utilização de modelo apropriado, inclusive para o pessoal da área operacional, facultada a utilização de outros meios mecanismos ou eletrônicos de controle de frequência, os quais, mediante assinatura do empregado nos relatórios periódicos emitidos pelo sistema de processamento de dados, servirão, igualmente, com meios de provas, para todos os fins e efeitos de direito.

Fica autorizado, no presente instrumento, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta norma, desde que infração legal ou prejuízo ao trabalhador.

Fica as empresas dispensadas da assinatura do demonstrativo de pagamento ou contracheque, podendo apresentar o comprovante de quitação bancaria ou pela via eletrônica.

Para fins de fechamento do ponto, apuração e pagamento das horas extraordinárias e noturnas, as empresas poderão optar pelo fechamento da folha em data anterior ao último dia do mês sem que isso implique em atraso de pagamento previsto no Art. 459 §1º da CLT.

No caso de a empresa optar pelo fechamento do ponto, em data anterior ao último dia do mês, pagará as horas extras e noturnas remanescentes em valores atualizados pelo salário do mês do efetivo pagamento, não podendo ultrapassar a folha do mês subsequente.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

## **CLÁUSULA OITAVA - DA HORA EXTRA**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

I – Para os contratos de trabalho em regime de 12x36, será considerada como hora extra de trabalho, remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), o trabalho exercido durante o período de folga, respeitando o intervalo Interjornada de 12 (doze), sob pena de pagamento do adicional de hora extra em 100% (cem por cento).

II – Para os contratos de trabalho em regime de 44 horas semanais, será considerada como hora extra de trabalho, remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), a hora que exceder a oitava diária e/ou a quadragésima quarta semanal.

Para efeitos de cálculo das horas extras, nesta CCT, o empregador dividirá o salário base por 220 (duzentos e vinte) horas.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Em atenção a Lei 6.321/76, todos os trabalhadores com jornada diária superior a 06 (seis) horas, receberão alimentação por dia de efetivo serviço, atendendo os padrões do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

A alimentação prevista nesta convenção poderá ser satisfeita através do fornecimento de refeições pela empregadora.

A obrigação assumida nesta cláusula poderá, ainda, ser indenizada através de créditos fornecidos por meio de cartões magnéticos ou qualquer outro sistema que garanta que este benefício será utilizado para atender a sua finalidade, o qual será denominado ticket-alimentação.

O benefício ora instituído possui natureza indenizatória não-salarial, razão pela qual não se incorpora e nem se integra à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência para contribuição previdenciária ou depósitos do FGTS, não reflete em qualquer parcela salarial e nem serve como base de cálculo para horas extras, adicional noturno, hora reduzida noturna, 13º salário, férias, aviso prévio, adicionais de periculosidade e/ou insalubridade, dentre outras, bem como não configura rendimento tributário do beneficiário.

O benefício ora disciplinado, quando indenizado nos termos do § 2º desta cláusula, não será inferior a R\$ 22,50 (vinte e dois reais e cinquenta centavos) por dia efetivamente laborado.

O benefício concedido nos termos dos §§ 2º e 4º desta cláusula, deverá ser fornecido para cada trabalhador, de forma antecipada e em parcela única, até o quinto dia útil do mês vincendo.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Os sindicatos signatários reafirmam o compromisso de, no prazo máximo de 90 (noventa) dias úteis, criarem uma comissão mista, composta por dois representantes de cada entidade, nomeados formalmente

por meio de termo de compromisso, subscrito por seus respectivos presidentes, para o fim de fazer um levantamento do custo financeiro e operacional na eventual implantação de norma coletiva obrigando os empregadores deste setor a contratarem um plano privado empresarial de assistência à saúde, nos seguintes termos:

- a) Cobertura médica, odontológica e obstétrica, em atendimento ambulatorial e internação hospitalar, observada as condições mínimas estabelecidas na legislação vigente;
- b) O benefício almejado no *caput* desta cláusula venha a ter vigência, unicamente, para os contratos novos com tomadores de serviços, entendendo-se que contratos novos são aqueles que forem licitados ou assinados (quando não houver licitação) após a vigência do instrumento coletivo que vier a estabelecer tal benefício;
- c) Em benefícios dos empregados abrangidos por esta entidade laboral signatária, que exercerem suas funções em instituições financeiras e transporte de valores.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO SEGURO DE VIDA

Conforme estabelecido na Lei 7.102/83, seu Decreto 89.056/83 e especificamente nos termos da Resolução 05 de 10/07/1984, fica assegurado a todos os trabalhadores abrangidos por este instrumento normativo uma cobertura securitária indenizatória mínima para os casos de morte e invalidez, com as seguintes condições:

- a) Em caso de morte por qualquer causa: 26 (vinte e seis) vezes a remuneração percebida pelo empregado no mês anterior;
- b) Invalidez permanente, total ou parcial, por acidente do segurado: 52 (cinquenta e duas) vezes a remuneração percebida pelo empregado no mês anterior;

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

Quando solicitado, as empresas deverão fornecer aos empregados cópias dos seus certificados de contratação do seguro de vida aqui previsto.

No caso do profissional de transporte de valores que estiver afastado do trabalho por motivo de acidente ou tratamento de saúde, será considerada a remuneração mensal que lhe seria atribuída se estivesse em atividade, excluindo-se apenas as horas extras.

As empresas deverão apresentar ao sindicato laboral, em até 3 (três) dias úteis, toda documentação referente ao benefício tratado nesta cláusula, sempre que solicitadas por escrito pelo presidente da entidade profissional.

O benefício tratado nesta cláusula será concedido ainda que o evento (sinistro) não tenha ocorrido durante ou em razão do serviço.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO REGISTRO NA CTPS**

Com relação à anotação do CBO na CTPS, as empresas adotarão a nomenclatura assentada na cláusula que descreve as funções de cada cargo, primando pela estrita observância das respectivas atribuições, ainda que o trabalhador exerça outras incumbências determinadas no regimento/regulamento interno da empresa, desde que estas sejam compatíveis com aquelas definidas neste instrumento normativo.

Parágrafo único: As empresas não serão responsabilizadas pela retenção de CTPS realizada pelas escolas de formação e pela polícia federal.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA CARTA DE RECOMENDAÇÃO**

As empresas fornecerão a todos seus empregados, no ato da demissão, carta de recomendação dos mesmos, exceto nas dispensas por justa causa.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas pagarão as verbas rescisórias de seus empregados demitidos nos seguintes prazos da lei.

Quando o pagamento de Rescisão de Contrato de Trabalho for efetuado por meio de cheque, deverá ser observado os seguintes critérios:

- a) Proibição de pagamento nos finais de semana e feriados;
- b) De segunda a sexta-feira o cheque deverá ser entregue ao obreiro em horário não inferior a 60 (sessenta) minutos antes do término do atendimento bancário, observado o horário de verão;



- c) Deverá ser registrado no cheque a data correspondente ao dia efetivamente entregue ao trabalhador.
- d) O pagamento não será considerado efetuado se no dia correspondente não houver fundos para compensar o cheque.

As empresas que efetuarem o pagamento da rescisão através de cheque, deverão garantir que, por até 5 (cinco) dias úteis após sua data, hajam fundos suficientes para o trabalhador poder compensá-lo.

Sempre que os empregados forem chamados para acerto de contas fora do município da prestação do serviço, notadamente a rescisão do contrato de trabalho, os empregadores arcarão com as respectivas despesas com deslocamento dos empregados.

### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOS EVENTOS NÃO PERMANENTES**

As empresas poderão firmar contratos por prazo determinado para atender a demanda em eventos não permanentes dentro do território do Estado do Acre:

Entende-se por eventos não permanentes os serviços causais em eventos que não sejam realizados diário, semanal, ou quinzenal durante o ano e que não ultrapassem a duração contínua de 15 (quinze) dias.

As empresas são obrigadas a comunicarem, por escrito, com antecedência mínima 24 horas de sua realização, o sindicato profissional, toda vez que forem prestar serviços de segurança em eventos não permanentes, anexando cópia do contrato celebrado com o tomador do serviço.

Todos os contratos de prestação de serviços em eventos não permanentes deverão conter a quantidade estimada de pessoas para o evento e o número total de seguranças que serão disponibilizados pela empresa.

### **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES**

O percentual de aprendizagem de, no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT, que deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, no caso das empresas signatárias da presente norma coletiva, serão excluídas da base de cálculo as funções de auxiliar de serviços gerais, porteiro, zelador, motoqueiro, servente, copeira, justamente por não demandarem por não demandarem qualquer formação para seu exercício.

O percentual de aprendizagem de, no mínimo, 5% (cinco por cento), previsto no art. 429 da CLT, que deve

ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional obtida por meio de curso técnico de nível médio, prevista nas normas que tratam de aprendizagem, e também por força da Lei, o curso de formação de vigilante devem ser excluídos da base de cálculo os vigilantes, armados e/ou desarmados, e de transporte de valores.

Como a atividade do menor aprendiz, nas funções *de vigilante*, armados ou desarmados, está limitada aos maiores de 21 anos e menores de 24 anos, a aplicação da porcentagem mínima de contratos de aprendizagem em relação a essas funções existentes na empresa deve ser proporcional à faixa etária que podem ser contratados, que é de 1,5% de aprendizes.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADO OU REABILITADO**

Considerando que o vigilante tem a função legal de inibir ação delituosa com o uso de armas de fogo/branca, e inclusive desarmado, sendo treinado para defesa pessoal, de patrimônio e de pessoas necessitando, assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei nº. 8.213/91 e arts. 136 e 141 do Decreto 3.048/99, com relação à admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, as empresas tomarão como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (art. 37, VIII/CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de vigilante, e que porte certificado individual de reabilitação ou habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de vigilante (art. 140 e 141 do Decreto nº. 3048/99).

Fica facultado à empresa submeter à apreciação da Polícia Federal a provável aptidão do portador de deficiência, conforme Lei 7.102/83 e Portaria/DPF 3233/2012, não se aplicando o aproveitamento em outras funções, porque mais de 99% (noventa e nove por cento) de seus empregados são vigilantes.

Considerando que as atividades de prestação de serviço são executadas na sede do tomador de serviço, impossibilitando, assim, que a empresa prestadora de serviço propicie condições adequadas de trabalho para os portadores de deficiência física, habilitados ou reabilitados, o parâmetro para incidência do percentual legal será, o dimensionamento relativo ao pessoal da administração.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS ATRIBUIÇÕES FUNCIONAIS**

Cada empregado terá um cargo específico, cujas atribuições serão de acordo com a descrição correspondente na tabela abaixo, devendo o empregador, no uso de seu poder diretivo e disciplinar, observá-las com exatidão:

<b>ATRIBUIÇÕES DA ATIVIDADE POR CARGO</b>	
<b>CARGO</b>	<b>DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES</b>
Vigilante	Profissional habilitado nos termos da Lei Federal nº. 7.102/83, com a atribuição de impedir ou inibir a ação criminosa contra bens de propriedade de pessoas físicas ou jurídicas, seja de direito público ou privado tomadores do serviço.
Vigilante Líder	Profissional habilitado nos termos da Lei Federal nº 7.102/83 lotado nos municípios do interior do Estado do Acre, com a atribuição de impedir ou inibir a ação criminosa contra os bens de propriedade de pessoas físicas ou jurídicas, seja de direito público ou privado, tomadores de serviço, cumulada com a responsabilidade de coordenar e fiscalizar os vigilantes do(s) município(s).
Vigilante Orgânico	Profissional habilitado nos termos da Lei Federal nº 7.102/83, empregado em empresa que tenham objeto econômico diverso da vigilância ostensiva e do transporte de valores, com atribuição de impedir ou inibir a ação criminosa contra os bens de propriedade da empresa empregadora, bem como garantir a incolumidade física das pessoas presente nas dependências do prédio onde exerce suas funções.
Segurança Pessoal	Profissional habilitado nos termos da Lei Federal nº 7.102/83, com atribuição de acompanhar um número específico de pessoas, garantindo-lhes(s) a incolumidade física, psíquica e moral, bem como de técnicas e procedimentos que visam identificar ameaças intencionais ou não.
Segurança de Evento	Profissional habilitado nos termos da Lei Federal nº 7.102/83, com atribuição de atuar em eventos sociais, culturais e desportivos, casas noturnas, balneários e locais de grande aglomeração de pessoas, seja em ambientes públicos ou privados, impedindo ou inibindo a ação criminosa contra bens de propriedade da tomadora do serviço, bem como garantindo a incolumidade física das pessoas presentes nos limites da área de sua atuação.
Monitor de Alarme	Profissional com a atribuição de monitorar os locais

	vigiados eletronicamente via software.
Atendente de Alarme	Profissional com atribuição de fazer o atendimento técnico nos locais monitorados, em caso de disparo de alarme, vedado, em qualquer caso, a intervenção direta em ocorrência criminosa.
Técnico de Alarme	Profissional com a atribuição de instalar e fazer manutenção de equipamentos e softwares de segurança eletrônica.
Auxiliar de Alarme	Profissional com a atribuição de auxiliar o técnico de alarme em suas atividades.
Inspetor	Profissional com as seguintes atribuições: a) visitar e orientar os vigilantes nos postos de trabalho quanto aos protocolos de segurança e demais procedimentos; b) administrar a continuidade das operações da empregadora; c) fazer a entrega e coleta de armazenamento e colete balístico em conjunto com outro empregado da empresa; d) fazer análise da conduta e do desempenho dos demais empregados; e) apurar administrativamente denúncias de irregularidade praticadas pelos demais empregados; f) auxiliar a gestão operacional.

Todos os profissionais cujas atribuições estão descritas nesta cláusula (tabela acima), deverão desempenhar suas funções conforme os procedimentos administrativos e protocolos de segurança determinados pela empresa empregadora.

Os procedimentos administrativos e os protocolos de segurança da empregadora deverão ser informados por escrito aos empregados, conforme a função que desempenha.

Os empregados não poderão receber punição disciplinar pela inobservância de qualquer procedimento administrativo ou protocolo de segurança que não tenham tomado ciência por escrito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO DESVIO DE FUNÇÃO**

As empresas não exigirão do trabalhador nenhum serviço que não esteja correlato com as suas atribuições funcionais descritas na cláusula que descreve as atribuições funcionais, afora:

- a) quando, excepcionalmente, ocorrerem eventos de força maior ou caso fortuito que torne imprescindível o labor do obreiro, sob pena de grande prejuízo para a empresa ou para o tomador do serviço; e/ou
- b) quando a execução de tais serviços estiver prevista para o respectivo cargo no regimento/regulamento interno da empresa antes da contratação, desde que guarde correlação com as atribuições determinadas

nesta convenção, vedado qualquer função que não esteja intrinsecamente relacionada ao seu cargo.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS PUNIÇÕES DISCIPLINARES**

Constatada a falta disciplinar, a empresa deverá comunicar o trabalhador por escrito, em documento que conste, no mínimo, o relato dos fatos apurados no procedimento interno, quando for o caso, e o fundamento da punição disciplinar aplicada.

A empresa deverá ainda, observar os seguintes critérios:

- a) Na hipótese de punição de suspensão, caso a comunicação ocorra após o início da sua jornada de trabalho, a punição iniciar-se-á a partir do dia seguinte;
- b) O período afastado do trabalho em cumprimento da punição de suspensão, não poderá refletir sobre as férias para fins de cômputo do período a ser gozado.

Em caso de punição de suspensão ou demissão por justa causa, a empresa deverá enviar o respectivo comunicado ao sindicato laboral até o décimo dia do mês subsequente, conjuntamente com os demais comunicados de punição inferior que subsidiaram a punição mais gravosa, caso houver.

As punições disciplinares serão aplicadas com o balizamento entre a gravidade da conduta do obreiro, o efetivo prejuízo causado a empresa e o seu histórico disciplinar ativo.

O histórico disciplinar ativo dos empregados trata-se de uma pasta contendo as anotações relativas a conduta positiva e/ou negativa do obreiro, para fins de promoção e/ou punição disciplinar.

Serão excluídas do histórico disciplinar ativo são as punições inválidas e as que tiverem sido aplicadas há mais de 16 (dezesesseis) meses.

As informações contidas no histórico disciplinar ativo são restritas a empresa e aos respectivos empregados, sendo vedado o acesso de terceiros, exceto para subsidiar processos judiciais e nos casos previstos em lei ou neste instrumento normativo.

As duas primeiras punições disciplinares ao empregado, em razão de faltas ou atrasos ao serviço de forma justificada, serão de advertência por escrito.

O empregado não será demitido por justa causa em razão de faltas ou atrasos ao serviço de forma injustificada, antes de sofrer duas vezes a penalidade de suspensão, observando as demais normas contidas nesta convenção.

Com exceção dos casos de falta grave, fica vedado ao empregado aplicar punição de suspensão ao obreiro que não possua em seu histórico disciplinar ativo, no mínimo, 02 (duas) advertências pelo mesmo motivo ou 03 (três) advertências por motivos diversos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS DEVERES DO TRABALHADOR**

São deveres dos obreiros, além dos previstos no regimento interno da empresa e na legislação em vigor:

- a) Comparecer ao local de trabalho na hora designada para o início de sua jornada;
- b) Manter boa aparência e conservar, em condições de uso, o uniforme e equipamentos fornecidos pela empresa;
- c) Não fazer uso de telefone celular, smartfone, tablet ou similares durante o serviço, exceto em situações de urgência ou emergência.
- d) Indenizar o empregador por perda, extravio ou descaminho do uniforme ou material da empresa, caso seja comprovado a culpa do mesmo;
- e) Apresentar-se na empresa sempre que convocado para receber notificações e participar de reuniões com suas chefias, bem como assinar a documentação concernente à comprovação de recebimento de salários, recebimento de vale-transporte, recebimento de ticket alimentação, dentre outros, vedada a convocação no período intrajornada;
- f) Manter atualizado, através da documentação comprobatória, junto ao setor de recursos humanos da empresa, seus dados referentes a estado civil, endereço residencial, número de telefones para contato, nível de escolaridade, relação de dependentes e carteira nacional de habilitação, se possuir;
- g) Cumprir integralmente as normas internas e procedimentos da empresa;
- h) Comunicar a empresa de imediato sobre qualquer ocorrência havida com os equipamentos disponibilizados para seu trabalho, especialmente a arma, munições e colete balístico;
- i) Fazer uso do fardamento somente no posto de serviço, ficando proibido o uso do mesmo em qualquer outra situação, inclusive no trajeto residência-trabalho-residência;
- j) Portar CNV disponibilizada pela empresa a qual pertença quando em serviço, conforme prevê o Art. 157 da Portaria 3.233/2012-DG/DPF.

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA TROCA DE POSTO DE SERVIÇO**

Para a empresa trocar o vigilante de posto, deverá avisá-lo com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, exceto em situações imperiosas, caso fortuito ou força maior.

## POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA RECICLAGEM

As empresas reciclarão todos seus vigilantes sem custo algum para os trabalhadores, nos termos da Lei 7.102/83 e demais legislação pertinente, observando o seguinte:

- a) Havendo necessidade dos trabalhadores se deslocarem de um município a outro para realizarem o curso de reciclagem, as empresas custearão as despesas de deslocamento, hospedagem e alimentação;
- b) As empresas se comprometem reciclar em escolas de formação que ofereçam condições adequadas, para o aproveitamento das aulas ministradas;
- c) O vigilante da capital, optante de vale transporte, terá direito a 02 (dois) vales transportes e um ticket alimentação diariamente estando de folga.
- d) Caso a empresa não forneça o ticket alimentação, deverá fornecer 04 (quatro) vales transportes para que o mesmo possa ir almoçar em casa.
- e) Caso não seja beneficiário do vale transporte, a empresa fornecerá ao empregado um ticket-alimentação por dia de aula de reciclagem;
- f) Estando o vigilante em gozo de férias, o mesmo não poderá ser submetido aos cursos de reciclagens;
- g) Nos casos de vigilantes dispensados, se a reciclagem estiver vencida ou faltando 60 (sessenta) dias para vencer, as empresas ficam obrigadas a indenizá-lo ou inscrevê-lo no curso de reciclagem;
- h) Fica vedado a empresa trocar o plantão do vigilante para fins de reciclagens;
- i) Os vigilantes que desempenham suas funções em horários noturnos, não poderão ter suas reciclagens realizadas em horários que impossibilitem o interregno mínimo de 12 (doze) horas entre a saída de seu expediente laboral e o início das aulas de reciclagens.
- j) As empresas ficam obrigadas a comunicar aos seus empregados a data de início dos cursos de reciclagens, concedendo, no mínimo, 15 (quinze) dias para que os mesmos possam providenciar sua documentação necessária;
- k) Quando os vigilantes forem reciclar seus cursos de formação, caso os mesmos estejam impedidos por lei de tirar seus documentos por consequência de atos em exercício da função, as empresas colocarão à disposição dos mesmos, a assistência jurídica de que trata este instrumento coletivo.
- l) Caso a empresa possua médico contratado, este poderá atestar a sanidade física e mental em casos de reciclagem.

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA ESTABILIDADE GESTACIONAL

A garantia assegurada à gestante pela Constituição Federal no artigo 10, inciso II, *alínea b*), do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, será prorrogada por 30 (trinta) dias.

A licença maternidade será concedida a partir da 32ª (trigésima segunda) semana de gestação, mediante solicitação da obreira, acompanhada de documento subscrito por médico especialista em obstetrícia, devidamente credenciado no conselho regional de medicina, atestando o tempo da gravidez.

Caso o INSS, por qualquer motivo, obstaculize a concessão do benefício da licença maternidade antecipada, a empresa arcará com o pagamento da remuneração correspondente.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Visando a melhoria nas condições de saúde, higiene e segurança dos trabalhadores, as empresas se comprometem a garantir as condições mínimas de trabalho previstas nesta convenção, sem nenhum ônus para os obreiros.

I – Visando prevenir danos à saúde do trabalhador, as empresas deverão garantir:

- a) Local com condições adequadas para alimentação durante o intervalo intrajornada;
- b) Abrigo de proteção contra chuva e raios solares;
- c) Instalações sanitárias;
- d) Assentos;
- e) Veículos com ar condicionado;
- f) Água potável; e
- g) Higiene, iluminação e ventilação apropriadas nos ambientes fechados.

II – Visando ampliar a segurança do trabalhador, as empresas deverão garantir:

- a) Meios de comunicação acessíveis;



- b) Armamento de acordo com a legislação;
- c) Colete balístico a todos vigilantes que utilizem armas de fogo;
- d) Carga extra de projéteis em condições de uso;
- e) Lanternas em perfeito funcionamento para os vigilantes noturnos;

As condições de trabalho dos obreiros deverão observar as Normas Regulamentadoras expedidas pelo MTE.

Quando o obreiro tiver que prestar seus serviços em área descobertas, mesmo que durante pouco tempo, as empresas fornecerão, sem ônus para os seus empregados, equipamentos adequados e impermeáveis para os dias de chuva, composto de capa e botas, os quais permanecerão depositados no local da prestação de serviços.

Ficam as empresas obrigadas a realizarem, de acordo com a legislação, a revisão e manutenção periódica de armas e munições utilizadas nos postos de serviço.

Em caso de urgência ou emergência, nos postos de trabalho onde não houver acesso aos meios de comunicação, o vigilante está autorizado a sair do posto em busca de ajuda.

Obrigam-se as empresas a manter o fornecimento dos coletes a prova de balas, nos termos da lei.

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

As empresas deverão dar ciência por escrito aos tomadores de serviço quanto à obrigação de cumprimento das normas sobre ergonomia, em especial quanto ao dever de disponibilizar assentos para uso dos vigilantes.

As empresas deverão dar ciência por escrito aos tomadores de serviço quanto à obrigação de cumprimento das normas sobre ergonomia, em especial quanto ao dever de disponibilizar assentos para uso dos vigilantes.

Nas instituições financeiras e nos locais de grande movimentação de pessoas, as empresas se comprometem a construir caminhos para a utilização de armas não letais no exercício das atividades dos vigilantes.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS GARANTIAS DO EMPREGADO**

Os empregados que estiverem a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição da aposentadoria, ficam

assegurados no emprego durante o período que falta para completar o requisito quanto ao tempo de serviço, salvo na ocorrência de demissão por justa causa.

A empregada grávida, a partir da oitava semana de gestação, mediante sua solicitação, será transferida para trabalhar em horário diurno, bem como em posto/função que exija menos esforço físico, resguardado o seu direito de retornar a situação anterior após o período gravídico.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas assumem a responsabilidade de garantir aos seus empregados assistência jurídica, a qual será prestada por profissional especializado ou de notável experiência na área, quando estes, em razão do exercício de suas funções, vierem a responder a inquérito policial, ação penal e/ou ação cível.

A assistência jurídica será custeada pela empresa mesmo após a ruptura do vínculo de emprego, nos casos em que o empregado responder inquérito policial, ação penal e/ou ação cível, por ato praticado em razão do exercício de suas funções.

A assistência jurídica de que trata esta cláusula deve ser concedida independentemente do empregado estar sendo acusado de ter agido com culpa ou dolo, abrangendo, inclusive, o acompanhamento do trabalhador perante a autoridade policial, sem que os empregados arquem com quaisquer despesas ou ônus.

O empregado que não apresentar as notificações/intimações/citações a empregadora, referente a eventuais inquéritos policiais ou ações judiciais decorrentes do exercício de suas funções, eximirá a empregadora da assistência jurídica de que trata esta cláusula.

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 VIGÉSIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE SINDICAL**

Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Convenção.

A estabilidade tratada nesta cláusula fica limitada a 07 (sete) dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

As empresas reconhecem e garantem que a estabilidade sindical, esculpida na Carta Política de 1988 e na

legislação infraconstitucional, se estendem a todos os delegados de base, bem como aos seus respectivos suplentes, exceto quando ocorrer a extinção do contrato com o tomador de serviços onde estes estiverem lotados.

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

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA JORNADA DE TRABALHO**

Em razão da peculiaridade dos serviços prestados pela empresa do setor de segurança privada, em especial os serviços de vigilância patrimonial, será admitido as seguintes jornadas de trabalho:

- a) 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e três) horas de descanso;
- b) 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

Com base no art. 7º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, fica convencionada entre as partes que a empresa será permitida a compensação das horas trabalhadas a mais em um dia, mediante a redução da jornada de trabalho em outro dia, com a concessão de folga compensatório, nos seguintes termos:

As horas extras trabalhadas, que não forem compensadas dentro do período estabelecido na alínea, deverão ser remuneradas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal;

Para efeito de cálculo de hora extras, o empregador dividirá o salário por 220 (duzentas e vinte);

Não estarão sujeitas ao regime de compensação, ora acordado, as horas extras que ultrapassarem o limite diário de 02 (duas) horas;

A norma de compensação tratada nesta cláusula não se aplica aos empregados que exercem a jornada de trabalho em escala 12x36;

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados, que estão sujeitos ao regime de compensação de horas, o espelho da fola de ponto, nos meses que houver compensação, independentemente de solicitação.

Parágrafo único: Serão admitidas quaisquer escalas de trabalho (5x2, 5x1 e 6x1), em face das características e singularidades da atividade.

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA PERMUTA DE PLANTÃO**

SBN Qd. 2 Bloco J - Edifício Engenheiro Paulo Maurício - 6º andar - salas 601/608 Asa Norte -  
Brasília - DF, CEP: 70.040-020 Brasília – DF.

Telefone: (61) 33261904 33279813 [contrasp@outlook.com](mailto:contrasp@outlook.com)

Fica assegurada a permuta de plantão entre os vigilantes das empresas a qual pertençam, desde que assinem previamente um termo de responsabilidade entre si e haja anuência do chefe imediato.

Parágrafo único: A responsabilidade pelo comparecimento será daquele que se comprometer a realizar o serviço.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas concederão intervalo intrajornada para alimentação e repouso dos seus empregados da seguinte forma:

Os trabalhadores que laborarem sob o regime de 12x36, o intervalo para descanso e alimentação será de 60 (sessenta) minutos, o qual será computado na carga horária de trabalho, devendo ser indenizado o período não gozado, com o pagamento de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor já pago da hora normal.

A concessão do intervalo intrajornada, previsto na alínea anterior, poderá ser reduzida para no mínimo, 30 (trinta) minutos, o qual será computado na carga horária de trabalho, devendo, o período remanescente, ser indenizado com o pagamento de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor já pago da hora normal.

Os trabalhadores que laborem sob o regime de 44 (quarenta e quatro) horas semanais farão jus a um intervalo intrajornada de, no mínimo, 30 (trinta) minutos e, no máximo, 02 (duas) horas, o qual não será computado na carga horária de trabalho.

No caso dos obreiros que laboram sob o regime de 12x36, as empresas terão o período das 10 às 14 horas para conceder o início do intervalo intrajornada dos trabalhadores diurnos, e das 21 às 01 hora, para os trabalhadores noturnos.

No caso dos obreiros que laboram sob o regime de 44 horas semanais as empresas terão um período de 04 (quatro) horas para conceder o início do intervalo intrajornada, a partir das 10 (dez) horas para os trabalhadores diurnos e a partir das 18 horas, para os trabalhadores noturnos.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO QUADRO DE AVISO**

As empresas deverão disponibilizar quadro de avisos em local de fácil acesso e visualização aos seus

empregados, com o objetivo de ser utilizado pela entidade laboral para se comunicar com os trabalhadores ou repassar informações de interesse da categoria.

Parágrafo único: O quadro de avisos de que trata o *caput* desta cláusula deverá ter, no mínimo, 1m<sup>2</sup> (um metro quadrado) de extensão.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA APURAÇÃO DE FALTAS DISCIPLINARES

Com exceção de faltas injustificadas ou atrasos injustificados nos horários de chegada ao serviço, nenhuma punição disciplinar será aplicada sem a devida apuração mediante procedimento interno determinado pela empresa, com observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Parágrafo único: Para fins de comprovação do contraditório, a empresa deverá oportunizar ao trabalhador a apresentação de defesa escrita, oferecendo-lhe o prazo mínimo de 05 (cinco) dias úteis.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS FALTAS JUSTIFICAVÉIS

Além das hipóteses previstas em lei, no regimento interno da empresa ou nesta convenção, o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nas seguintes condições:

- a) Durante os dias de afastamento necessário para tratar de questões relacionadas a sua saúde, mediante apresentação de atestado médico emitido por profissional credenciado nos conselhos regionais de medicina, fonoaudiologia, odontologia ou psicologia;
- b) Durante o período necessário de tempo para comparecer perante autoridade policial ou judicial, na figura de testemunha, informante ou parte interessada, mediante apresentação de documento oficial, capaz de comprovar o alegado;
- c) Até 06 (seis) vezes, durante sua gravidez, pelo período necessário de tempo, para comparecer a consultas médicas ou realizar exames laboratoriais relacionados a sua gestação, no primeiro caso, mediante apresentação de atestado médico emitido por especialista credenciado no conselho regional de medicina, e, no segundo caso, mediante apresentação de documento emitido pela entidade que realizou o exame, capaz de comprovar o alegado;
- d) Até 03 (três) dias no ano, para acompanhar cônjuge, ascendente maior de 60 (sessenta) anos de idade ou filho(s) menor(es) de 12 (doze) anos de idade, a fim de comparecerem em consultas clínicas, cirurgias médicas, exames laboratoriais ou internações hospitalares, comprovado mediante apresentação de documentos idôneos capazes de confirmar o alegado;

e) Durante o horário que realizar o exame de vestibular e/ou ENEM, devidamente comprovado por cópia de Inscrição.

Parágrafo único: Os empregados terão até 01 (um) dia útil após o retorno ao serviço, para comprovar a justificativa da ausência no serviço.

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO EMPREGADO ESTUDANTE**

As empresas darão preferência de lotação aos seus empregados que estejam matriculados em estabelecimento de ensino fundamental, médio, superior ou técnico-profissionalizante, observando os horários que possam favorecer seus estudos, mediante solicitação do obreiro acompanhada da devida comprovação.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA RESERVA TÉCNICA**

Aos trabalhadores da reserva técnica é assegurado o transporte ao itinerário compreendido entre a sede da empresa e o local onde o serviço será prestado (ida e volta), bem como todos os direitos garantidos aos demais vigilantes.

Parágrafo único: Entende-se por reserva técnica o conjunto de trabalhadores que ficam à disposição da empresa para suprirem as ausências ou faltas ao trabalho avulsas ou imprevistas em qualquer posto de serviço.

### **FÉRIAS E LICENÇAS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DAS FÉRIAS**

Comunicado ao empregado o período de gozo de férias, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa.

A empresa deverá dar preferência a concessão de férias ao trabalhador estudante no mesmo período das férias escolares, se for por ele solicitado.

As empresas que cancelarem a concessão das férias já comunicadas, ressarcirão as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas antes do cancelamento e mediante comprovação pelo empregado.

Fica vedada à empresa a interrupção do gozo de férias concedidas a seus empregados.

### **LICENÇA REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS LICENÇAS DO TRABALHO**

As empresas garantirão a todos os empregados, mediante apresentação de documentação comprobatória, sem prejuízo da remuneração e de outras licenças e faltas justificáveis que são garantidas em lei, neste instrumento normativo ou regimento interno da própria empregadora, a ausência ao serviço nos seguintes prazos e condições:

- a) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, de ascendentes, de descendentes e irmãos;
- b) 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento civil;
- c) 05 (cinco) dias consecutivos no caso de nascimento de filho;

Para efeitos de aplicação desta cláusula, a contagem do prazo de licença iniciar-se-á no dia do evento.

O empregado terá que apresentar o documento comprobatória da ausência tratada nesta cláusula até o dia do retorno ao serviço, com exceção da ausência por motivo de casamento civil, devendo comunicar a empresa com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

#### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO UNIFORME**

As empresas se obrigam a fornecer para os empregados dois uniformes a cada 12 (doze) meses, sem qualquer custo ao seu empregado.

Cada uniforme compreenderá as vestimentas e o calçado utilizado pelo empregado no exercício de sua

atividade laborativa, de acordo com o contrato com o tomador do serviço, devendo ser confeccionado em material resistente e de boa qualidade.

Fica expressamente definido que as meias e peças íntimas não fazem parte do uniforme a ser fornecido pela empresa.

As empresas entregarão o primeiro conjunto de uniforme completo no ato da admissão do empregado, e o segundo uniforme será entregue após o término do contrato de experiência de trabalho, exceto no caso dos vigilantes com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, onde os dois uniformes serão fornecidos no ato da contratação.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO REPRESENTATIVA ANUAL**

Em atenção a deliberação da Assembleia Geral Ordinária do Sindicato laboral, realizada no dia 26 de janeiro de 2019, que aprovou o pagamento da Contribuição Representativa Anual, as empresas devem descontar de todos os seus empregados, independente de serem filiados ao sindicato laboral ou não, o valor correspondente a 4% (quatro por cento) de sua remuneração bruta, auferida no mês de março deste ano, nos seguintes termos:

- a) Os empregados filiados ao sindicato laboral terão desconto de 50% (cinquenta por cento), em razão de contribuírem mensalmente com a entidade classista;
- b) O desconto da Contribuição Representativa Anual deverá ser realizada por ocasião do pagamento salarial subsequente ao registro deste instrumento coletivo;
- c) As empresas devem transferir os valores descontados dos empregados para a conta bancária de titularidade do sindicato laboral até o 10º dia útil subsequente ao desconto;
- d) Os empregados não filiados poderão exercer o direito de resistência ao pagamento da Contribuição Representativa Anual, devendo, para exercer esse direito, apresentar requerimento por escrito à entidade laboral, em até 30 dias após o referido desconto, sob pena de aceitação tácita.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA LIBERAÇÃO DE DIRETORES**



Ficam assegurados aos trabalhadores liberados para dedicar-se a atividade sindical a sua remuneração nos seguintes termos:

- a) Salário base, com observância do piso salarial da categoria conforme seu cargo;
- b) Ticket-alimentação indenizado, correspondente aos obreiros que laboram em jornada de 44 horas semanais;
- c) Indenização equivalente a 01 (uma) hora intrajornada por dia, correspondente aos obreiros que laboram em jornada de 44 horas semanais;
- d) Adicional de Periculosidade de 30% por cento;
- e) Férias, com acréscimo constitucional;
- f) 13º salário;
- g) Seguro de Vida;
- h) Reciclagem;
- i) Depósitos do FGTS;
- j) Contribuições previdenciárias.

Todas as verbas citadas acima, serão pagas pela empresa que possui vínculo empregatício com o trabalhador liberado.

Todos os diretores e delegados de base, assim como seus respectivos suplentes, farão jus a liberação disciplinada nesta cláusula, observado os seguintes limites:

- a) As empresas que possuem até 100 (cem) empregados, serão obrigadas a liberar 01 (um) para dedicar-se a atividade sindical laboral, nos termos desta cláusula, independente do mesmo está investido em cargo sindical na condição de titular ou suplente;
- b) As empresas que possuem acima de 100 (cem) empregados, serão obrigadas a liberar 02 (dois) para dedicar-se a atividade sindical laboral, nos termos desta cláusula, independente do mesmo está investido em cargo sindical na condição de titular ou suplente;
- c) Em todo caso, a liberação do Diretor Presidente do sindicato laboral será automática e não será considerada para efeito do cálculo das alíneas anteriores.

A liberação de que trata esta cláusula dependerá de solicitação do presidente da entidade laboral, observado os limites determinados no parágrafo anterior.

As empresas terão 10 (dez) dias corridos para atender ao pedido de liberação de empregado, nos termos desta cláusula.

O trabalhador liberado, deverá se apresentar na sede da empresa onde possui vínculo empregatício, em até 10 (dez) dias, afim retornar as suas atividades funcionais, quando:

- a) Deixar de ser investido em mandato sindical;
- b) For devolvido pelo presidente do sindicato laboral;
- c) Renunciar ao seu cargo.

Com exceção dos locais de acesso restrito em razão de protocolos de segurança, os diretores e delegados sindicais terão livre acesso as dependências das empresas, para fiscalizar o cumprimento desta convenção e dos demais direitos dos trabalhadores, desde que haja aviso prévio de, no mínimo, vinte e quatro horas.

O diretor ou o delegado de base que não estiver liberado a serviço do sindicato profissional, será alocado em postos e horários de sua preferência para facilitar sua atividade sindical quando houver anuência junto ao tomador do serviço.

A liberação do segundo empregado, nos termos da *alínea b)* desta cláusula, terá validade somente enquanto durar a vigência da convenção coletiva, todavia, em todo caso, não haverá revogação da liberação durante o período de negociação de novo instrumento normativo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO ESPORTE**

As empresas, quando comunicadas, deverão liberar o vigilante, para a prática de esportes em jogos de competição que o sindicato laboral fizer parte, quando o empregado liberado conseguir um colega que faça cobertura do seu plantão sem nenhum ônus para a empresa.

O sindicato deverá enviar à empresa a relação de atletas que fazem parte da equipe representativa da categoria, com antecedência mínima de 10 (dez) dia úteis, sob pena de indeferimento da liberação.

A liberação do empregado, nos termos desta, se dará quando o empregado assinar em conjunto com o colega de trabalho que assumirá seu plantão uma comunicação interna, cabendo-lhe cumprir seu plantão em data posterior, conforme o pactuado.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As partes ajustam que na vigência desta convenção coletiva não será instituída a Comissão de Representantes dos Empregados nas Empresas, prevista nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D e seus

parágrafos, da Lei nº 13.467/2017, ficando mantida a representação dos empregados pelo Sindicato Laboral, conforme autoriza o artigo 611-A, VII, do mesmo diploma legal.

Parágrafo Único: Caberá, portanto, ao Sindicato Laboral representar os empregados, tendo em vista que hoje já se encontra estruturado e executa as atividades atribuídas à Comissão de Representantes dos Empregados pela nova legislação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO COMPROMISSO DE COMBATE À CLANDESTINIDADE**

As entidades signatárias, considerando que a prática denominada “vigilância clandestina” traz prejuízos inestimáveis não só para aos membros das categorias econômica e profissional, mas para toda a sociedade, vez que coloca em risco a vida dos cidadãos, bem como considerando que a atividade empresarial irregular não somente suprime empregos legítimos, ao passo que fomenta o trabalho informal, mas também marginaliza trabalhadores, suprimindo lhes direitos e garantias, além de configurar concorrência desleal com quem, nos termos da lei, presta serviços de segurança privada, assumem o compromisso de constituir uma agenda de Combate à Vigilância Clandestina e Irregular, com a implementação de medidas proativas e inibitórias desta prática, realizando fiscalizações “*in loco*” e acionando, sempre que necessário, a autoridade policial competente, bem como diligenciando junto à DELESP, à Superintendência Regional do Trabalho do Acre e ao Ministério Público do Trabalho da 14ª Região, além de outros órgãos ou agentes cuja atuação seja pertinente ao seu objeto, no intuito de coibir a vigilância clandestina, bem como o não cumprimento integral das obrigações previdenciárias e trabalhistas, além de formular propostas e buscar alternativas nesse diapasão, apresentando-as a quem de direito.

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA VIOLAÇÃO DESTE INSTRUMENTO NORMATIVO**

As empresas que violarem as regras contidas neste instrumento normativo, na legislação trabalhista, nas normas regulamentares emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e nas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, estarão sujeitas ao pagamento de multas, aplicadas de acordo com os seguintes critérios:

- a) Será considerada infração grave a inobservância de normas que versem sobre verbas de natureza salarial e aquelas relativas à atividade sindical;
- b) Será considerado infração média a inobservância de normas que versem sobre verbas de natureza não salarial;
- c) Será considerado infração leve, a inobservância das demais cláusulas.

Somente o presidente do sindicato profissional tem legitimidade para aplicar as multas referentes a violação deste instrumento normativo.

#### **Da Notificação de Violação**

Constatada a violação das espécies de normas citadas no *caput* desta cláusula, o sindicato laboral deverá notificar a empresa para que, no prazo de 02 (dois) dias úteis, querendo, apresente a documentação necessária para refutar a referida Notificação de Violação ou, nos casos cabíveis, sanar a norma violada.

#### **Da Notificação de Multa**

Após o prazo do § 2º desta cláusula, caso a empresa não obtenha sucesso em refutar a referida Notificação de Violação ou, nos casos cabíveis, não regularize a norma violada, o Sindicato Laboral poderá aplicar-lhe multa conforme a gravidade da infração.

A partir da Notificação de Multa, as empresas terão o prazo de 30 (trinta) dias contínuos para efetuarem o pagamento das multas aplicadas.

#### **Da Confissão**

As empresas que confessarem expressamente a violação da norma relatada na Notificação de Violação e efetuarem o pagamento da respectiva multa dentro do prazo estabelecido no § 4º desta cláusula, farão jus ao desconto de 50% (cinquenta por cento).

Em caso de objeção a aplicação da multa, a empresa deverá, até o prazo de vencimento da multa, depositar o respectivo valor em juízo, a fim de que o judiciário resolva a questão, sob pena de pagar o valor da multa com acréscimo de 20% (vinte por cento), sem prejuízo da incidência de juros e correção monetária.

Os recursos obtidos em razão destas multas, pertencerão ao sindicato dos trabalhadores, que deverá destinar sua aplicação em benefício dos obreiros abrangidos por esta convenção coletiva, com o dever da entidade laboral prestar contas destes recursos as empresas multadas ao final de cada ano.

A multa aplicada em razão de infrações graves terá o valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais).

A multa aplicada em razão de infrações médias terá o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

A multa aplicada em razão de infrações leves terá o valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais).

Todas as multas aplicadas deverão ser fundamentadas, sob pena de nulidade.

As multas serão individualizadas (por violação e por empresa), cabendo sua aplicação na ocorrência de violação das espécies de normas citadas no *caput* desta cláusula, independentemente da quantidade de trabalhadores atingidos pela violação, vedada a aplicação de mais de uma multa com idêntico fundamento no mesmo mês de sua incidência.

As empresas que, no prazo de 12 (doze) meses, violarem o mesmo dispositivo, estarão sujeitas ao pagamento das multas em dobro, sem prejuízo do disposto no § 5º desta cláusula.

O sindicato laboral deverá aplicar as multas convencionadas neste instrumento normativo em até 90 (noventa) dias após tomar ciência das violações, sob pena de invalidação do ato punitivo.

CARLOS EDUARDO LOBATO FROTA  
PRESIDENTE  
SIND. DAS EMP. DE VIG. SEG. E TRANSP. DE VALORES DO ESTADO DO ACRE

RAIMUNDO NONATO SOUZA DOS SANTOS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO SETOR DE SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DO  
ACRE - SESSPAC

**ANEXOS**  
**ANEXO I - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2019**

[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>.