



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000020/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/02/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001421/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13040.100040/2022-40  
DATA DO PROTOCOLO: 13/01/2022

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANA PRIVADA DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO, CNPJ n. 36.047.140/0001-62, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND DOS EMPREG DE EMP DE SEG E VIG DO EST DO ESP SANTO, CNPJ n. 30.965.172/0001-60, neste ato representado(a) por seu ;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados de empresas de segurança e vigilância, exceto a categoria dos trabalhadores vigilantes de carro forte, guarda, transporte de valores, escolta armada e tesouraria**, com abrangência territorial em Afonso Cláudio/ES, Água Doce do Norte/ES, Águia Branca/ES, Alegre/ES, Alfredo Chaves/ES, Alto Rio Novo/ES, Anchieta/ES, Apicá/ES, Atílio Vivacqua/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Bom Jesus do Norte/ES, Brejetuba/ES, Cachoeiro de Itapemirim/ES, Castelo/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Conceição do Castelo/ES, Divino de São Lourenço/ES, Domingos Martins/ES, Dores do Rio Preto/ES, Ecoporanga/ES, Governador Lindenberg/ES, Guaçuí/ES, Ibatiba/ES, Ibiracema/ES, Ibitirama/ES, Iconha/ES, Irupi/ES, Itaguaçu/ES, Itapemirim/ES, Itarana/ES, Iúna/ES, Jaguaré/ES, Jerônimo Monteiro/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenópolis/ES, Marataízes/ES, Marechal Floriano/ES, Marilândia/ES, Mimoso do Sul/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Muniz Freire/ES, Muqui/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Piúma/ES, Ponto Belo/ES, Presidente Kennedy/ES, Rio Bananal/ES, Rio Novo do Sul/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte/ES, São Gabriel da Palha/ES, São José do Calçado/ES, São Mateus/ES, São Roque do Canaã/ES, Sooretama/ES, Vargem Alta/ES, Venda Nova do Imigrante/ES, Vila Pavão/ES e Vila Valério/ES.

### Salários, Reajustes e Pagamento

SRTVS QD 701 BL 02, Centro Empresarial Assis Chateaubriand salas 221/223 - Asa Sul - Brasília  
- DF.

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

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALÁRIO NORMATIVO

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo serão reajustados, a partir de 1º de janeiro de 2022, pelo percentual de 9% (nove por cento) para vigorar no período de 01.01.2022 a 31.12.2022.

**Parágrafo 1º.** O salário normativo do vigilante patrimonial passa de R\$ 1.511,50 (mil, quinhentos e onze reais e cinquenta centavos) para o valor de R\$ 1.647,54 (mil, seiscentos e quarenta e sete reais e cinquenta e quatro centavos).

**Parágrafo 2º.** O salário normativo do vigilante segurança pessoal passa de R\$1.811,10 (mil, oitocentos e onze reais e dez centavos) para R\$ 1.974,10 (mil, novecentos e setenta e quatro reais e dez centavos).

**Parágrafo 3º.** O salário normativo do vigilante ronda motorizada passa de R\$ 1.661,31 (mil, seiscentos e sessenta e um reais e trinta e um centavos) para R\$ 1.810,83 (mil, oitocentos e dez reais e oitenta e três centavos).

**Parágrafo 4º.** Os empregados inspetores, supervisores e/ou fiscais terão seus respectivos salários reajustados pelo percentual de 9% (nove) por cento, ficando-lhes garantidos os mesmos benefícios concedidos aos empregados-vigilantes (tíquete alimentação, adicional de periculosidade, plano de saúde, assistência odontológica, auxílio familiar ao trabalhador, tíquetes nas férias, horas extras e adicional noturno, sendo que as horas extras e o adicional noturno dependerão exclusivamente da forma do trabalho diário).

**Parágrafo 5º.** Fica estabelecido entre as partes convenientes, que o empregador deverá, obrigatoriamente, pagar pelo menos o piso salarial mínimo de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) para os empregados inspetores, supervisores e/ou fiscais a partir de 01/01/2022, isto é, o piso mínimo anterior com a aplicação do percentual de 9% (nove por cento) ficará inferior ao valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), mesmo assim os empregadores deverão pagar o referido piso mínimo pactuado neste instrumento coletivo.

**Parágrafo 6º.** Os empregados ligados à área administrativa terão seus respectivos salários reajustados pelo mesmo percentual utilizado para a repactuação do valor

do salário normativo do empregado-vigilante. Os empregados que tenham diploma de nível superior e percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social terão seus respectivos salários corrigidos mediante livre negociação com seus empregadores, ficando excluídos do índice aqui pactuado.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - DA DATA DO PAGAMENTO**

As partes convenientes estabelecem que os empregadores pagarão os salários mensais até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente, sendo que o sábado não será considerado dia útil para efeito de pagamento, e se o 5º (quinto) dia útil cair em qualquer feriado, seja nacional, estadual ou municipal, o pagamento da competência será feito no 1º (primeiro) dia útil subsequente.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DA OBRIGATORIEDADE DOS CONTRACHEQUES**

Fica estabelecido entre as partes convenientes que as empresas deverão disponibilizar os contracheques via sistema eletrônico até o 5º (quinto) dia útil do mês do efetivo pagamento ou o contracheque impresso.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - DO IMPACTO ECONÔMICO**

Em razão da celebração do presente instrumento coletivo as empresas de segurança privada, levando em consideração os vários tipos de postos de trabalho, terão dispêndio, em média, de 9,96% (nove inteiros e noventa e seis centésimos por cento) nas suas despesas operacionais, com reflexos diretos sobre os custos dos contratos de prestação de serviços de vigilância privada, principalmente em razão

das cláusulas econômicas pactuadas para o período de 01.01.2022 até 31.12.2022.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Gratificação de Função

#### CLÁUSULA SÉTIMA - DA GRATIFICAÇÃO DE POSTO E/OU FUNÇÃO

Os empregadores poderão estabelecer gratificações para seus empregados e também gratificações para postos de serviços ou ainda em decorrência de deliberação do cliente-contratante dos serviços.

**Parágrafo 1º.** As gratificações e/ou funções gratificadas dos postos especiais ficarão, exclusivamente, circunscritas ao empregado indicado ao posto de serviço especial criado pelo empregador ou determinado em contrato específico da prestação de serviço de segurança.

**Parágrafo 2º.** Os empregados farão jus ao recebimento das gratificações e/ou funções gratificadas dos postos especiais pelo período laborado, ou seja, pelo critério *pro rata die* trabalhado.

**Parágrafo 3º.** As gratificações de postos e as funções gratificadas de postos especiais são indicadas, eleitas e escolhidas, exclusivamente, pelos empregadores e, por isso mesmo não podem, definitivamente, ser objeto de isonomia com os demais postos de serviços e/ou funções laborais, que não estiverem classificadas como especiais pelos empregadores ou determinado em contrato específico da prestação de serviço de segurança.

**Parágrafo 4º.** Fica convencionado que as gratificações de postos e as funções gratificadas de postos especiais deixarão, imediatamente, de ser pagas pelo empregador nas seguintes condições: I - quando o empregado-vigilante deixar de exercer o trabalho no posto especial gratificado e/ou deixar de exercer a função gratificada de posto especial, por qualquer motivo; II - quando houver o término do contrato de prestação de serviço; III - na extinção do posto especial, quer seja pelo empregador, quer seja pelo próprio cliente contratante do serviço; IV - na extinção da função gratificada especial, quer seja pelo empregador, quer seja pelo próprio cliente contratante do serviço.

**Parágrafo 5º.** Fica convencionado que as gratificações de postos especiais e as funções gratificadas de postos especiais, por terem caráter especial, eventual e precário, não constituem direito adquirido e não podem ser conceituadas como salário *in natura*.

**Parágrafo 6º.** Em todos os contratos de prestação de serviços de segurança privada que preveem postos especiais e/ou funções gratificadas de postos especiais, desde que gratificadas, os empregadores, neste caso, ficam obrigados a pagar os valores indicados nos contratos para os respectivos postos especiais e/ou funções gratificadas de postos especiais, aos empregados que executarem as tarefas especiais, obedecidos os critérios avançados supra.

#### **CLÁUSULA OITAVA - DA FUNÇÃO GRATIFICADA DE BRIGADISTA**

O empregado vigilante que exercer a função gratificada de brigadista receberá gratificação mínima de 5% (cinco por cento) incidente sobre o salário normativo, desde que em efetivo exercício da referida função gratificada e nos contratos que efetivamente exigirem a disponibilização dessa mão-de-obra.

**Parágrafo 1º.** O fato do vigilante possuir o curso de brigadista não lhe dá direito de recebimento a gratificação se não observadas as condicionantes estabelecidas no *caput*, isto é, o efetivo exercício da função gratificada de vigilante brigadista e nos contratos que efetivamente exigirem a disponibilização dessa mão-de-obra.

**Parágrafo 2º.** As partes estabelecem, sem vícios de consentimentos, que para os novos contratos de prestação de serviços, incluindo os contratos renovados, a gratificação mínima será de 10% (dez por cento) incidente sobre o salário normativo do empregado, desde que em efetivo exercício da função gratificada de vigilante brigadista e nos contratos que efetivamente exigirem a disponibilização dessa mão-de-obra.

**Parágrafo 3º.** Fica pactuado entre as partes que para os contratos de prestação de serviços em vigor, cuja a gratificação mínima é de 5% (cinco) por cento, somente haverá a elevação para a gratificação mínima de 10% (dez por cento) quando a alteração for permitida em lei e/ou contrato, respeitado o período de vigência do respectivo contrato. Entende-se por duração ou prazo de vigência o período em que



os contratos firmados produzem direitos e obrigações para as partes contratantes.

**Parágrafo 4º.** Fica estabelecido entre as partes, que o novo regramento da função gratificada de brigadista previsto no parágrafo 2º supra, não importa em ofensa ao princípio da isonomia salarial, uma vez que respeitada a concessão do reajuste salarial e todos os demais direitos decorrentes da norma coletiva ao vigilante que recebe 5% (cinco por cento) de gratificação nos contratos já vigentes, não implicando, em hipótese alguma, discriminação aos empregados não contemplados com a gratificação mínima de 10% (dez por cento).

**Parágrafo 5º.** Fica estabelecido que na eventualidade do empregado deixar de exercer a função gratificada de brigadista, perderá o direito quanto ao seu recebimento, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

#### **CLÁUSULA NONA - DA FUNÇÃO GRATIFICADA DE VIGILANTE FLORESTAL**

O empregado-vigilante que exercer a função gratificada de vigilante florestal receberá gratificação mínima de 10% (dez por cento) incidente sobre o salário normativo, desde que em efetivo exercício da referida função gratificada e nos contratos de prestação de serviços que efetivamente exigirem a disponibilização dessa mão-de-obra.

**Parágrafo 1º.** Fica estabelecido entre as partes, que caberá ao empregador que utilizar a função de vigilante florestal estabelecer os critérios para o exercício da referida função.

**Parágrafo 2º.** Fica estabelecido que na eventualidade do empregado deixar de exercer a função gratificada de vigilante florestal, perderá o direito quanto ao seu recebimento, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO**

O empregado-vigilante que por ventura vier a substituir outro empregado receberá pelo período trabalhado na substituição a diferença salarial da função ou cargo conforme a cláusula 3ª supra, bem como todos os benefícios respectivos aquela função, enquanto durar a substituição da função ou cargo, ficando desde já estabelecido que não será paga em período de afastamento, superior a 15 (quinze) dias, inclusive no período de gozo das férias.

**Parágrafo 1º.** As partes convencionam que os empregadores quando convocarem o empregado para exercer a atividade ou cargo de outro empregado devem fazer por escrito, bem como deverá comunicá-lo, por escrito, quando do término das atividades, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência, exceto no caso do período a ser laborado for inferior a 30 (trinta) dias.

**Parágrafo 2º.** O empregado se eventualmente realizar horas extraordinárias receberá as referidas horas com o acréscimo do percentual de 60% (sessenta por cento) incidente sobre o valor da hora normal de trabalho do empregado substituído. A base de cálculo para apuração da hora normal será o salário acrescido das demais parcelas pagas de forma habitual e que possuem natureza salarial.

**Parágrafo 3º.** O empregado que deixar de exercer a atividade ou cargo de outro empregado voltará a perceber somente o seu salário normativo acrescido do adicional de periculosidade, por isso mesmo em hipótese alguma será considerado como redução salarial.

**Parágrafo 4º.** O empregado só receberá pela função gratificada, de acordo com as nomenclaturas estabelecidas na cláusula terceira, enquanto estiver efetivamente no exercício da respectiva função, ficando, desde já, estabelecido que a função gratificada não será paga em período de afastamento superior a 15 (quinze) dias, inclusive no período de gozo das férias.

#### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS HORAS EXTRAS

Fica convencionado entre as partes que as horas extras serão remuneradas com o acréscimo do percentual de 60% (sessenta por cento) incidente sobre o valor da

hora normal de trabalho. A base de cálculo para apuração da hora normal será o salário acrescido das demais parcelas pagas de forma habitual e que possuem natureza salarial.

**Parágrafo 1º.** As horas extras quando executadas em feriados nacionais, estaduais e municipais serão remuneradas com o percentual de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 2º.** Todas as horas extras trabalhadas no período da apuração mensal serão, obrigatoriamente, incluídas pelos empregadores nos respectivos contracheques/*holerites* dos seus empregados para as devidas incidências legais.

**Parágrafo 3º.** Em caso de eventual convocação do empregado para exercer atividade laboral fora da escala natural, o empregador fica obrigado a entregar ao empregado o tíquete alimentação e também o vale transporte (um para ida e outra para volta), considerando para tanto o critério estabelecido para o fornecimento dos benefícios, que é por dia trabalhado.

**Parágrafo 4º.** No mês de 30 dias, o empregado deve trabalhar a quantidade de 180 horas e em caso de necessidade de escala extra, o empregador fica obrigado a pagar as devidas horas extraordinárias, não podendo, portanto, utilizar a escala extra como forma compensatória.

**Parágrafo 5º.** No mês de 31 dias, o empregado deve trabalhar a quantidade de 192 horas e em caso de necessidade de escala extra, o empregador fica obrigado a pagar as devidas horas extraordinárias. Para o empregado que laborar no mês de 31 dias a quantidade de 180 horas não poderá a empresa utilizar a escala extra como forma compensatória.

**Parágrafo 6º.** Quando o empregador determinar em norma interna que o empregado deve comparecer para o início da escala com antecedência máxima de 10 minutos, não pode o laborista chegar ao local do trabalho com antecedência superior, sob pena de descumprir a ordem empresária e por isso não poderá suscitar “tempo à disposição”, considerando que o procedimento, além de infringir a norma interna será considerado como ato de voluntário.

**Parágrafo 7º.** As horas extraordinárias habitualmente prestadas devem ser computadas no cálculo do Descanso Semanal Remunerado – DSR e a integração das horas extras, no descanso semanal remunerado, calcula-se da seguinte forma: somam-se as horas extras do mês; divide-se o total de horas pelo número de dias úteis do mês; multiplica-se pelo número de domingos e feriados do mês; multiplica-



se pelo valor da hora extra com acréscimo.

**Parágrafo 8º.** A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de *bis in idem*.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA RECUSA LÍCITA DAS HORAS EXTRAS

A circunstância do empregado-vigilante recusar-se a trabalhar, além da jornada normal, não implicará, de maneira alguma, qualquer tipo de punição ao referido empregado.

**Parágrafo 1º.** As partes registram que a atividade de vigilância é contínua e não pode sofrer interrupção, assim, em caso de força maior ou de caso fortuito, o empregado-vigilante que estiver no posto de serviço deverá aguardar a sua substituição no posto.

**Parágrafo 2º.** A empresa fica obrigada a providenciar a substituição do empregado-vigilante, em no máximo 02 (duas) horas, ficando ainda convencionado de que o fato só poderá ocorrer, no máximo, 03 (três) vezes no mês, com o mesmo empregado-vigilante.

#### Adicional Noturno

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO ADICIONAL NOTURNO

Considera-se noturno, para os efeitos deste instrumento coletivo, o trabalho executado na forma do § 2º, do art. 73, da CLT.

**Parágrafo 1º.** A hora noturna será remunerada pelo percentual de 40% (quarenta por cento). O valor da hora noturna apura-se pelo salário normativo acrescido das demais parcelas pagas de forma habitual e que possuem natureza salarial.

**Parágrafo 2º.** Em razão do efetivo benefício propiciado aos empregados pela remuneração do adicional noturno (dobro do previsto no *caput*, do artigo 73, da CLT), as partes resolvem estabelecer a hora noturna em 60 (sessenta) minutos.

**Parágrafo 3º.** O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos, por isso mesmo devem ser computados no cálculo do Descanso Semanal Remunerado – DSR e calcula-se da seguinte forma: somam-se as horas noturnas normais trabalhadas no mês; divide-se pelo número de dias úteis; multiplica-se pelo número de domingos e feriados; multiplica-se pelo valor da hora normal; multiplica-se pelo valor do adicional noturno (40%).

**Parágrafo 4º.** A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração do adicional noturno habitualmente prestado, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de *bis in idem*.

#### Adicional de Periculosidade

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O percentual do adicional de periculosidade será de 30% (trinta por cento) sobre o valor do salário normativo do empregado, nos termos do artigo 193 da CLT, incluído por força da Lei nº 12.740/2012, publicada em 10.12.12, cuja atividade foi regulamentada pela Portaria nº 1.885/13 do MTE.

**Parágrafo 1º.** Fica convencionado entre as partes que o adicional de periculosidade integra a remuneração dos empregados para todos os fins de direito.

**Parágrafo 2º.** Terá direito ao adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012, por se tratar de atividade periculosa, regulamentada pela Portaria nº 1.885/13 do MTE, também os empregados inspetores, supervisores e fiscais.

**Parágrafo 3º.** Não haverá em hipótese alguma o pagamento cumulativo do adicional de insalubridade com o adicional de periculosidade, facultando, contudo, ao empregado o direito de opção para o recebimento do adicional que lhe for mais favorável, devendo, neste caso, oferecer manifestação escrita perante o seu respectivo empregador.

**Parágrafo 4º.** Para os contratos de prestação de serviços entre os empregadores e seus clientes, prevendo o pagamento das duas verbas (adicional de periculosidade e adicional de insalubridade), neste caso, o empregador respectivo deve pagar ao laborista, que prestar serviços em postos dos referidos contratos, os dois adicionais de forma cumulativa, deixando claro que a cumulatividade só deve ser paga enquanto o empregado estiver trabalhando no posto do contrato.

**Parágrafo 5º.** Fica convencionado entre as partes que caso haja alteração no contrato de prestação de serviço, excluindo o pagamento da insalubridade ou na eventualidade do empregado deixar de trabalhar no referido posto, caberá ao empregador pagar ao laborista somente o adicional de periculosidade.

#### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO

As partes estabelecem que o tíquete alimentação terá o valor individual e nominal de R\$ 38,00 (trinta e oito reais) para o período de 01.01.2022 a 31.12.2022.

**Parágrafo 1º.** Fica convencionado que as empresas somente poderão contratar o benefício na modalidade "alimentação", ou seja, o benefício não poderá ser na modalidade "tíquete refeição" e será fornecido por dia trabalhado, independentemente da jornada diária de trabalho. Nos contratos onde houver previsão para o fornecimento direto de alimentação as empresas fornecerão também o tíquete alimentação.

**Parágrafo 2º.** As partes convencionam que a entrega dos tíquetes alimentação deverá ser realizada mensalmente e até o 5º (quinto) dia útil do mês a ser trabalhado. A quantidade dos tíquetes alimentação dependerá da escala de trabalho do obreiro. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, os tíquetes alimentação serão entregues proporcionalmente aos dias que serão trabalhados e a entrega será realizada até o 5º (quinto) dia útil do mês a ser trabalhado.

**Parágrafo 3º.** Fica convencionado que em caso de faltas ao serviço (justificadas ou não), os tíquetes alimentação serão deduzidos pelos dias não trabalhados e a dedução respectiva será operada na entrega no mês subsequente.

**Parágrafo 4º.** Em razão do fornecimento do tíquete alimentação as empresas poderão descontar o percentual fixado no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), previsto na Lei nº 6.321/76, até o limite de 10% (dez por cento).

**Parágrafo 5º.** Por força do inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal as partes declaram solenemente que o tíquete alimentação e/ou a alimentação direta, isto é, aquela fornecida no tomador dos serviços em razão de contrato, não terão, em hipótese alguma, natureza remuneratória, por isso mesmo, não podem ser considerados como salário-utilidade ou salário *in natura*.

**Parágrafo 6º.** Quando o empregador convocar o empregado para se submeter a cursos, palestras internas/externas e outras atividades inerentes à profissão e que excedam a 04 (quatro) horas diárias de duração deverá lhe fornecer um tíquete alimentação extraordinário e/ou alimentação direta.

**Parágrafo 7º.** Para o fornecimento do tíquete alimentação os sindicatos convenentes e/ou as empresas terão livre arbítrio e preservando a livre concorrência de celebrar contrato com qualquer firma especializada no fornecimento de tíquete alimentação, desde que amplamente aceita no comércio varejista no Estado do Espírito Santo.

**Parágrafo 8º.** As partes estabelecem que a diferença do tíquete alimentação referente ao mês de janeiro/22 será apurada e paga pelo empregador, em parcela única, quando do pagamento da competência do mês de fevereiro/22.

#### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO VALE TRANSPORTE

O vale transporte será fornecido na forma da Lei nº 7.418/85.

**Parágrafo 1º.** O vale transporte poderá ser fornecido pelo empregador, diretamente ao empregado beneficiário, em pecúnia (dinheiro), conforme decisão proferida pela Egrégia Seção de Dissídios Coletivos do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (ROAA 370.2007.000.17.00). Fica desde logo estabelecido entre as partes, que o benefício (vale transporte), quando fornecido em pecúnia (dinheiro), constitui verba sem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS, não

constitui rendimento tributável do empregado e não integrará de forma alguma a remuneração do empregado beneficiário, e também não poderá receber qualquer reflexo de verba trabalhista, por se tratar de benefício totalmente excluído da condição de verba salarial.

**Parágrafo 2º.** Quando o empregador convocar o empregado para comparecer em sua sede ou para se submeter a cursos fora da sua escala regular de trabalho, palestras internas e outras atividades inerentes à profissão deverá lhe fornecer os respectivos vales transportes (um para a ida e outro para o retorno).

**Parágrafo 3º.** O empregador está autorizado a descontar na folha de pagamento o percentual de até 6% sobre o valor do salário básico do empregado pelo vale-transporte fornecido.

**Parágrafo 4º.** Em caso de falta no serviço, fica o empregador autorizado a deduzir os vales transporte já entregues no mês anterior que não foram utilizados em razão da falta ao trabalho, devendo para tanto o empregador fornecer os vales complementares para mês a ser trabalhado.

**Parágrafo 5º.** No caso de verificação das condições estabelecidas no parágrafo anterior o desconto legal estará limitado ao valor fornecido a título de vale transporte caso o valor seja inferior a 6% do seu salário-base.

#### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO PLANO DE SAÚDE CELEBRADO PELAS ENTIDADES SINDICAIS

Por esta cláusula fica convencionado que os sindicatos convenientes poderão contratar plano de saúde coletivo com qualquer operadora devidamente aprovada e sem restrições junto a ANS (Agência Nacional de Saúde), isto é, não poderão estar sob intervenção e/ou direção fiscal e funcionando sob efeito de liminar, fato que colocaria em risco o atendimento médico e hospitalar dos beneficiários.

**Parágrafo 1º.** Fica pactuados entre as partes, que a partir da vigência do presente instrumento coletivo, as empresas que aderiram como empresa interposta ao plano de saúde coletivo contratado pelas entidades sindicais, mediante Termo de Adesão e Responsabilidade, somente poderão permanecer no Contrato de Prestação de Serviços Médicos e Hospitalares firmado entre a operadora e os sindicatos



convenientes, caso optem por todas as opções de plano apresentadas, aceitando e ratificando todos os termos, cláusulas e condições do referido contrato, não podendo, por isso mesmo, aderir exclusivamente ao plano ambulatorial sem internação.

**Parágrafo 2º.** Fica estabelecido que o plano de saúde ambulatorial contratado pelas entidades sindicais terá o custo mensal de R\$ 83,18 (oitenta e três reais e dezoito centavos).

**Parágrafo 3º.** Fica pactuado entre as partes que no ato da admissão, o empregador fica obrigado a disponibilizar para o empregado a tabela de preços dos planos de saúde disponíveis, cabendo ao empregado optar ou não pelo plano de saúde de maior cobertura, caso contrário, o empregador fica obrigado a contratar, também no ato da admissão, o plano de saúde ambulatorial, sem qualquer ônus para o empregado, enquanto prevalecer o valor da mensalidade preestabelecida de R\$ 83,18 (oitenta e três reais e dezoito centavos), justamente por ser a parte que cabe ao empregador custear o referido plano, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

**Parágrafo 4º.** O empregado que optar pelo Plano de Saúde Empresarial Coletivo de valor superior ao Plano Ambulatorial, fica a empresa obrigada a custear o valor de R\$ 83,18 (oitenta e três reais e dezoito centavos), ficando o empregado responsável pelo pagamento da diferença, que será descontada em folha de pagamento mediante autorização prévia e por escrito, nos termos da Súmula 342 do TST.

**Parágrafo 5º.** O empregador para realizar as inclusões/movimentações no Plano de Saúde Coletivo celebrado pelas entidades sindicais deverá fornecer comprovação de vínculo empregatício dos beneficiários através de relação atualizada da GFIP ou outro documento que comprove junto à Operadora e/ou Corretora credenciada, ficando a Operadora e/ou Corretora credenciada responsável pela manutenção das medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito conforme a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

**Parágrafo 6º.** Fica convencionado que as empresas poderão contratar, por livre arbítrio e preservando a livre concorrência, plano de saúde com operadora devidamente aprovada e sem restrições junto a ANS (Agência Nacional de Saúde), isto é, não poderão estar sob intervenção e/ou direção fiscal e funcionando sob efeito de liminar, fato que colocaria em risco o atendimento médico e hospitalar dos

beneficiários.

**Parágrafo 7º.** Se a empresa empregadora já tiver contratado plano de saúde para todos os empregados em condições mais vantajosas não poderá fazer alterações e não estará obrigada a aderir ao plano de saúde coletivo das entidades sindicais, podendo continuar no que já estiver contratado/conveniado, salvo se o empregado optar em aderir ao plano de saúde contratado pelos sindicatos convenientes.

**Parágrafo 8º.** Se o empregado já for possuidor de outro plano de saúde, na qualidade individual ou de dependente, fica a empresa desobrigada de contratar o plano de saúde ambulatorial, cabendo fazer a prova, mediante declaração expressa e por escrito do empregado.

**Parágrafo 9º.** Fica estabelecido que o empregado, além de poder solicitar a inclusão do dependente no plano de saúde junto ao seu respectivo empregador, também poderá solicitar diretamente ao sindicato profissional e/ou a Corretora que administra o plano de saúde, ficando, ainda, estabelecido que o pagamento do plano de saúde do dependente será totalmente às expensas do empregado, devendo o valor correspondente ser descontado em folha de pagamento nos termos da Súmula 342 do TST.

**Parágrafo 10º.** Caberá ao sindicato laboral e/ou a Corretora que administra o plano de saúde encaminhar para o respectivo empregador o termo de inclusão/autorização devidamente assinado pelo empregado nos termos da Súmula 342 do TST e o empregador fica obrigado a incluir o dependente imediatamente, isto é, no ato do recebimento do termo de adesão/inclusão do plano de saúde, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

**Parágrafo 11º.** O valor custeado pelo empregador referente ao plano de saúde em hipótese alguma terá natureza salarial, por isso mesmo não integra e nem incorpora ao salário do empregado beneficiário do plano de saúde.

**Parágrafo 12º.** O plano de saúde poderá conter cláusula de coparticipação dos empregados, quando do seu uso, desde que expressamente divulgado e autorizado, por escrito, pelo empregado, a exceção do Plano de Saúde Ambulatorial previsto no *caput* da presente cláusula.

**Parágrafo 13º.** O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, fica garantido o benefício do Plano de Saúde Ambulatorial.

**Parágrafo 14º.** Para o empregado que optou pelo Plano de Saúde Empresarial

Coletivo de valor superior ao Plano de Saúde Ambulatorial, fica a empresa obrigada a custear o valor de R\$ 83,18 (oitenta e três reais e dezoito centavos), ficando o empregado responsável pelo pagamento da diferença, pagando sua parte diretamente ao seu respectivo empregador, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo assim para a perda do plano de saúde.

**Parágrafo 15º.** O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente fica responsável pelo pagamento da mensalidade do plano de saúde do dependente, pagando-a diretamente ao seu respectivo empregador, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo assim para a perda do plano de saúde do seu dependente.

**Parágrafo 16º.** Todas as empresas abrangidas no presente instrumento coletivo, exceto aquelas que aderiram ao convênio das entidades sindicais, ficam obrigadas a encaminhar, no prazo de 15 dias, cópia do contrato do plano de saúde e tabela de preços juntamente com a relação de todos os empregados beneficiários objetivando fazer prova do cumprimento da cláusula.

**Parágrafo 17º.** A fiscalização do cumprimento desta cláusula caberá às entidades sindicais convenientes, ficando convencionado que o não cumprimento pelas empresas abrangidas neste instrumento coletivo, após notificação por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a R\$ 1.647,54 (mil, seiscentos e quarenta e sete reais e cinquenta e quatro centavos), por mês, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL PARA AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

Fica estabelecido entre as partes que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo pagarão compulsoriamente, a partir de 01/01/2022, o valor de R\$ 14,00 (quatorze reais) por trabalhador, a título de Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica, sem qualquer ônus para o trabalhador, até o dia 10 (dez) de cada mês, por meio de boleto de cobrança disponibilizado pela empresa gestora contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato

laboral.

**Parágrafo 1º.** O contrato de Plano Odontológico Coletivo das entidades sindicais convenientes foi celebrado com Operadora devidamente regulamentada e sem restrições junto a ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar) e contempla o Rol de Procedimentos definidos pela ANS e a Operadora garante, ainda, as seguintes coberturas:

a) cobertura dos eventos emergência e/ou urgência, nos termos definidos no contrato. São considerados procedimentos de urgência/emergência aqueles definidos como tais no Rol de Procedimentos Odontológicos vigente à época do evento;

b) o dependente de até 07 (sete) anos de idade será isento da mensalidade, desde que o titular (pai e/ou mãe e/ou aquele que tiver sua guarda legal) faça parte do plano odontológico;

c) em caso de dispensa imotivada, a permanência do empregado titular e seus dependentes, gratuitamente, pelo período de 06 (seis) meses, desde que faça parte do quadro da empresa por pelo menos 12 (doze) meses;

d) em caso de falecimento do empregado titular, a permanência dos dependentes, gratuitamente, pelo período de 06 (seis) meses, desde que o titular tenha permanecido no quadro da empresa por pelo menos 12 (doze) meses.

**Parágrafo 2º.** Fica estabelecido entre as partes, que o sindicato patronal deverá encaminhar para todas as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo, o Termo de Adesão para Vinculação de Sindicato Patronal para Aglutinação de Empresas da Categoria Econômica ao Contrato de Assistência Odontológica Coletivo Empresarial, ficando a empresa obrigada a assinar o referido termo, no prazo de 10 (dez) dias, contados do recebimento, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

**Parágrafo 3º.** A referida contribuição patronal visa custear o Plano Odontológico Coletivo denominado SAÚDE TOTAL celebrado pelas entidades sindicais, objetivando atender as necessidades dos beneficiários que já fazem parte do plano de saúde coletivo, inovando o conceito de saúde total, integrando os produtos médico e odontológico, proporcionando uma atenção e interação entre essas duas importantes modalidades, levando aos beneficiários um plano completo de saúde.

**Parágrafo 4º.** As tratativas e gestão do Plano Odontológico Coletivo celebrado

pelas entidades sindicais passa a ser realizada pela Corretora credenciada pelas entidades convenentes, objetivando dar apoio à área de recursos humanos facilitando assim as suas resoluções e agilidade no atendimento, bem como apoiar tecnicamente as entidades sindicais quanto a discussão de aspectos operacionais, como a negociação de reajuste anual para o referido plano.

**Parágrafo 5º.** As partes estabelecem que todos os empregados admitidos a partir de 01/01/2022 deverão ser incluídos imediatamente no Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais, isto é, no ato da admissão, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

**Parágrafo 6º.** Se o empregado optar por plano odontológico diferente do oferecido pelas entidades sindicais, fica a empresa obrigada a custear o valor de R\$ 14,00 (quatorze reais), ficando o empregado responsável pelo pagamento da diferença, que será descontada em folha de pagamento mediante autorização prévia e por escrito, nos termos da Súmula 342 do TST.

**Parágrafo 7º.** O empregador para realizar as inclusões/movimentações no Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais deverá fornecer comprovação de vínculo empregatício dos beneficiários através de relação atualizada da GFIP ou outro documento que comprove junto à Operadora e/ou Corretora credenciada, ficando a Operadora e/ou Corretora responsável pela manutenção das medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito conforme a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

**Parágrafo 8º.** Fica pactuado entre as partes que no ato da admissão, o empregador fica obrigado a disponibilizar para o empregado o termo de inclusão/autorização do dependente, cabendo ao empregado optar ou não pela inclusão, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

**Parágrafo 9º.** Fica estabelecido que o empregado, além de poder solicitar a inclusão do dependente no Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais junto ao seu respectivo empregador, também poderá solicitar diretamente ao sindicato profissional e/ou a Corretora que administra o referido plano.

**Parágrafo 10º.** Caberá ao sindicato laboral e/ou a Corretora que administra o plano odontológico encaminhar para o respectivo empregador o termo de inclusão/autorização devidamente assinado pelo empregado nos termos da Súmula



342 do TST e o empregador fica obrigado a incluir o dependente imediatamente, isto é, no ato do recebimento do termo de adesão/inclusão do plano odontológico, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

**Parágrafo 11°.** Após as inclusões/movimentações no plano odontológico coletivo celebrado pelas entidades sindicais, a Corretora credenciada encaminhará a relação nominal dos empregados titulares e dos dependentes para que a empresa Gestora contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral emita o boleto de cobrança referente a Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica, no valor de R\$ 14,00 (quatorze reais), por beneficiário constante no relatório.

**Parágrafo 12°.** Em caso de atraso no pagamento da contribuição supramencionada, além de acarretar em multa de 2% (dois por cento) e juros de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia, passível de medidas judiciais, arcando a empresa com eventuais despesas e honorários advocatícios, deverá a Gestora contratada notificar as entidades sindicais convenientes sob o referido inadimplemento.

**Parágrafo 13°.** O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, lhe fica garantido o benefício e para tanto a empresa deverá recolher a Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica, entretanto, se o empregado optou pelo plano odontológico de valor superior, fica a empresa obrigada a custear o valor de R\$ 14,00 (quatorze reais), ficando o empregado responsável pelo pagamento da diferença, pagando sua parte diretamente ao seu respectivo empregador até o dia 10 (dez) do mês, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo assim para a perda do referido plano.

**Parágrafo 14°.** O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, fica responsável pelo pagamento da mensalidade do plano odontológico do dependente, pagando-a diretamente ao seu respectivo empregador até o dia 10 (dez) do mês, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo assim para a perda do referido plano.

**Parágrafo 15°.** A Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica não possui, em hipótese alguma, natureza salarial, por isso mesmo não integra e nem será incorporado ao salário do empregado beneficiário, por ter caráter compulsório e eminentemente assistencial.

**Parágrafo 16°.** As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo não

receberão nota fiscal, considerando que o responsável financeiro junto à Operadora é a entidade sindical que celebrou o contrato de prestação de serviços, deixando claro que o empregador recolhe a Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica, por isso o boleto de cobrança emitido pela Gestora contratada devidamente quitado mais o relatório de beneficiários (empregados) servirá como documento hábil a comprovar o pagamento da referida contribuição junto ao tomador de serviços.

**Parágrafo 17º.** As partes estabelecem que a diferença do valor referente ao mês de janeiro/22 será apurada pela empresa Gestora e paga pelo empregador quando do pagamento da competência do mês de fevereiro/22.

**Parágrafo 18º.** A fiscalização do cumprimento desta cláusula caberá às entidades sindicais convenientes, ficando convencionado que o não cumprimento pelas empresas abrangidas neste instrumento coletivo, após notificação por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a R\$ 1.647,54 (mil, seiscentos e quarenta e sete reais e cinquenta e quatro centavos), por mês, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

#### Seguro de Vida

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO

Por esta cláusula fica convencionado que os sindicatos convenientes poderão contratar seguro de vida em grupo com assistência funeral com qualquer Seguradora de Seguros credenciada pela SUSEP, preservando a livre concorrência, de modo que as empresas poderão ser subestipulantes do contrato e o seguro deverá ser em favor de todos os empregados, especialmente os empregados-vigilantes, já que a contratação é de caráter obrigatório, conforme a Lei 7.102/83 (art. 19), Decreto 89.056/83 (arts. 20 e 21) e Portaria 3233/2012 - DG/DPF, observando, ainda, o disposto na Resolução CNSP 05/84 (anexa ao instrumento coletivo). As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo poderão aderir ao seguro de vida em grupo contratado por quaisquer dos sindicatos convenientes, como também poderão optar pelo contrato vigente, desde que mais favorável aos empregados.

**Parágrafo 1º.** As partes convenientes estabelecem que as empresas abrangidas

pelo presente instrumento coletivo ficam obrigadas a contratar seguro de vida em grupo, no ato da admissão do empregado, estabelecendo, ainda, como condições mínimas os capitais segurados para todos os empregados disposto na Resolução CNSP 05/84; a cobertura básica de morte por qualquer causa, obedecidas as exclusões legais; a cobertura adicional de invalidez permanente, parcial ou total, por acidente e o auxílio funeral.

**Parágrafo 2º.** Fica assegurada cobertura nas 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, dentro e fora do trabalho, a partir da contratação do seguro de vida em grupo, considerando acidentes e morte pelos valores e condições abaixo:

a) em caso de morte natural ou acidental do empregado-vigilante a indenização será de 100% (cem por cento) do valor contratado;

b) em caso de invalidez permanente, total ou parcial, por acidente, fica garantido ao empregado-vigilante, o pagamento de uma indenização relativa à perda, à redução ou à impotência funcional definitiva, total ou parcial, de um membro ou órgão, por lesão física, causada por acidente pessoal coberto, ocorrido durante a vigência da apólice, limitada até o percentual do capital segurado escolhido para essa garantia. Para o cálculo da indenização deverá ser levado em consideração o percentual correspondente constante da tabela para cálculo da indenização em caso de invalidez permanente, constante das condições especiais, que deverá fazer parte do contrato de seguro, limitado ao valor do capital segurado.

**Parágrafo 3º.** Fica estabelecido que as importâncias seguradas, de caráter legal e obrigatório, para todos os empregados e por cobertura, corresponderão, no mínimo, em cada mês os seguintes valores: a) 26 (vinte e seis) vezes a remuneração verificada no mês anterior, para cobertura de morte por quaisquer causas naturais ou acidentais; e b) 2 (duas) vezes o limite fixado na letra “a”, para cobertura de invalidez permanente parcial ou total, por acidente.

**Parágrafo 4º.** No caso do empregado que estiver afastado do trabalho por motivo de férias, acidente, tratamento de saúde ou às expensas do INSS, as partes estabelecem que será considerada como remuneração mensal o salário do empregado acrescido do adicional de periculosidade devendo a seguradora contratada pagar 26 (vinte e seis) vezes a remuneração pactuada, para cobertura de morte por quaisquer causas naturais ou acidentais; e a 2 (duas) vezes o limite fixado (que é de 26 vezes), para cobertura de invalidez permanente parcial ou total, por acidente.

**Parágrafo 5º.** Se a empresa não contratar seguro de vida em grupo ou se contratar

sem observar as condições mínimas pactuadas responderá na ocorrência do evento (morte ou invalidez permanente, parcial ou total por acidente), pelos valores mínimos estabelecidos no presente instrumento coletivo.

**Parágrafo 6º.** Fica convencionado que os sinistros ocorridos deverão ser informados pela empresa empregadora à seguradora contratada, por escrito, imediatamente quando do seu conhecimento, por carta, fax, telegrama ou e-mail e, posteriormente, deverá ser encaminhada a documentação para a regularização.

**Parágrafo 7º.** A seguradora contratada, na ocorrência de óbito do segurado, por qualquer que seja a causa, deverá responder pela assistência do funeral, limitado ao valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), sem qualquer custo adicional para as empresas e sem nenhum desconto do valor do prêmio contratado, garantindo assim a realização dos serviços de assistência funeral ou o reembolso ao custeador da nota original das despesas efetivamente gastas com o funeral do empregado até o limite de R\$5.000,00 (cinco mil reais), podendo os serviços serem prestados por empresas de assistência funeral.

**Parágrafo 8º.** Para a obtenção da assistência funeral, um membro da família deverá comunicar a empresa empregadora, que acionará a prestadora do serviço, comunicando o falecimento do empregado e esta deverá, no prazo máximo de 03 (três) horas, disponibilizar a assistência funeral.

**Parágrafo 9º.** Para fins de reembolso da assistência funeral, pela seguradora, o referido reembolso somente será efetuado mediante a apresentação das notas fiscais originais dos gastos realizados.

**Parágrafo 10º.** O(s) beneficiário(s) do seguro será(ão) aquele(s) designado(s) pelo segurado em um documento hábil, podendo ser substituído(s), a qualquer tempo, mediante solicitação formal, preenchida e assinada pelo próprio segurado, sendo que na falta de indicação de beneficiário(s) ou se por qualquer motivo não prevalecer a que for feita, o capital segurado será pago na forma da legislação vigente.

**Parágrafo 11º.** A empresa deverá obrigatoriamente encaminhar cópia da apólice do seguro de vida em grupo juntamente com a relação de todos os beneficiários para o sindicato laboral e o sindicato patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, contados do registro do presente instrumento coletivo no Sistema Mediador do MTE.

**Parágrafo 12º.** Após o envio da apólice de seguro de vida em grupo aos sindicatos convenentes e na eventualidade da empresa empregadora ter contratado seguro de

vida em grupo, sem observar as condições mínimas pactuadas no presente instrumento coletivo, terá o prazo de 30 (trinta) dias, contados da notificação enviada, por escrito e assinada em conjunto pelos sindicatos convenientes, para adequar as condições mínimas pactuadas.

**Parágrafo 13º.** Fica convencionado entre as partes que o não cumprimento desta cláusula pelas empresas empregadoras abrangidas neste instrumento coletivo, após a notificação, por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) salário normativo do vigilante patrimonial, mensalmente, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

#### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA

A empresa prestará assistência jurídica gratuita aos seus empregados, quando estes no efetivo exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos das entidades sob sua guarda, incidirem na prática de atos que levem a responder qualquer ação judicial até o fim do processo.

**Parágrafo 1º.** Fica convencionado entre as partes que a assistência jurídica prevista no *caput* deverá ser prestada pelo empregador no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, após a empresa tomar ciência do fato, sob pena de pagamento de multa equivalente a 05 (cinco) salários normativos do respectivo empregado.

**Parágrafo 2º.** Fica estabelecido que a multa acima será revertida integralmente para o trabalhador.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL PARA O AUXÍLIO FAMILIAR AO TRABALHADOR

Fica estabelecido entre as partes que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo pagarão compulsoriamente o valor de R\$ 16,70 (dezesseis



reais e setenta centavos) por trabalhador que possua, a título de contribuição para Auxílio Familiar ao Trabalhador, sem qualquer desconto no salário do empregado, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao vencido, por meio de boleto disponibilizado pela empresa contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral.

**Parágrafo 1º.** As partes estabelecem que todos os empregados farão jus ao Auxílio Familiar ao Trabalhador aprovados pelas entidades sindicais convenientes nas seguintes ocorrências:

**a) nascimento de filho:** o beneficiário receberá o **auxílio natalidade** no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) mais uma cesta com produtos para o recém-nascido;

**b) afastamento por auxílio doença e/ou acidente de trabalho: o beneficiário receberá o auxílio alimentar** que corresponde ao fornecimento de cesta alimentar independentemente da carta de concessão do INSS, da seguinte forma: **b.1)** 01 (uma) cesta quando o afastamento do trabalhador for superior a 15 (quinze) dias limitado a 30 (trinta) dias; **b.2)** 02 (duas) cestas quando o afastamento do trabalhador for superior a 30 (trinta) dias limitado a 60 (sessenta) dias; **b.3)** 03 (três) cestas quando o afastamento for superior a 60 (sessenta) dias do trabalho;

**c) aposentadoria por invalidez/incapacidade permanente:** o beneficiário receberá pelo período de 06 (seis) meses o **auxílio renda familiar** no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), sendo 06 parcelas de R\$ 500,00 (quinhentos reais); receberá o **auxílio farmácia** no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) para custeio com medicamentos, por intermédio de um cartão convênio; receberá o **auxílio alimentar** pelo período de 06 (seis) meses correspondente a uma cesta alimentar/mês que será encaminhada diretamente à residência do trabalhador; e poderá ser disponibilizado o **auxílio qualificação/capacitação** no valor de até R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) objetivando custear curso de capacitação na área de interesse do dependente legal indicado pelo trabalhador, sendo que o referido valor será pago diretamente a instituição escolhida pelo empregado;

**d) em caso de falecimento:** o beneficiário legal receberá o **auxílio imediato** para pequenas despesas no funeral no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais); receberá pelo período de 06 (seis) meses o **auxílio renda familiar** no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), sendo 06 parcelas de R\$ 500,00 (quinhentos reais); receberá o **auxílio alimentar** pelo período de 06 (seis) meses correspondente a uma cesta alimentar/mês que será encaminhada diretamente à residência do trabalhador; e poderá ser disponibilizado o **auxílio qualificação/capacitação** no valor de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) objetivando custear curso de capacitação na área

de interesse do dependente legal, sendo que o referido valor será pago diretamente a instituição escolhida pelo dependente legal.

**Parágrafo 2º.** As partes estabelecem que o empregador fará jus ao **auxílio verbas rescisórias** na ocorrência de falecimento e/ou rescisão contratual decorrente de aposentadoria por incapacitação/invalidez do empregado mediante o reembolso de até R\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais) após o pagamento das referidas verbas.

**Parágrafo 3º.** É de responsabilidade do empregador, o envio mensal de toda documentação necessária para a viabilidade do respectivo auxílio, bem como atualização de dados perante à empresa gestora, sendo que tais dados pessoais dos empregados serão utilizados exclusivamente para a finalidade do cumprimento da presente cláusula, ficando a empresa contratada responsável pela manutenção das medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito conforme a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

**Parágrafo 4º.** Em razão da substituição do envio de informações em sistema específico do CAGED pelo eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) e objetivando a viabilidade do pagamento do Auxílio Familiar ao Trabalhador, as partes convenientes estabelecem que para as inclusões dos empregados, o empregador deverá fornecer mensalmente à empresa Gestora os seguintes documentos:

- 1) a relação atualizada da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social) com seus respectivos relatórios;
- 2) listagem de todos os empregados ativos de acordo com a abrangência territorial estabelecida na cláusula 2ª;
- 3) listagem dos admitidos e desligados no mês com suas respectivas datas;
- 4) listagem dos empregados afastados com suas respectivas datas de afastamento bem como a data do retorno (se tiver).

**Parágrafo 5º.** As partes estabelecem que o empregador deverá recolher, de forma integral, a referida contribuição referente ao mês da rescisão do empregado demitido, independentemente da fração de dias trabalhados.

**Parágrafo 6º.** Em caso de atraso no pagamento da contribuição supramencionada, além de acarretar em multa de 2% (dois por cento) e juros de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia, passível de medidas judiciais, arcando a empresa com eventuais despesas e honorários advocatícios, deverá a Gestora contratada notificar as entidades sindicais convenientes sob o referido inadimplemento.

**Parágrafo 7º.** Fica convencionado entre as partes que o empregador deverá solicitar o Auxílio Familiar ao Trabalhador à empresa Gestora, no prazo de até 10 (dez) dias contados do conhecimento da ocorrência (nascimento de filho, afastamento por doença e/ou acidente de trabalho ou falecimento), juntamente com a documentação comprobatória, e a empresa Gestora deverá efetuar o pagamento, no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da aprovação do referido auxílio.

**Parágrafo 8º.** Para a obtenção do **auxílio imediato funeral**, o membro da família responsável pelo funeral deverá indicar conta bancária ao empregador, que acionará a empresa Gestora, comunicando o falecimento do empregado e esta deverá, no prazo máximo de 03 (três) horas, disponibilizar o valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para a família e, posteriormente, o empregador deverá encaminhar a documentação necessária para o pagamento dos auxílios decorrentes do falecimento.

**Parágrafo 9º.** O(s) beneficiário(s) do auxílio falecimento será(ão) aquele(s) designado(s) pelo empregado junto ao empregador em um documento hábil, podendo ser substituído(s), a qualquer tempo, mediante solicitação formal, preenchida e assinada pelo próprio empregado, sendo que na falta de indicação de beneficiário(s) ou se por qualquer motivo não prevalecer a que for feita, o auxílio falecimento será pago na forma da legislação vigente, isto é, aos dependentes habilitados pelo falecido junto à Previdência Social. Na falta destes, aos herdeiros discriminados na Lei Civil.

**Parágrafo 10º.** Se o empregador ajuizar ação de consignação em pagamento alegando não saber quem deve receber o crédito do trabalhador falecido, neste caso, fica pactuado entre as partes que o prazo previsto no parágrafo 7º supra não se aplica, devendo o empregador solicitar o auxílio familiar somente após o julgamento da ação referida.

**Parágrafo 11º.** As partes estabelecem que em caso de afastamento do empregado por motivo de doença e/ou acidente de trabalho ou aposentadoria por invalidez será devido a contribuição estabelecida no *caput*, da data do afastamento até 12 (doze) meses seguintes, ficando garantido ao empregado afastado todos os benefícios previstos nesta cláusula. Quando do efetivo retorno do empregado, o empregador

deverá retomar com o pagamento das contribuições para o custeio do Auxílio Familiar ao Trabalhador.

**Parágrafo 12º.** Ocorrendo eventos que gerariam o direito ao recebimento de Auxílio Familiar ao Trabalhador e caso o empregador esteja inadimplente; ou tenha efetuado pagamento pelo valor inferior ao devido; ou comunicado o evento fora do prazo deverá o empregador regularizar a situação, no prazo de 10 (dez) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal da empresa Gestora, sem caracterizar descumprimento de norma coletiva, caso contrário, a empresa Gestora comunicará as entidades sindicais convenentes, sem prejuízo das demais sanções legais.

**Parágrafo 13º.** O empregador que der causa ao não pagamento do Auxílio Familiar ao Trabalhador, neste caso, aplica-se a responsabilização civil, devendo responder ação por descumprimento de norma coletiva a ser ajuizada pelas entidades convenentes, bem como deverá indenizar o trabalhador e/ou seu beneficiário, em dobro, o auxílio que teria direito à época.

**Parágrafo 14º.** Para retirada de Certidão de Regularidade e outros serviços solicitados aos sindicatos convenentes, à empresa deverá apresentar declaração de quitação e regularidade do Auxílio Familiar ao Trabalhador emitida pela empresa Gestora.

**Parágrafo 15º.** O Auxílio Familiar ao Trabalhador não possui, em hipótese alguma, natureza salarial por não se constituir em prestação de serviços, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial. Em nenhuma hipótese integrará o salário contratual, não se computando nas férias, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais, inclusive nas verbas rescisórias.

**Parágrafo 16º.** Visando o cumprimento das normas de proteção ao trabalhador, as partes estabelecem que o empregador deverá fazer constar a rubrica do Auxílio Familiar ao Trabalhador nas planilhas de custos e formação de preços, nas concorrências privadas ou de qualquer modalidade pública, em observância ao que dispõe o art. 444 da CLT.

**Parágrafo 17º.** Fica convencionado entre as partes que o não cumprimento desta cláusula pelas empresas empregadoras abrangidas neste instrumento coletivo, após a notificação, por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) salário normativo do vigilante patrimonial, mensalmente, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o

sindicato patronal, sem prejuízo da indenização ao trabalhador e/ou beneficiário na forma estabelecida no parágrafo 13º supra.

### Empréstimos

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO CARTÃO DE COMPRAS

Fica convencionado que o SINDIVIGILANTES, o SINDESP/ES e também as empresas empregadoras têm o livre arbítrio e preservando a livre concorrência de contratarem com qualquer firma especializada na prestação de serviços, o fornecimento de Cartão de Compras para todos os empregados representados no presente instrumento, na forma abaixo discriminada.

**Parágrafo 1º.** Fica o empregado responsável, exclusivamente, pelos pagamentos decorrentes dos gastos efetuados com o referido Cartão de Compras, sendo certo que os trabalhadores não terão nenhum ônus na expedição e elaboração do cartão ou taxa de administração, restringindo-se ao pagamento das compras efetivas, tudo em observância da Súmula 342 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

**Parágrafo 2º.** A utilização do Cartão de Compras pelo empregado não acarretará quaisquer ônus financeiros para o sindicato profissional; para o sindicato patronal e também para os empregadores.

**Parágrafo 3º.** Fica limitado o valor dos descontos, estabelecido no parágrafo 1º, em até 30% (trinta por cento) do salário normativo acrescido do adicional de periculosidade, de cada trabalhador e o limite do Cartão de Compras será de no mínimo R\$ 200,00 (duzentos reais), salvo se houver margem para o referido valor.

**Parágrafo 4º.** O valor utilizado pelo trabalhador será objeto de desconto integral, na primeira remuneração subsequente a emissão da fatura expedida pela administradora do Cartão de Compras, com observância da Súmula 342 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

**Parágrafo 5º.** Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, ficam as empresas autorizadas a efetuar, integralmente, os descontos do saldo devedor no ato da homologação de sua rescisão de contrato de trabalho.

**Parágrafo 6º.** Todas as empresas abrangidas no presente instrumento coletivo



ficam obrigadas a encaminhar para os sindicatos convenientes, dentro do prazo de 15 (quinze) dias, contados do registro no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, cópia de documento comprobatório da contratação e/ou convênio com a empresa que fornece o Cartão de Compras objetivando fazer prova do cumprimento da cláusula juntamente com a relação dos empregados que possuem e com a relação dos empregados que não possuem Cartão de Compras.

**Parágrafo 7º.** O empregado que não possui ou que não aderiu à época o Cartão de Compras poderá a qualquer momento solicitar sua adesão.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO EMPRÉSTIMO CONSIGNADO**

As empresas concordam em credenciar as instituições financeiras indicadas pelos sindicatos convenientes, para fins de empréstimos consignados em folha de pagamento, em conformidade com a Lei nº 10.820/03 e suas alterações e a Lei nº 10.953/04.

**Parágrafo 1º.** Fica estabelecido que a instituição financeira/credenciada, apresentada pelos sindicatos convenientes, terá autonomia de credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os critérios necessários para seu credenciamento.

**Parágrafo 2º.** Caso a empresa recuse o credenciamento de qualquer instituição apresentada, deverá justificar por escrito, sendo que os sindicatos convenientes farão apresentação de nova instituição, não sendo aceitas recusas consecutivas.

**Parágrafo 3º.** Na hipótese de desligamento do empregado, por qualquer motivo, durante o prazo de ressarcimento do empréstimo, o saldo devedor deverá ser assumido e pago diretamente à instituição financeira, não permanecendo qualquer responsabilidade para o seu respectivo empregador e nem mesmo para as entidades convenientes.

**Parágrafo 4º.** Fica convencionado que o laborista tem o direito de exercer a opção do empréstimo consignado de menor custo financeiro, mesmo que não seja da instituição financeira indicada pelo seu respectivo empregador, devendo para tanto o empregador informar ao empregado a relação das instituições credenciadas sob

pena de multa por descumprimento de norma coletiva.

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

**Normas para Admissão/Contratação**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

As partes convencionam que não será permitida a contratação de empregado, a título de contrato de experiência, por prazo superior a 30 (trinta) dias, do empregado que já prestou serviços para a empresa, desde que contratado para desempenhar a mesma função anteriormente executada.

**Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO PERÍODO ANTECEDENTE A DATA-BASE**

A contagem do período antecedente à data-base, para efeito de rescisão dos contratos por prazos indeterminados, passa a ser de 60 (sessenta) dias e não de 30 (trinta) dias, exceto para a rescisão por justa causa, rescisão por acordo e por pedido de demissão, quer direta, quer indireta.

**Parágrafo único.** Fica estabelecido que nos casos em que o empregador “perder” o contrato de prestação de serviços com o cliente ou reduzir os postos de serviços, por qualquer motivo, os avisos prévios para as rescisões dos contratos laborais dos empregados, que forem demitidos em razão da referida perda ou redução, ficarão vinculados ao prazo de 30 (trinta) dias antecedente a data-base, cabendo ao respectivo empregador fazer a prova da perda ou redução do contrato.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS DOS ASSOCIADOS**

As partes convenientes estabelecem que as empresas abrangidas pelo presente

instrumento coletivo deverão realizar obrigatoriamente no sindicato laboral, no prazo de 48 (quarenta e oito horas) após o pagamento das verbas rescisórias, as homologações das rescisões contratuais de trabalhadores com mais de 01 (um) ano de tempo de serviço e que sejam filiados ao sindicato laboral ou que não tenham feito oposição da cláusula da contribuição profissional extraordinária, sob pena de descumprimento de cláusula.

**Parágrafo 1º.** O contrato de trabalho quando rescindido por comum acordo entre empregado e empregador, conforme disposto no artigo 484-A da CLT, deverá obrigatoriamente ser submetido à homologação no sindicato laboral, caso este tenha mais de 01 (um) ano de contrato de trabalho, independentemente de ser associado ou de não ter feito oposição a contribuição profissional extraordinária.

**Parágrafo 2º.** Ficam as empresas obrigadas a entregar aos empregados e encaminhar ao sindicato profissional, via e-mail ([vigilantenorte@gmail.com](mailto:vigilantenorte@gmail.com)) e ([edpresidencia@gmail.com](mailto:edpresidencia@gmail.com)), os TRCT's dos não filiados, no prazo de até 10 (dez) dias após o pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo 3º.** As empresas deverão agendar de forma antecipada as homologações de rescisões, que serão previamente agendadas pelo Sindicato Profissional, que se compromete a atender na data e horário ajustados, objetivando cumprir a regra pactuada no *caput*.

**Parágrafo 4º.** Sendo constatada qualquer irregularidade nas parcelas a serem quitadas no ato da homologação, o Sindicato Laboral poderá, em face de sua não concordância com os cálculos apresentados, suspender a homologação mediante justificativa, cabendo à empresa, se houver pertinência na justificativa, realizar os ajustes necessários e comparecer à sede do Sindicato Laboral, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas para a devida homologação.

**Parágrafo 5º.** Se a empresa não concordar com a suspensão do ato homologatório caberá ao sindicato laboral proceder com a homologação do instrumento de rescisão contratual mediante ressalva, especificando as parcelas e discriminando o seu valor, se for o caso.

**Parágrafo 6º.** Se o empregado não comparecer para homologar a rescisão do contrato, o sindicato profissional fornecerá declaração de não comparecimento e a empresa fica desobrigada a comparecer novamente para a homologação.

**Parágrafo 7º.** A documentação necessária para homologação será a seguinte: **a)** 04 vias do termo de rescisão de contrato de trabalho; **b)** 01 via do aviso

prévio; **c)** 01 via do exame demissional; **d)** carta de preposto; **e)** 01 via do cálculo das médias duodecimais de horas extras, adicional de periculosidade e adicional noturno, se laborados; **f)** ficha financeira do empregado; **g)** 01 via do extrato analítico do FGTS atualizado; **h)** Carta de referência; **i)** PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário); **j)** CTPS devidamente atualizada; **l)** declaração de opção de continuidade ou não ao plano de saúde devidamente assinada pelo empregado; e **m)** comprovante de pagamento da rescisão através de depósito bancário.

**Parágrafo 8º.** A empresa fica obrigada a fornecer, de forma antecipada, os respectivos valores das passagens ou diretamente as passagens.

**Parágrafo 9º.** A inobservância do disposto nesta cláusula sujeitará a empresa à multa, em valor equivalente a 01 (um) salário normativo do empregado, por descumprimento de cláusula, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora, ficando estabelecido que a cláusula penal terá o seguinte rateio: 50% (cinquenta por cento) para o trabalhador e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato profissional.

**Parágrafo 10º.** Fica convencionado que a parte interessada na cobrança da referida penalidade pecuniária deverá obrigatoriamente notificar a empresa, por escrito, para que comprove o cumprimento no prazo 05 (cinco) dias.

#### Estágio/Aprendizagem

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRATAÇÃO DE MENOR E JOVEM APRENDIZ

Considerando que a aprendizagem profissional consiste em formação técnico-profissional metódica que permite ao jovem aprender uma profissão e obter sua primeira experiência como trabalhador, por isso mesmo as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo são obrigadas a empregar número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, dos trabalhadores existentes nos quadros administrativos das empresas, cujas funções demandem formação profissional.

**Parágrafo único.** Como o percentual de aprendizagem, de no mínimo cinco por cento, previsto no art. 429 da CLT, deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, o que difere do curso de formação de vigilante a que alude a Lei nº 7.102/82, em seu art. 16, inc. IV, requisito essencial para o exercício da atividade de segurança, não se confundindo com a mencionada

habilitação profissional obtida por meio de curso técnico de nível médio, prevista nas normas que tratam da aprendizagem, e também por força de lei, o curso de formação de vigilante somente pode ser autorizado pela Polícia Federal, por isso mesmo na contratação de aprendizes devem ser excluídos da base de cálculo os vigilantes (armados e/ou desarmados), os vigilantes de transporte de valores, os inspetores, supervisores e fiscais de segurança privada, justamente por não demandarem qualquer formação para seu exercício profissional.

#### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA CONTRATAÇÃO DE PNE, HABILITADO OU REABILITADO PELO INSS**

Considerando que o vigilante tem a função legal de inibir ou proibir ação delituosa com o uso de armas de fogo ou branca, sendo treinado para defesa pessoal, de patrimônio, de pessoas necessitando, assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141 do Decreto 3.048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, tomará 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 a empresa submeter antes à Polícia Federal, conforme Lei 7.102/83 e Portaria/DPF 3233/2012.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO REAPROVEITAMENTO PROFISSIONAL**

Fica convencionado entre as partes que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo, que forem vencedoras em processo licitatório de contratos públicos ou privados, poderão reaproveitar no todo ou em parte os empregados lotados no posto de trabalho.



**Parágrafo 1º.** As partes estabelecem que a empresa que perdeu o contrato de prestação de serviços deverá comunicar ao sindicato laboral, que prestará toda assistência aos empregados, objetivando buscar a manutenção no emprego.

**Parágrafo 2º.** As partes estabelecem que, se o empregado estiver cumprindo aviso prévio e for admitido/reaproveitado pela empresa vencedora do contrato de prestação de serviços, neste caso, o pedido de dispensa de cumprimento do aviso prévio deverá ser aceito pelo seu empregador observando em sua integralidade a redação da Súmula n.º 276 do TST.

**Parágrafo 3º.** As partes estabelecem, ainda, que se o empregado não for reaproveitado pela empresa vencedora do contrato de prestação de serviços e se seu empregador não tiver local para transferi-lo, dentro de sua base territorial, neste caso, o contrato será rescindido pela forma imotivada e caberá ao empregador proceder à anotação na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos no art. 477 da CLT. Havendo a transferência, esta não poderá violar os preceitos da Súmula nº 29 do TST.

**Parágrafo 4º.** Quando a empresa entregar os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao referido contrato caberá ao respectivo empregador reconsiderar o ato, antes de seu termo, visando à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial, cabendo ao empregado aceitar a reconsideração (princípio da continuidade das relações trabalhistas).

**Parágrafo 5º.** No encerramento do contrato de prestação de serviços entre o empregador e o tomador de serviço poderá a empresa vencedora efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Mediante acordo coletivo obrigatório com o sindicato laboral com anuência do sindicato patronal, poderá ser admitido a celebração de contrato de trabalho intermitente para os empregados vigilantes, nos termos dos artigos 443 e 452-A da

CLT.

**Parágrafo 1º.** Fica pactuado entre as partes que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo deverão encaminhar para o sindicato laboral e para o sindicato patronal no prazo de 10 (dez) dias, contados do registro do presente instrumento coletivo, a relação nominal dos empregados contratados na modalidade intermitente, com as respectivas datas de admissão, objetivando a sua regularização mediante acordo coletivo.

**Parágrafo 2º.** Se a empresa não encaminhar a referida relação, dentro do prazo assinado, as partes estabelecem que os sindicatos convenientes poderão demandar judicialmente mediante ação de exibição de documentos.

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

##### Qualificação/Formação Profissional

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO CURSO E CERTIFICADO DE RECICLAGEM DO EMPREGADO-VIGILANTE

A empresa de curso de formação de vigilantes, ao expedir o certificado de reciclagem, devidamente registrado pela Delegacia de Segurança Privada (DELESP), do Departamento de Polícia Federal ou Comissão de Vistoria, para ser considerado válido em todo território nacional, fica obrigada a entregar à empresa contratante do empregado-vigilante, no prazo de 05 (cinco) dias, o referido certificado.

**Parágrafo 1º.** Ficam as empresas obrigadas a entregar a declaração do curso de reciclagem (Declaração de Tipo de Pessoa) e entregá-lo ao respectivo empregado, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da disponibilidade da referida declaração.

**Parágrafo 2º.** O curso de reciclagem do empregado-vigilante será totalmente custeado pelo empregador e os exames de saúde física e mental e de aptidão psicológica serão renovados por ocasião da reciclagem do vigilante, às expensas do empregador, e deverão ser realizados antes do início do curso de reciclagem

**Parágrafo 3º.** A empresa quando solicitada, por escrito, pelo Sindicato Profissional enviará a este, no prazo de 8 (oito) dias contados do recebimento da solicitação, a

listagem dos seus empregados-vigilantes reciclados no período especificado.

**Parágrafo 4º.** Os dias em que o empregado estiver realizando o curso de reciclagem, o empregador deverá custear café da manhã, almoço, café da tarde e janta (no caso de pernoite), e, ainda, fornecer, de forma antecipada, os respectivos valores das passagens ou diretamente as passagens, e o tempo despendido pelo empregado não será considerado à disposição do empregador, desse modo, não há que se falar em pagamento das horas como extraordinárias, desde que realizado tanto na escala de trabalho quanto nas folgas, ou seja, é vedado ao empregador encaminhar o empregado para fazer o curso de reciclagem exclusivamente nos dias de folgas.

**Parágrafo 5º.** O empregado-vigilante que for reprovado no curso de reciclagem deverá ser submetido a novo curso e o custo será rateado entre a empresa e o empregado-vigilante reprovado na mesma proporcionalidade, isto é, 50% (cinquenta por cento) para cada uma das partes, considerando que é imprescindível o certificado de reciclagem, condição exigida em lei.

**Parágrafo 6º.** Se o empregado-vigilante ficar reprovado pela segunda vez fica convencionado entre as partes que o curso de reciclagem será totalmente custeado pelo empregado-vigilante, e se mesmo assim não houver a aprovação, fica pactuado que a empresa e o empregado deverão comparecer a CCP, mediante assistência do sindicato laboral, para resolver sua permanência ou não na empresa.

**Parágrafo 7º.** O empregado-vigilante que trabalhar em escala noturna não poderá realizar o curso de reciclagem no dia seguinte ao término da escala e, neste caso, o curso deverá ter início no dia seguinte a sua folga.

**Parágrafo 8º.** Fica estabelecido que as escolas que ministram cursos de formação de vigilantes deverão encaminhar, no prazo máximo de 10 (dez) dias, ao sindicato profissional, a relação nominal dos empregados matriculados, contendo a data de início das reciclagens, o nome dos vigilantes matriculados e seus respectivos empregadores.

#### Transferência setor/empresa

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS DESPESAS DE TRANSPORTE, ALIMENTAÇÃO E HOSPEDAGEM DO EMPREGADO

Quando o empregado tiver que se deslocar para localidades diferentes do posto de trabalho e/ou residência, a serviço da empresa, esta arcará, de forma antecipada, com as despesas de transporte, alimentação e hospedagem, em locais previamente determinados ou autorizados pela empresa.

**Parágrafo 1º.** Quando o empregado tiver que se deslocar para localidades diferentes do posto de trabalho e/ou residência, no horário compreendido entre 04 (quatro) e 06 (seis) horas da manhã, o empregador ficará obrigado a custear o café da manhã, composto de café e leite e pão com manteiga, sendo que o tempo gasto para fazer o lanche não será, em hipótese alguma, considerado tempo à disposição do empregador para fins de recebimento de horas extras.

**Parágrafo 2º.** Fica excluída da obrigatoriedade a empresa que paga diárias, a título de transporte, alimentação e hospedagem.

#### Estabilidade Aposentadoria

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Fica vedada a dispensa do empregado abrangido pelo presente instrumento, quando lhe faltar até 24 (vinte e quatro) meses do tempo exigido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para solicitar a aposentadoria, seja integral ou proporcional, ficando-lhe garantida a estabilidade pré-aposentadoria, desde que não exista causa objetiva que determine ou justifique sua dispensa por justa causa, pedido de demissão ou mútuo acordo.

**Parágrafo 1º.** Para adquirir o benefício acima referido, o empregado deverá obrigatoriamente comunicar, por escrito, ao seu respectivo empregador, quando estiver faltando-lhe até 24 (vinte e quatro) meses para o tempo de aquisição, apresentando para tanto documento oficial emitido pelo INSS (CNIS ou simulação pelo próprio site do INSS), atestando o tempo, seja integral ou proporcional.

**Parágrafo 2º.** Se o empregado for dispensado, quer por aviso prévio trabalhado, quer por aviso prévio indenizado, terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da data da ciência do aviso, para comunicar, por escrito, ao seu respectivo empregador que faz jus ao direito a estabilidade pré-aposentadoria, apresentando para tanto documento oficial emitido pelo INSS, sob pena de não poder suscitar a nulidade do

aviso prévio e conseqüentemente a perda da garantia prevista no *caput* da cláusula.

**Parágrafo 3º.** Adquirida a aposentadoria cessa imediatamente e de forma automática a garantia aqui conferida.

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA ESCALAS E JORNADAS DE TRABALHO**

Ficam os empregadores autorizados a utilizar as escalas 5x2, 6x1, 12x36 e 2x2. As referidas escalas são de regime especial.

**Parágrafo 1º.** Na escala 5x2 fica estabelecido que o horário diário de trabalho é de 08 horas e 48 minutos e a jornada semanal é de 44 horas e o divisor para apurar o valor da hora normal de trabalho é o 220. As horas extras, sem exceção, na escala 5x2, são aquelas que ultrapassam em cada semana respectiva da apuração a jornada semanal de 44 horas efetivamente trabalhadas.

**Parágrafo 2º.** Na escala 6x1 fica estabelecido que a jornada semanal é de 44 horas e o divisor para apurar o valor da hora normal de trabalho é o 220. As horas extras, sem exceção, na escala 6x1, são aquelas que ultrapassam em cada semana respectiva da apuração a jornada semanal de 44 horas efetivamente trabalhadas.

**Parágrafo 3º.** Fica estabelecido que a jornada mensal, tanto na escala 12x36 como na escala 2x2, quando o mês for de 30 dias, será de 180 horas, e quando o mês for de 31 dias, a jornada mensal será de 192 horas e as horas extras, sem exceção, são aquelas que ultrapassam a jornada mensal de 180 horas (no mês de 30 dias) ou 192 horas (no mês de 31 dias).

**Parágrafo 4º.** Fica estabelecido que a jornada mensal, na escala 12x36, quando o mês for de 31 dias será de 180 horas se o empregado laborar 15 escalas e as horas extras, sem exceção, são aquelas que ultrapassam a jornada mensal de 180 horas trabalhadas. O divisor para apurar o valor da hora normal de trabalho é o 180.

**Parágrafo 5º.** Fica estabelecido que os divisores na escala 12x36 e 2x2 para apurar



o valor da hora normal de trabalho será o 180 no mês de 30 dias ou 192 no mês de 31 dias, exceto quando ocorrer a regra do § 4º supra.

**Parágrafo 6º.** No caso dos empregados mensalistas, cujos salários são calculados à base de 30 (trinta) dias, o DSR já se encontra incluído no salário mensal, não cabendo se falar em cálculo separado do DSR, visto que os salários já são pagos à base de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo 7º.** As horas extraordinárias trabalhadas em quaisquer das escalas autorizadas não poderão ser objeto de compensação.

**Parágrafo 8º.** Fica estabelecido que a execução de horas extras em quaisquer das escalas autorizadas não serve de pressuposto para a desqualificação e/ou desconstituição das escalas trabalhadas, mesmo porque há previsão para a execução de horas extras e para o caso as partes se amparam nas regras dos incisos XIII e XXVI, do art. 7º, da Constituição Federal, no princípio do conglobamento, na regra da cláusula *pacta sunt servanda*, respeitando o princípio democrático da livre negociação e concessões mútuas e da prevalência do convencionado sobre o legislado.

**Parágrafo 9º.** As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos arts. 2º e 3º da Portaria nº 373, de 25/11/2011, sem prejuízo do disposto no art. 74, §2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

**Parágrafo 10º.** As entidades convenientes estabelecem que fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho mediante acordo coletivo com o sindicato laboral com anuência do sindicato patronal.

#### Prorrogação/Redução de Jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO LIMITE DE TOLERÂNCIA

As partes resolvem estabelecer que os empregados terão tolerância de atraso para assumir o respectivo serviço de até 10 (dez) minutos diários e, no máximo 90

(noventa) minutos por mês, sem caracterização de falta.

**Parágrafo 1º.** Em contrapartida, na entrada e na saída do serviço, se for o caso, os empregados darão aos seus respectivos empregadores, 10 (dez) minutos diários de sua tolerância, sem caracterização de sobrejornada ou de horário suplementar, no máximo de 90 (noventa) minutos por mês.

**Parágrafo 2º.** Quando o empregador determinar em norma interna que o empregado deve comparecer para o início da escala com antecedência máxima de 10 minutos, este deverá cumprir a determinação sob pena de indisciplina. No momento que o vigilante substituto assumir o posto de serviço o vigilante substituído passa o serviço e fica dispensado do trabalho ficando entendido que o horário do início da escala se compreende com a chegada do empregado ao posto do trabalho e não pelos procedimentos preliminares posteriores.

#### Intervalos para Descanso

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

Fica estabelecido que em qualquer escala é obrigatória a concessão do intervalo intrajornada, de no mínimo, 01 (uma) hora para repouso e alimentação.

**Parágrafo único.** Fica convencionado que na impossibilidade do empregador conceder, integralmente, ao trabalhador, o horário do intervalo intrajornada, ficará obrigado a indenizar 01 (uma) hora com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. A base de cálculo para apuração da hora normal será o salário acrescido das demais parcelas pagas de forma habitual e que possuem natureza salarial.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO INTERVALO INTRAJORNADA NAS ESCALAS 12X36 E 2X2

Em exceção ao disposto no art. 59 da CLT, o empregado que estiver laborando na escala 12x36 ou 2x2, poderá o empregador conceder ou indenizar os intervalos para repouso e alimentação conforme estabelece o art. 59-A da CLT.

### Outras disposições sobre jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO HORÁRIO DE RENDIÇÃO PARA ALMOÇO

Fica estabelecido entre as partes que nos postos onde há concessão do intervalo intrajornada ou rendição de almoço, o horário de almoço não poderá ser iniciado antes de 04 (quatro) horas do início da jornada de trabalho, inclusive a rendição do empregado que deverá ser rendido, no mínimo com 04 horas do início da jornada de trabalho e no máximo até às 15:00 (quinze) horas, salvo acordo coletivo específico que disponha de forma diversa.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO DIREITO DE TROCA DE ESCALA

As partes convencionam que o empregador deverá permitir, quando solicitado por escrito pelo empregado, a troca de escala, na quantidade de 02 (duas) escalas por mês. O empregado só terá direito a troca de escala, após a autorização da empresa.

**Parágrafo 1º.** Os empregados que estiverem cursando o ensino médio, fundamental, educação básica ou curso de nível superior poderão solicitar por escrito a troca de escala e no caso da recusa do empregador terão abonadas as horas diárias que faltar à escala de serviço, quando decorrente do comparecimento a exames escolares, sendo obrigatória a comunicação, por parte do empregado ao seu empregador, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência à realização da aludida prova ou exame, por intermédio de declaração escrita do respectivo estabelecimento de ensino.

**Parágrafo 2º.** O empregador poderá, desde que solicitado por escrito pelo empregado/vigilante/estudante, custear em até 60% (sessenta por cento) o material escolar a ser utilizado pelo referido empregado, ficando desde já devidamente autorizado a efetuar desconto do referido custo, no salário mensal do empregado beneficiado.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA JORNADA DE TRABALHO EM EVENTOS

É considerado vigilante de eventos, o profissional vigilante, devidamente capacitado que, convocado por empresa de segurança privada devidamente autorizada pelo Departamento de Polícia Federal, exercer atividade de segurança/vigilância dentro dos limites dos imóveis vigiados e, nos casos de atuação em eventos sociais, como show, carnaval, futebol, deve se ater ao espaço privado objeto do contrato.

**Parágrafo 1º.** O vigilante convocado pela empresa para prestar serviços em eventos fará jus ao pagamento de R\$ 147,15 (cento e quarenta e sete reais e quinze centavos), por diária, não podendo ultrapassar a quantidade de 12 (doze) horas, devendo, ainda, receber vale transporte e alimentação direta ou tíquete alimentação e qualquer alteração nesta regra só poderá ser feita mediante acordo coletivo específico que disponha de forma diversa celebrado com o sindicato laboral com anuência do sindicato patronal.

**Parágrafo 2º.** O pagamento da diária será efetuado diretamente ao vigilante e imediatamente ao término do evento.

**Parágrafo 3º.** As empresas ficam obrigadas a informar ao sindicato laboral, por qualquer meio hábil, em até 48 (quarenta e oito horas) de antecedência, os eventos em que prestarão serviços de segurança, contendo as seguintes informações: I - horário; II - local; III - público estimado; e IV - nome e número de registro no DPF dos vigilantes que atuarão no evento.

**Parágrafo 4º.** Fica pactuado entre as partes que as empresas, especialmente as de atuação em eventos sociais, deverão encaminhar, mensalmente, para o sindicato laboral ([vigilantenorte@gmail.com](mailto:vigilantenorte@gmail.com)) e ([edpresidencia@gmail.com](mailto:edpresidencia@gmail.com)) e para o sindicato patronal ([sindesp.es@terra.com.br](mailto:sindesp.es@terra.com.br)), a contar do prazo de 10 (dez) dias após o registro do presente instrumento coletivo, a GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e das informações à Previdência Social), sob pena de descumprimento de norma coletiva.

**Parágrafo 5º.** Se a empresa não encaminhar a referida documentação, dentro do prazo assinado, as partes estabelecem que o sindicato interessado poderá demandar judicialmente mediante ação de exibição de documentos.

**Parágrafo 6º.** As partes estabelecem que todos os documentos enviados pelas empresas serão obrigatoriamente protegidos e todas as informações que forem coletadas tem a finalidade exclusiva de ser utilizada internamente pelas entidades sindicais, ficando as entidades sindicais responsáveis pela manutenção das

medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados na forma da Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO TRABALHO EM REGIME OFFSHORE**

Considera-se regime OFFSHORE o trabalho dos empregados das empresas sob o regime de confinamento nas plataformas marítimas de petróleo, gás e navios, que prestam serviços em plataforma de produção, prospecção e perfuração de petróleo e UMS'S em alto mar.

**Parágrafo 1º.** A jornada de trabalho do empregado em regime offshore será de revezamento, de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso, sendo 21 (vinte e um) dias trabalhados por igual período de folga ou de sendo 14 (quatorze) dias trabalhados por igual período de folga.

**Parágrafo 2º.** O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência e/ou local de pernoite autorizado pela empresa até a efetiva ocupação do posto de trabalho nas plataformas e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo cliente-contratante (helicóptero ou traslado marítimo), não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador, por isso mesmo não cabe falar em pagamento extraordinário.

**Parágrafo 3º.** Diante da peculiaridade dos serviços OFFSHORE, fica autorizada a possibilidade de ocorrer à inversão de escala dos colaboradores, sem que referida alteração acarrete qualquer tipo de indenização ou futura alegação de alteração prejudicial e/ou unilateral do contrato de trabalho.

**Parágrafo 4º.** Uma vez em que o desembarque dos colaboradores que se encontram em regime de confinamento depende exclusivamente da programação de voo, o colaborador tem plena ciência de que seu desembarque poderá ocorrer após o 14º (décimo quarto) dia ou 21º (vigésimo primeiro), dependendo da escala adotada, sem que acarrete o pagamento de horas extras, desde que entre o término da escala de trabalho do colaborador e o seu efetivo embarque, não ultrapasse 5 (cinco) horas, sendo que a partir então será devido o pagamento de horas extras de 60% sobre o salário base. Tal regra somente será aplicada quando do efetivo desembarque do colaborador.



**Parágrafo 5º.** Os empregados quando em regime de trabalho OFFSHORE farão jus a percepção dos benefícios previstos no presente instrumento coletivo mais 30% de adicional de confinamento.

**Parágrafo 6º.** Os trabalhadores em regime OFFSHORE (embarcados) terão garantidos os adicionais previstos no presente instrumento coletivo integralmente sobre seu salário-base, mesmo que embarquem menos de 14 dias no mês. Caso permaneçam embarcados mais dias, receberão ainda os reflexos dos ditos adicionais sobre os dias extraordinários. Em vista da habitualidade do pagamento dos adicionais, os mesmos incidem sobre os adicionais de horas extras, adicional noturno, férias, 13º salário, FGTS, INSS e Aviso Prévio.

**Parágrafo 7º.** Caso o empregado não desembarque após o 14º (décimo quarto) dia de trabalho, permanecendo em regime de confinamento nas plataformas, ou seja, OFFSHORE, fará jus ao recebimento de adicional de 100% (cem por cento) para as horas que assim permanecer em efetivo trabalho.

**Parágrafo 8º.** Em caso de alteração da data do embarque ou desembarque por decorrência de mau tempo, ou situações diversas, a empresa fica obrigada a fornecer hospedagem para o vigilante no período em que o mesmo se encontrar à disposição da empresa, ou em caso de vigilantes residentes no município, o fornecimento de passagem para sua residência.

**Parágrafo 9º.** O tempo em que o empregado pode gozar de períodos de descanso, seja em alojamentos da empresa, hotéis, casas e/ou apartamentos alugados pelo empregador ou pelo cliente contratante, não será considerado parte da jornada de trabalho, nem tempo à disposição da empresa.

#### Férias e Licenças

#### Outras disposições sobre férias e licenças

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS E DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO NAS FÉRIAS

As empresas comunicarão as férias a cada trabalhador com 30 (trinta) dias de antecedência do início do gozo da mesma e as férias não poderão ter início em dia de folga do trabalhador devendo o empregador efetuar o pagamento com

antecedência de 02 (dois) dias ao início do gozo das mesmas.

**Parágrafo 1º.** A empresa só poderá cancelar as férias por ela já comunicada somente com a concordância do empregado.

**Parágrafo 2º.** É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, exceto na escala 12x36.

**Parágrafo 3º.** Fica convencionado entre as partes que partir de 01/01/2022 o empregado receberá o tíquete alimentação na importância integral de R\$ 600,00 (seiscentos reais). O valor será pago de uma só vez quando da concessão das férias, independentemente da eventual venda de férias (abono pecuniário) ou se o empregado, concordou em usufruir as férias em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**Parágrafo 4º.** As partes convencionam que a entrega dos tíquetes alimentação previsto no § 2º supra deverá ser realizada até o 5º dia útil contados do início do gozo das férias.

**Parágrafo 5º.** Em razão do fornecimento do tíquete alimentação previsto no § 3º supra, as empresas poderão descontar o percentual fixado no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), previsto na Lei nº 6.321/76, até o limite de 10% (dez por cento).

**Parágrafo 6º.** Por força do inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal as partes declaram solenemente que o tíquete alimentação sob as formas previstas nesta cláusula, não terá, em hipótese alguma, natureza remuneratória e por isso mesmo, não pode ser considerado como salário-utilidade ou salário *in natura*.

**Saúde e Segurança do Trabalhador**

**Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO UNIFORME OBRIGATÓRIO**

No ato da admissão do empregado vigilante a empresa fornecerá o uniforme obrigatório, cuja composição é a seguinte: duas calças; e/ou duas saias; e/ou dois

macacões; duas camisas; um par de botas; e/ou um par de coturno; e/ou um par de sapatos; um cinto e/ou um boné e uma jaqueta de frio (pelo período de 03 anos). O uniforme não terá validade pelo período de 01 (um) ano, mas deve o empregador renová-lo quando não estiver mais em condição de uso e os equipamentos de segurança até 03 (três) anos, desde que estejam em condições de uso.

**Parágrafo 1º.** É proibido o desconto de qualquer peça integrante do uniforme de uso obrigatório, inclusive do agasalho de proteção ao frio. Se danificado e/ou perdido, no efetivo exercício da função, sem que o fato tenha ocorrido por culpa do empregado, salvo na ocorrência de culpa do empregado, ou no caso do uniforme obrigatório e do agasalho serem usados fora da atividade laboral, nestas últimas situações o empregador fica autorizado a proceder nos salários do respectivo empregado o desconto para o pertinente ressarcimento.

**Parágrafo 2º.** Havendo necessidade do uso da capa de chuva, em razão exclusiva da situação do posto de serviço, o empregador fica obrigado a fornecer o respectivo acessório para o posto.

**Parágrafo 3º.** As empresas ficam proibidas de descontar do salário do empregado ou cobrá-lo de outra forma, valores que correspondam a uniformes, armas ou veículo que lhe forem arrebatados, por ação criminal, no local, horário e no desempenho das funções para as quais foi contratado pelo empregador.

**Parágrafo 4º.** Fica vedado qualquer desconto salarial por danos a veículos em curso no trabalho, ressalvada as hipóteses de comprovação de culpa, dolo, negligência, imprudência ou imperícia do respectivo empregado.

#### Aceitação de Atestados Médicos

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

O atestado médico deverá ser entregue pelo obreiro ou qualquer parente seu, no prazo máximo de 02 (dois) dias, contados após a data de emissão, que deverá ser entregue à sua coordenação e/ou fiscalização (fiscal, supervisor ou inspetor) ou diretamente na empresa conforme regimento interno da empresa, mediante contra recibo, ou por qualquer meio eletrônico disponibilizado pela empresa, inclusive *whatsapp*.

**Parágrafo 1º.** Fica garantido ao empregado abrangido por este instrumento coletivo o direito de exercer a opção de procurar tanto médico indicado pela empresa, quanto médico de sua confiança, não podendo o empregador rejeitar os atestados médicos sob qualquer hipótese.

**Parágrafo 2º.** Fica estabelecido entre as partes que a empresa deve assumir todos os encargos financeiros com os exames admissionais, periódicos, de retorno e demissional, sem qualquer custo para o empregado, sob pena de devolução do valor em dobro por cobrança indevida.

**Parágrafo 3º.** As informações de saúde dos trabalhadores contidas nos atestados médicos, à luz da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados), são consideradas dados sensíveis. Compete às empresas tomarem as devidas cautelas para evitar vazamento destas informações e para que estas não sejam compartilhadas ou acessadas por outros empregados não autorizados.

#### Relações Sindicais

#### Garantias a Diretores Sindicais

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA DISPENSA REMUNERADA DO EMPREGADO ELEITO DIRETOR

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos Diretores e/ou Dirigentes (titulares ou suplentes), que esteja em pleno exercício nas atividades representadas pelo SINDIVIGILANTES, quando convocado, por escrito, pelo Diretor Presidente.

**Parágrafo 1º.** A disposição acima mencionada será de 10 (dez) Diretores e/ou Dirigentes, limitada a um Diretor e/ou Dirigente por empresa ou grupo econômico. A disposição retro referida somente poderá ser aplicada mediante solicitação, por escrito, pelo Diretor Presidente, com o respectivo comprovante de recebimento da correspondência pela empresa.

**Parágrafo 2º.** Fica estabelecido, que o Diretor e/ou Dirigente do Sindicato Profissional, enquanto durar a sua disponibilidade remunerada, deverá receber do seu respectivo empregador, mensalmente, desde que esteja em efetivo exercício perante a entidade sindical, o salário normativo acrescido do adicional de periculosidade e o 13º salário, cabendo, ainda, ao empregador depositar em sua

conta vinculada as parcelas fundiárias e sem prejuízo dos demais benefícios previstos no presente instrumento coletivo.

**Parágrafo 3º.** O empregador pagará, ainda, ao Diretor e/ou Dirigente do Sindicato Profissional, enquanto durar a sua disponibilidade remunerada, no mês a que teria direito as férias anuais, um terço a mais que o salário normal, sem prejuízo dos demais benefícios previstos no § 2º supra.

**Parágrafo 4º.** As partes estabelecem que no período de vigência desta convenção coletiva deverá o empregador, que tenha empregado exercendo cargo de Diretor e/ou Dirigente Sindical (titular ou suplente), limitado a um Diretor e/ou Dirigente por empresa, liberá-lo, por 01 (um) dia por mês limitado a 12 (doze) dias por ano, previamente comunicado, por escrito, pelo Diretor Presidente, sem prejuízo do seu salário mensal e benefícios, para o exercício de sua atividade sindical.

#### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Por deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores e previsão estatutária ficou autorizado o desconto nos contracheques dos empregados associados, equivalente a 2% (dois por cento), calculado sobre o salário normativo do empregado acrescido do adicional de periculosidade, a título de mensalidade associativa.

**Parágrafo 1º.** As empresas se comprometem a fazer o desconto da mensalidade associativa, na forma estabelecida no *caput* desta cláusula, dos trabalhadores que já contribuem com a mensalidade associativa, não necessitando de nova filiação.

**Parágrafo 2º.** Em razão do princípio da liberdade de associação sindical os demais empregados que quiserem se associar deverão preencher devidamente a ficha de filiação para autorização do respectivo desconto diretamente na sede do sindicato profissional ou no site [www.sindivigilantes.com.br](http://www.sindivigilantes.com.br) ou, ainda, diretamente com seu respectivo empregador, por escrito, que ficará responsável de encaminhar ao sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias, contados da filiação.

**Parágrafo 3º.** No caso da filiação ser realizada no site do SINDIVIGILANTES, a entidade sindical encaminhará para empresas, por e-mail, o ofício com a relação dos associados e cópias das filiações. Além do e-mail serão encaminhadas a cópia



física do ofício e das filiações.

**Parágrafo 4º.** A contribuição referente à mensalidade associativa, que vem sendo descontada do associado, mensalmente, independentemente de nova filiação, deverá continuar sendo recolhida obrigatoriamente pelas empresas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente da competência.

**Parágrafo 5º.** Fica pactuado entre as partes que a empresa que for vencedora em processo licitatório e se reaproveitar, no todo ou em parte, a mão-de-obra disponibilizada pelo encerramento do contrato de trabalho, deverá no ato da admissão e em razão do princípio da liberdade de associação sindical, entregar a ficha de filiação para autorização do respectivo desconto.

**Parágrafo 6º.** As respectivas fichas devidamente assinadas deverão ser encaminhadas ao sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias, contados da filiação, objetivando a inclusão do respectivo empregado no quadro de associados do sindicato laboral.

**Parágrafo 7º.** Fica convencionado entre as partes que na admissão de empregado, a empresa empregadora solicitará a manifestação do referido empregado quanto à condição de filiar-se ou não à entidade sindical devendo para tanto o sindicato laboral disponibilizar as fichas de associação.

**Parágrafo 8º.** Na eventualidade de haver filiação, por parte do empregador, isto é, diretamente na empresa, esta fica obrigada de encaminhar a ficha de filiação, no prazo máximo de 10 (dez) dias, após a filiação, por intermédio do e-mail ([vigilantenorte@gmail.com](mailto:vigilantenorte@gmail.com)) e ([edpresidencia@gmail.com](mailto:edpresidencia@gmail.com)) devendo o sindicato laboral retirar as fichas na sede da empresa.

**Parágrafo 9º.** As empresas deverão fazer o depósito da mensalidade associativa até o dia 10 (dez), diretamente na conta corrente 1227-3, operação 003, agência 3489, da Caixa Econômica Federal, de titularidade do Sindivigilantes – CNPJ 30.965.172/0001-60, e encaminhar o respectivo comprovante de pagamento com a relação nominal para o e-mail ([vigilantenorte@gmail.com](mailto:vigilantenorte@gmail.com)) e ([edpresidencia@gmail.com](mailto:edpresidencia@gmail.com)), no prazo de até 05 (cinco) dias após o pagamento. O atraso no repasse das retenções referidas no *caput* implicará em multa de 2% (dois por cento) ao mês e mais a mora diária de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) sobre o valor não repassado, até a integralização do depósito, sem prejuízo da aplicação da multa convencional.

**Parágrafo 10º.** A desfiliação somente se efetivará por meio de carta pessoal,

individual, apresentada em 3 (três) vias, e que deverá ser entregue ao sindicato laboral, em sua sede, mediante protocolo pelo próprio trabalhador, sendo uma via para o trabalhador, outra para o sindicato e outra para ser encaminhada pelo sindicato ao empregador do trabalhador.

**Parágrafo 11°.** Na hipótese de o trabalhador ser portador de necessidade especial que inviabilize ou dificulte o seu deslocamento até a sede da entidade sindical, com o objetivo de exercer o seu direito de desfiliação, poderá este contatar a direção do sindicato objetivando o agendamento de dia, hora e local para receber a visita de representante do sindicato para o recebimento de sua carta de desfiliação.

**Parágrafo 12°.** Deverá ser consignado nas 3 (três) vias da carta de desfiliação o carimbo registrando, pelo menos, a data do protocolo de entrega da carta, a identificação do sindicato e da pessoa que recebeu o documento.

**Parágrafo 13°.** O sindicato terá até 10 (dez) dias, contados do protocolo da carta de desfiliação, para encaminhar ao empregador do trabalhador a 3ª (terceira) via da carta, de modo a notificá-lo a respeito da desfiliação de seu empregado.

**Parágrafo 14°.** Fica facultado ao sindicato, se assim o desejar, devolver a 2ª (segunda) e a 3ª (terceira) via ao trabalhador, já devidamente protocolada, para que este encaminhe uma das vias ao seu empregador.

**Parágrafo 15°.** As disposições ora ajustadas valem tanto para contribuições de desconto único, por alguns meses ou mensais e durante todo o período de validade do instrumento normativo, bem como se aplicam, no que couber, aos empregados admitidos após a data-base da categoria profissional.

**Parágrafo 16°.** O exercício do direito de desfiliação será gratuito, não podendo a entidade sindical cobrar qualquer valor em decorrência do seu exercício.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Por deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores ficou autorizada a cobrança da contribuição assistencial/negocial, no valor de R\$ 39,19 (trinta e nove reais e dezenove), que deverá ser descontada, a partir de 01/01/2022, de todos os trabalhadores integrantes da respectiva categoria profissional, na base territorial do

sindicato, nas competências dos meses de janeiro, fevereiro, março, abril, maio e junho de 2022. Para os empregados admitidos na vigência do instrumento coletivo, o desconto da referida contribuição será no primeiro mês subsequente ao do início do trabalho, e os descontos devem ocorrer na vigência do presente instrumento coletivo.

**Parágrafo 1º.** Em atenção aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, a referida contribuição tem por finalidade dar suporte e assegurar ao SINDIVIGILANTES condições para a defesa dos interesses econômicos e sociais, direitos individuais e coletivos de toda a categoria profissional, independentemente de ser ou não associado, não promovendo distinção entre os representados.

**Parágrafo 2º.** A empresa deverá descontar o valor indicado no *caput*, de todos os empregados não associados, nos meses referenciados, devendo, ainda, o empregador depositar até o dia 10 (dez) de cada mês, na conta corrente 1227-3, operação 003, agência 3489, da Caixa Econômica Federal, de titularidade do Sindivigilantes – CNPJ 30.965.172/0001-60, enviando a relação nominal dos empregados contribuintes bem como o comprovante de depósito, independentemente de solicitação, para o e-mail: ([vigilantenorte@gmail.com](mailto:vigilantenorte@gmail.com)) e ([edpresidencia@gmail.com](mailto:edpresidencia@gmail.com)), valendo como recibo a confirmação do e-mail.

**Parágrafo 3º.** Em hipótese alguma poderá haver desconto dos empregados associados da referida contribuição.

**Parágrafo 4º.** O atraso no repasse das retenções referidas no *caput* implicará em multa de 2% (dois por cento) ao mês e mais a mora diária de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) sobre o valor não repassado até a integralização do depósito, sem prejuízo da aplicação da multa convencional prevista no presente instrumento coletivo, que será revertida exclusivamente para o sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL**

Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento da competência do mês de março, dos seus empregados, a contribuição sindical, mediante expressa autorização do empregado. O desconto da contribuição sindical corresponde a 1/30 avos da remuneração e será calculada tomando-se por base a

remuneração, ou seja, salário (salário-base) mais as parcelas variáveis.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

A contribuição sindical é uma forma de contribuição social prevista na Constituição Federal, sendo devida ao sindicato patronal pelas empresas participantes da categoria econômica representadas pelo SINDESP/ES, e deverá ser paga, recolhida e aplicada na forma da lei.

**Parágrafo 1º.** O sindicato patronal encaminhará para todas as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo a guia de recolhimento da contribuição sindical (GRCSU) referente ao exercício 2022, e os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo até o dia 31/01/2022, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

**Parágrafo 2º.** As deverão que optarem pelo pagamento deverá encaminhar, por e-mail ([sindesp.es@terra.com.br](mailto:sindesp.es@terra.com.br)), cópia do comprovante de pagamento da referida guia.

#### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO EXERCÍCIO AO DIREITO DE OPOSIÇÃO**

Os trabalhadores poderão, individualmente, se opor, a qualquer tempo, aos descontos previstos no presente instrumento coletivo, de acordo com as condições estipuladas nos parágrafos abaixo.

**Parágrafo 1º.** O direito de oposição poderá ser exercido a qualquer tempo pelo trabalhador, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 2º.** A manifestação do trabalhador ao direito de oposição, se exercido nos primeiros 30 (trinta) dias, contados do protocolo no Ministério do Trabalho e Emprego, valerá para todos os meses e/ou descontos subsequentes, estando o

trabalhador dispensado de apresentar posteriormente nova oposição ao desconto durante a vigência do respectivo instrumento.

**Parágrafo 3º.** A manifestação do trabalhador ao direito de oposição, se exercido após os 30 (trinta) primeiros dias, contados da assinatura deste instrumento coletivo, valerá a partir deste momento e após o cumprimento das formalidades do exercício do direito, não gerando efeito retroativo para o trabalhador, ou seja, não terá o trabalhador direito de receber as contribuições já anteriormente descontadas.

**Parágrafo 4º.** A manifestação do direito de oposição pelos trabalhadores da categoria profissional somente se efetivará por meio de carta pessoal, individual, apresentada em 3 (três) vias, e que deverá ser entregue ao sindicato, em sua sede, mediante protocolo pelo próprio trabalhador, sendo uma via para o trabalhador, outra para o sindicato e outra para ser encaminhada pelo sindicato ao empregador do trabalhador.

**Parágrafo 5º.** Deverá ainda, constar da carta de oposição o nome completo e legível do trabalhador, o número de sua CTPS ou de qualquer outro documento de identificação legal, seu endereço, o nome e endereço da empresa ou entidade onde trabalha, local, data e assinatura.

**Parágrafo 6º.** Na hipótese de o trabalhador ser portador de necessidade especial que inviabilize ou dificulte o seu deslocamento até a sede da entidade sindical, com o objetivo de exercer o seu direito de oposição, poderá este contatar a direção do sindicato objetivando o agendamento de dia, hora e local para receber a visita de representante do sindicato para o recebimento de sua carta de oposição.

**Parágrafo 7º.** Deverá ser consignado nas 3 (três) vias da carta de oposição carimbo registrando, pelo menos, a data do protocolo de entrega da carta, a identificação do sindicato e da pessoa que recebeu o documento.

**Parágrafo 8º.** O sindicato terá até 10 (dez) dias, contados do protocolo da carta de oposição, para encaminhar ao empregador do trabalhador a 3ª (terceira) via da carta, de modo a cientificá-lo do exercício do direito de oposição pelo seu empregado.

**Parágrafo 9º.** Fica facultado ao sindicato, se assim o desejar, devolver a 2ª (segunda) e a 3ª (terceira) via ao trabalhador, já devidamente protocolada, para que este encaminhe uma das vias ao seu empregador.

**Parágrafo 10º.** As disposições ora ajustadas valem tanto para contribuições de



desconto único, por alguns meses ou mensais e durante todo o período de validade do instrumento normativo, bem como se aplicam, no que couber, aos empregados admitidos após a data-base da categoria profissional.

**Parágrafo 11º.** O exercício do direito de oposição será gratuito, não podendo a entidade sindical cobrar qualquer valor em decorrência do seu exercício.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL**

Para ter acesso à sede dos empregadores, os dirigentes sindicais devidamente credenciados pelo Sindicato Profissional, deverão solicitar a visita, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, justificando o pedido.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA CERTIDÃO DE REGULARIDADE TRABALHISTA SINDICAL**

Objetivando complementar a exigência dos arts. 27, 28 e 29 da Lei 8.666/1993, assim como em complementação a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), prevista na Lei 12.440/2011 e por força do princípio do convencionado sobre o legislado, as empresas de segurança privada com sede (matriz ou filial), na base territorial dos respectivos sindicatos convenientes, que participarem de concorrências privadas ou de licitações públicas nas modalidades de concorrência, tomada de preços, carta-convite, concurso, leilão, pregão eletrônico, inclusive de caráter emergencial, promovida no Estado do Espírito Santo, deverão apresentar ao contratante/licitante, independentemente de solicitação e/ou exigência, a Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical expedida pelo SINDESP/ES e pelo SINDSEG-GV/ES.

**Parágrafo 1º.** Consideram-se obrigações sindicais o cumprimento das seguintes cláusulas convencionais: 3ª, 4ª, 15ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª, 26ª, 46ª, 47ª e 54ª.

**Parágrafo 2º.** 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 trabalhistas pactuadas no presente

instrumento coletivo.

**Parágrafo 3º.** Os sindicatos patronal e profissional expedirão a Certidão de Regularidade Sindical, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, após a solicitação formal do documento, que poderá ser por e-mail.

**Parágrafo 4º.** A falta da certidão que trata este dispositivo ou sua apresentação com prazo de validade vencido (que será de 30 (trinta) dias) permitirá as demais empresas concorrentes ou mesmo as entidades sindicais convenientes alvejarem o procedimento licitatório por descumprimento de convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo 5º.** As empresas alcançadas por este instrumento levarão ao conhecimento dos tomadores de serviços o inteiro teor da presente convenção coletiva de trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante sua vigência.

**Parágrafo 4º.** Na hipótese de qualquer entidade sindical se negar a fornecer a Certidão de Regularidade, a negativa deverá ser justificada por escrito e na falta da justificativa, a empresa poderá se valer da apresentação do protocolo do requerimento da referida certidão acompanhado de cópias dos documentos elencados no § 1º supra.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

É facultado ao sindicato laboral celebrar acordo coletivo com uma ou mais empresas da categoria econômica, com anuência do sindicato laboral, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

**Parágrafo único.** A empresa interessada em celebrar acordo coletivo deverá, no ato da solicitação, comprovar o cumprimento das cláusulas 3ª, 4ª, 15ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª, 26ª, 46ª, 47ª e 54ª.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA OBRIGATORIEDADE DO ENVIO DE DOCUMENTOS AO SINDICATO LABORAL E PATRONAL**

As partes estabelecem que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo deverão encaminhar, até o dia 10 (dez) de cada mês, para o sindicato laboral (secfinancas@sindseg-es.com.br e juridico@sindseg-es.com.br) e para o sindicato patronal (sindesp.es@terra.com.br), as GFIPs (Guias de Recolhimentos do FGTS e de Informações à Previdência Social).

**Parágrafo 1º.** Dentro do mesmo prazo estabelecido no *caput*, as empresas deverão encaminhar a relação nominal com as datas de admissões dos empregados contratados a tempo parcial, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

**Parágrafo 2º.** As partes estabelecem que todos os documentos enviados pelas empresas serão obrigatoriamente protegidos e todas as informações que forem coletadas tem a finalidade exclusiva de ser utilizada internamente pelas entidades sindicais, ficando as entidades sindicais responsáveis pela manutenção das medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados na forma da Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

**Parágrafo 3º.** Na hipótese de qualquer empresa se negar a fornecer a documentação solicitada, a negativa deverá ser justificada, por escrito, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS**

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigos 7º, inciso I, 11, inciso I, c/c 9º, § 3º, que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço e prestadores de serviços, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados por determinação legal, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança, especialmente para garantir a o exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas

expectativas dele e os direitos e liberdades fundamentais, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados.

**Parágrafo único.** As partes convenientes estabelecem que do mesmo modo, os empregados, no exercício de suas funções, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços deverão observar as regras contidas na Lei Geral de Proteção de Dados, não podendo utilizar ou dar conhecimento, em hipótese alguma, a terceiros, de dados ou informações obtidas, sem o consentimento específico do titular.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DOS CONVÊNIOS E PARCERIAS CELEBRADOS PELAS ENTIDADES SINDICAIS**

É facultado as entidades sindicais celebrar convênios e acordos de parcerias com instituições privadas, tendo como objeto a realização de interesses comuns, para utilização dos benefícios e vantagens coletivos prospectadas pelo sindicato laboral e/ou pelo sindicato patronal em favor da categoria, ficando autorizadas as empresas de abrangidas pelo presente instrumento coletivo a participar como anuente.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As partes convenientes estabelecem que as atividades da Comissão de Conciliação Prévia do Setor de Segurança Privada, inscrita no CNPJ sob o nº 07.856.998/0001-70 serão realizadas na Avenida Cezar Hilal, nº 323, Bento Ferreira, Vitória/ES - Cep 29050-657, na conformidade do Regimento Interno.

**Parágrafo 1º.** A CCP tem como objetivo primeiro viabilizar e sustentar o sistema de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas, promovendo o entendimento em controvérsias individuais e coletivas de cada empresa, buscando dar solução pela

via da livre negociação e concessões mútuas.

**Parágrafo 2º.** A CCP, em sua atuação, pautar-se à pelos princípios da ética, da boa-fé, responsabilidade, celeridade e transparência, bem como pelo respeito mútuo e cooperação entre seus membros, cabendo aos demandantes agir com lealdade, com o intuito de alcançar a conciliação nos conflitos de natureza trabalhista.

**Parágrafo 3º.** A CCP, na solução de conflitos a ela submetidos, observar-se-á o princípio da gratuidade do atendimento da assistência do trabalhador.

**Parágrafo 4º.** Para custeio das despesas da CCP, sendo permitido a aplicação dos recursos exclusivamente para esta finalidade, será cobrado da empresa convocada o valor de R\$ 109,00 (cento e nove reais) por sessão conciliatória.

**Parágrafo 5º.** O empregador convocado para a sessão de tentativa de conciliação deverá comparecer pessoalmente ou por intermédio de preposto munido de cópia do Contrato Social, e caso não compareça, sem justificativa, estará descumprindo cláusula coletiva, sujeitando-se as sanções previstas no referido instrumento coletivo.

**Parágrafo 6º.** Em caso de não comparecimento da empresa será lavrado o correspondente termo de não comparecimento, que servirá de elemento para o encaminhamento de possível reclamação trabalhista no Judiciário pelo demandante.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

É facultado a empresa promover perante a Comissão de Conciliação Prévia a quitação anual de obrigações trabalhistas, na forma prescrita em lei vigente e mediante apresentação de documentos solicitados pelo sindicato laboral.

**Parágrafo único.** O fornecimento pelo sindicato laboral do termo de quitação anual previsto no art. 507-B da Lei 13.467/17 está condicionado à apresentação integral da documentação para análise, bem como ao fiel e integral cumprimento da convenção coletiva, devendo ser discriminadas as obrigações consideradas quitadas.



### Descumprimento do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA

O não cumprimento de qualquer cláusula desta convenção coletiva de trabalho, acarretará a aplicação da multa equivalente ao valor de 01 (um) salário normativo, por cláusula descumprida, até a efetiva regularização da causa que motivou a aplicação da referida sanção pecuniária.

**Parágrafo 1º.** Fica estabelecido que a cláusula penal do *caput* terá o seguinte rateio: 50% (cinquenta por cento) para o trabalhador alcançado pela infração e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato profissional.

**Parágrafo 2º.** Para a aplicabilidade do *caput*, fica convencionado que a parte interessada na cobrança da referida penalidade pecuniária, deverá obrigatoriamente notificar a outra, tida como infratora, por escrito, indicando especificamente a cláusula convencional descumprida, sob pena de inépcia.

**Parágrafo 3º.** Fica, desde logo, assinado o prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados do recebimento da notificação, que poderá ser enviada, inclusive para o e-mail indicado pela empresa com confirmação de recebimento, para a parte tida como infratora sanar o fato gerador da penalidade. Dentro do prazo, deve a parte notificada, comunicar, também por e-mail, se assim desejar, o saneamento do fato gerador da penalidade ou apresentar justificativa sobre a negativa da existência da infração.

#### Outras Disposições

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO DIA DO VIGILANTE

Fica convencionado entre as partes o dia 20 de junho como sendo o "Dia do Vigilante".

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMUNICAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS

A empresa Gestora da cláusula do auxílio familiar ao trabalhador poderá, quando solicitado pelo sindicato laboral, após anuência do sindicato patronal, encaminhar, por e-mail ([vigilantenorte@gmail.com](mailto:vigilantenorte@gmail.com)) e ([edpresidencia@gmail.com](mailto:edpresidencia@gmail.com)), a relação de todos os empregados afastados tanto por auxílio doença quanto por auxílio decorrente de acidente de trabalho.

EDIMAR BARBOSA

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANA PRIVADA DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO

EDIMAR DE OLIVEIRA CAMPOS

Presidente

SIND DOS EMPREG DE EMP DE SEG E VIG DO EST DO ESP SANTO

### ANEXOS

#### ANEXO I - ATA AGE DOS TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

#### ANEXO II - RESOLUÇÃO CNSP 05.84

[Anexo \(PDF\)](#)

#### ANEXO III - TABELA DE PREÇOS PLANO DE SAÚDE



[Anexo \(PDF\)](#)

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

CONTRASP

SRTVS QD 701 BL 02, Centro Empresarial Assis Chateaubriand salas 221/223 - Asa Sul - Brasília  
– DF.

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