

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AC000043/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/10/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055323/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.117530/2022-40
DATA DO PROTOCOLO: 17/10/2022

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: 10261100164202313e **Registro n°:** AC000014/2023
SIND. DAS EMP. DE VIG. SEG. E TRANSP. DE VALORES DO ESTADO DO ACRE,
CNPJ n. 02.866.338/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LESLIE
CASTELO DE VASCONCELOS;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE DE VALORES DO ESTADO
DO ACRE - SINTTRAVAC, CNPJ n. 30.756.264/0001-30, neste ato representado(a) por
seu Presidente, Sr(a). GEILSON CASTRO DA SILVA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º
de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente
Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s)** As partes fixam a
vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de
2022 a 28 de fevereiro de 2024, salvo a celebração de nova Convenção Coletiva de
Trabalho entre os sindicatos convenientes. A presente Convenção Coletiva de
Trabalho abrange exclusivamente os profissionais que prestam serviços de
transporte de valores (chefe de equipe, escolta e motorista de carro forte) em
empresas de segurança privada, em atividade no Estado do Acre, com abrangência
territorial em Acrelândia/AC, Assis Brasil/AC, Brasiléia/AC, Bujari/AC, Capixaba/AC,
Cruzeiro do Sul/AC, Epitaciolândia/AC, Feijó/AC, Jordão/AC, Mâncio Lima/AC,
Manoel Urbano/AC, Marechal Thaumaturgo/AC, Plácido de Castro/AC, Porto
Acre/AC, Porto Walter/AC, Rio Branco/AC, Rodrigues Alves/AC, Santa Rosa do
Purus/AC, Sena Madureira/AC, Senador Guiomard/AC, Tarauacá/AC e Xapuri/AC,
com abrangência territorial em Acrelândia/AC, Assis Brasil/AC, Brasiléia/AC, Bujari/AC,
Capixaba/AC, Cruzeiro do Sul/AC, Epitaciolândia/AC, Feijó/AC, Jordão/AC, Mâncio
Lima/AC, Manoel Urbano/AC, Marechal Thaumaturgo/AC, Plácido de Castro/AC,
Porto Acre/AC, Porto Walter/AC, Rio Branco/AC, Rodrigues Alves/AC, Santa Rosa do

Purus/AC, Sena Madureira/AC, Senador Guiomard/AC, Tarauacá/AC e Xapuri/AC.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PAGAMENTO DE SALARIOS

Considera-se a Data-Base o dia 01º de março, quando deverá ser concedido a todos trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva o aumento no salário-base, no seguinte percentual:

- Em 2022, aumento não inferior a 10,80% (dez vírgula oitenta por cento);
- Em 2023, aumento não inferior ao percentual do INPC, acumulado nos últimos doze meses anteriores a data-base.

§ 1º Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos no período de vigência da CCT 2022, salvo os decorrentes da celebração de Convenção Coletiva de Trabalho, promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de experiência.

§ 2º Em decorrência do reajuste salarial concedido através deste instrumento, ficam definidos os seguintes pisos salariais, a partir da data-base de 2022:

TABELA DO SALÁRIO BASE POR CARGO	
CARGO	VALOR (R\$)
Escolta de Carro Forte	R\$ 2.160,50 (dois mil e cento e sessenta reais e cinquenta centavos) por mês.
Motorista de Carro Forte	R\$ 2.700,73 (dois mil e setecentos reais e setenta e três centavos) por mês.
Chefe de Equipe	R\$ 2.808,81 (dois mil oitocentos e oito reais e oitenta e um centavos) por mês.

§ 4º As empresas devem efetuar o pagamento total das diferenças financeiras, decorrentes do reajuste salarial estabelecido nesta convenção coletiva, até o 5º (quinto) dia útil do quarto mês subsequente ao registro deste instrumento coletivo no órgão competente.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - DO FECHAMENTO DE FOLHA

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

§ 1º A jornada normal e extraordinária de trabalho será controlada através de cartão, papeleta de serviço externo, cartão magnético, livro ou folha de ponto, com utilização de modelo apropriado, inclusive para o pessoal da área operacional, facultada a utilização de outros meios mecanismos ou eletrônicos de controle de frequência, os quais, mediante assinatura do empregado nos relatórios periódicos emitidos pelo sistema de processamento de dados, servirão, igualmente, com meios de provas, para todos os fins e efeitos de direito.

§ 2º Fica autorizado, no presente instrumento, a adoção de sistemas alternativas eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta norma, desde que infração legal ou prejuízo ao trabalhador.

§ 3º Fica as empresas dispensadas da assinatura do demonstrativo de pagamento ou contracheque, podendo apresentar o comprovante de quitação bancaria ou pela via eletrônica.

§ 4º Para fins de fechamento do ponto, apuração e pagamento das horas extraordinárias e noturnas, as empresas poderão optar pelo fechamento da folha em data anterior ao último dia do mês sem que isso implique em atraso de pagamento previsto no Art. 459, §1º da CLT.

§ 5º No caso de a empresa optar pelo fechamento do ponto, em data anterior ao último dia do mês, pagará as horas extras e noturnas remanescentes em valores atualizados pelo salário do mês do efetivo pagamento, não podendo ultrapassar a folha do mês subsequente.

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO SALARIAL

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXTA - DO ADIANTAMENTO DE VERBA SALARIAL

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

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DESCONTOS NA FOLHA DE PAGAMENTO

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

§ 1º As empresas deverão efetuar descontos nas folhas de pagamento de seus

empregados que expressamente autorizarem, quando os respectivos descontos decorrerem de pagamento das mensalidades sindicais e repasses de convênios intermediados pelo sindicato laboral.

§ 2º Os descontos referentes ao pagamento das mensalidades sindicais e repasses de convênios disciplinados nesta convenção, serão efetuadas até o dia 10º do mês subsequente ao laborado.

§ 3º As empresas são obrigadas a fornecer aos empregados, em conjunto com o pagamento salarial, o demonstrativo dos descontos voluntários efetuados na folha de pagamento, contendo, no mínimo, os valores descontados, o motivo dos descontos, a referência da parcela paga, a quantidade total de parcelas consignadas e a identificação do credor.

§ 4º O não cumprimento do prazo previsto no § 2º desta cláusula, sujeitará o infrator, no caso das mensalidades sindicais, a multa de 2% (dois) por cento sobre o valor devido, além de juros de 0,1% (dez centésimos por cento) ao dia, e, no caso dos repasses de convênios, ficará responsável por ressarcir as despesas decorrentes do atraso no pagamento das empresas conveniadas.

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

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

§ 7º Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, as empresas comunicarão o Sindicato Laboral, para fins de informações quanto débitos perante a entidade sindical, os quais deverão ser descontados das verbas rescisórias e repassados ao Sindicato Profissional.

§ 8º Os empregados não são responsáveis por ressarcir a empresa pelos prejuízos ocasionados em razão de furto ou roubo de uniformes, aparelhos de comunicação, armas, munições, coletes balísticos ou outros equipamentos de trabalho, ainda que a ação criminosa ocorra fora do horário e do local de trabalho, exceto se restar comprovado que o obreiro colaborou dolosamente para o evento ou agiu com grave imprudência ou negligência.

§ 9º Fica vedado ao empregador aceitar dos trabalhadores o ressarcimento por prejuízos sofridos por si ou pelos tomadores do serviço, exceto nos casos em que o empregado que, por culpa ou dolo, causar dano devidamente comprovado, situação que dependerá de homologação do sindicato, sob pena de caracterização do crime de apropriação indébita (art. 168 do CP) pela retenção dolosa de salário (art. 7º, X, da CF/88).

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - DO ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

I – Para os contratos de trabalho em regime de 12x36, será considerada como hora extra de trabalho, remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), o trabalho exercido durante o período de folga, respeitando o intervalo Interjornada de 12 (doze), sob pena de pagamento do adicional de hora extra em 100% (cem por cento).

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

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

Outros Adicionais

CLÁUSULA NONA - DAS PROMOÇÕES

Os cargos de Escolta de Carro Forte, Chefe de Equipe e Motorista de Carro Forte são destinados, com exclusividade, para promoção dos empregados que atendam, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Estejam empregados na empresa há, no mínimo, 12 (doze) meses no cargo de Vigilante ou Vigilante Líder;
- b) Possuam habilitação técnica correspondente para o exercício do cargo;
- c) Não possuam, em seu histórico disciplinar ativo, a punição de suspensão.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os profissionais da escoltas de carro forte, motoristas de carro forte e os chefes de equipe de carro forte, independente da jornada diária de trabalho, receberão créditos para

alimentação por dia de efetivo serviço, a ser fornecido pelo empregador, em atenção a Lei 6.321/76, atendendo os padrões do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, por meio de cartões magnéticos ou qualquer outro sistema que garanta que este benefício será utilizado para atender a sua finalidade, o qual será denominado ticket-alimentação.

§ 1º O benefício ora instituído possui natureza indenizatória não-salarial, razão pela qual não se incorpora e nem se integra à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência para contribuição previdenciária ou depósitos do FGTS, não reflete em qualquer parcela salarial e nem serve como base de cálculo para horas extras, adicional noturno, hora reduzida noturna, 13º salário, férias, aviso prévio, adicionais de periculosidade e/ou insalubridade, dentre outras, bem como não configura rendimento tributário do beneficiário.

§ 2º O benefício instituído no caput desta Cláusula deverá ser fornecido para cada trabalhador, de forma antecipada e em parcela única, até o quinto dia útil do mês vincendo.

§ 3º O benefício ora disciplinado, não será inferior a R\$ 29,50 (vinte e nove reais e cinquenta centavos) por dia efetivamente laborado em 2022.

§ 4º Em 2023, o valor do ticket alimentação será de R\$ 31,75 (trinta e um reais e setenta e cinco centavos) por dia efetivamente laborado.

§ 5º O empregado que se deslocar para municípios fora da Base, de modo que percorra, em roteiros conjugados ou não, mais de 180 km (de ida), da saída da Base até o último ponto de atendimento, com o objetivo de realizar transporte de valores, fará jus ao recebimento extra de 03 (três) tickets alimentação, sem prejuízo do ticket alimentação ordinário e dos demais direitos já assegurados na Constituição Federal, na legislação trabalhista e/ou neste instrumento coletivo.

§ 6º Na hipótese do § 5º desta cláusula, se houver necessidade, caberá ao empregador custear integralmente o pagamento de alimentação e, em caso de pernoite, o dispêndio com a hospedagem dos referidos obreiros, providenciando instalações higiênicas, salubres, confortáveis e seguras, sendo vedado qualquer desconto do trabalhador.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE

As entidades sindicais convenientes ajustam que, a partir de 01/03/2023, as empresas abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho deverão instituir o Auxílio de Assistência à Saúde, com o objetivo de proporcionar aos empregados sindicalizados o acesso a um sistema de convênio que forneça atendimento médico e realização de exames laboratoriais.

§ 1º Caberá ao sindicato laboral, contratar a pessoa jurídica que irá prestar o serviço ora disciplinado, devendo a escolha da empresa de convênio-saúde ocorrer por meio de deliberação dos seus filiados, em Assembleia Geral.

§ 2º A partir da data de implementação do benefício criado nesta cláusula, cada empresa do setor deverá arcar com o custo da mensalidade do convênio, no valor de R\$ 10,00 (dez reais), por empregado sindicalizado.

§ 3º O valor do custo por empregado filiado deverá ser repassado pela empregadora diretamente para a conta bancária da empresa que irá prestar o serviço de convênio-saúde.

§ 4º O valor do custo mensal por empregado filiado deverá aumentar anualmente, até o limite máximo de R\$ 50,00 (cinquenta reais), da seguinte forma:

- a) Em 01/03/2024, o valor será de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado sindicalizado;
- b) Em 01/03/2025, o valor será de R\$ 30,00 (trinta reais) por empregado sindicalizado;
- c) Em 01/03/2026, o valor será de R\$ 40,00 (quarenta reais) por empregado sindicalizado;
- d) Em 01/03/2027, o valor será de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado sindicalizado.

§ 5º O valor estabelecido para custear o benefício regulamentado nesta cláusula, conforme previsto nos §§ 2º e 4º, deverão ser incluídos na planilha de custo das empresas, independentemente de o empregado ser filiado ao convênio de saúde.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO SEGURO DE VIDA

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

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

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

devidamente atualizados monetariamente.

§ 2º Quando solicitado, as empresas deverão fornecer aos empregados cópias dos seus certificados de contratação do seguro de vida aqui previsto.

§ 3º No caso do profissional de transporte de valores que estiver afastado do trabalho por motivo de acidente ou tratamento de saúde, será considerada a remuneração mensal que lhe seria atribuída se estivesse em atividade, excluindo-se apenas as horas extras.

§ 4º As empresas deverão apresentar ao sindicato laboral, em até 3 (três) dias úteis, toda documentação referente ao benefício tratado nesta cláusula, sempre que solicitadas por escrito pelo presidente da entidade profissional.

§ 5º O benefício tratado nesta cláusula será concedido ainda que o evento (sinistro) não tenha ocorrido durante ou em razão do serviço.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

§ 1º A assistência jurídica será custeada pela empresa mesmo após a ruptura do vínculo de emprego, nos casos em que o empregado responder inquérito policial, ação penal e/ou ação cível, por ato praticado em razão do exercício de suas funções.

§ 2º A assistência jurídica de que trata esta cláusula deve ser concedida independentemente do empregado estar sendo acusado de ter agido com culpa ou dolo, abrangendo, inclusive, o acompanhamento do trabalhador perante a autoridade policial, sem que os empregados arquem com quaisquer despesas ou ônus.

§ 3º O empregado que não apresentar as notificações/intimações/citações a empregadora, referente a eventuais inquéritos policiais ou ações judiciais decorrentes do exercício de suas funções, eximirá a empregadora da assistência jurídica de que trata esta cláusula.

§ 4º Em caso de descumprimento comprovado do disposto nesta cláusula, poderá o empregado, diretamente ou através do seu Sindicato Profissional, contratar os serviços de advogado, obrigando-se a empresa ao reembolso dos honorários profissionais.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO REGISTRO NA CTPS

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

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA CARTA DE RECOMENDAÇÃO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

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

§ 1º Quando o pagamento de Rescisão de Contrato de Trabalho for efetuado por meio de cheque, deverá ser observado os seguintes critérios:

- a) Proibição de pagamento nos finais de semana e feriados;
- b) De segunda a sexta-feira o cheque deverá ser entregue ao obreiro em horário não inferior a 60 (sessenta) minutos antes do término do atendimento bancário, observado o horário de verão;
- c) Deverá ser registrado no cheque a data correspondente ao dia efetivamente entregue ao trabalhador;

d) O pagamento não será considerado efetuado se no dia correspondente não houver fundos para compensar o cheque.

§ 2º As empresas que efetuarem o pagamento da rescisão através de cheque, deverão garantir que, por até 5 (cinco) dias úteis após sua data, hajam fundos suficientes para o trabalhador poder compensá-lo.

§ 3º Sempre que os empregados forem chamados para acerto de contas fora do município da prestação do serviço, notadamente a rescisão do contrato de trabalho, os empregadores arcarão com as respectivas despesas com deslocamento dos empregados.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS ATRIBUIÇÕES FUNCIONAIS

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

ATRIBUIÇÕES DA ATIVIDADE POR CARGO	
CARGO	DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES
Escolta de Carro Forte	Profissional habilitado nos termos da Lei Federal nº 7.102/83, com as seguintes atribuições: a) fazer o transporte de numerário, bens ou valores, mediante a utilização de veículos, comuns ou especiais; b) garantir a segurança dos bens transportados contra ações criminosas; c) fazer a segurança do chefe de equipe e demais membros de sua guarnição; d) zelar pela guarda do armamento e demais equipamentos que estiver utilizando.
Motorista de Carro Forte	Profissional habilitado nos termos da Lei Federal nº 7.102/83 e a legislação de trânsito, cuja atribuição é conduzir exclusivamente veículo utilizado na atividade de transporte de valores, tendo a responsabilidade de averiguar as condições mínimas de circulação do veículo, cabendo-lhe observar somente os níveis do óleo do motor e da água do radiador, bem como a calibragem dos pneus.
Chefe de Equipe	Profissional habilitado nos termos da Lei Federal nº 7.102/83, com as seguintes atribuições: a) comandar a guarnição que fará o transporte de valores; b) zelar pela guarda da carga e/ou valores transportados durante todo trajeto, até o cumprimento total da missão; c) assegurar a estrita observância dos protocolos de segurança; d) assegurar a guarda e conservação do armamento e demais

equipamentos utilizados pela equipe.

§ 1º Todos os profissionais cujas atribuições estão descritas nesta cláusula (tabela acima), deverão desempenhar suas funções conforme os procedimentos administrativos e protocolos de segurança determinados pela empresa empregadora.

§ 2º Os procedimentos administrativos e os protocolos de segurança da empregadora deverão ser informados por escrito aos empregados, conforme a função que desempenha.

§ 3º Os empregados não poderão receber punição disciplinar pela inobservância de qualquer procedimento administrativo ou protocolo de segurança que não tenham tomado ciência por escrito.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA RECICLAGEM

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

- a) Havendo necessidade dos trabalhadores se deslocarem de um município a outro para realizarem o curso de reciclagem, as empresas custearam as despesas de deslocamento, hospedagem e alimentação;
- b) As empresas se comprometem reciclar em escolas de formação que ofereçam condições adequadas, para o aproveitamento das aulas ministradas;
- c) O profissional da capital, optante de vale transporte, terá direito a 02 (dois) vales transportes e um ticket alimentação diariamente estando de folga;
- d) Caso a empresa não forneça o ticket alimentação, deverá fornecer 04 (quatro) vales transportes para que o mesmo possa ir almoçar em casa;
- e) Caso não seja beneficiário do vale transporte, a empresa fornecerá ao empregado um ticket-alimentação por dia de aula de reciclagem;
- f) Estando o profissional em gozo de férias, o mesmo não poderá ser submetido aos cursos de reciclagens;
- g) Nos casos de profissionais dispensados sem justa causa, se a reciclagem estiver

vencida ou faltando 60 (sessenta) dias para vencer, as empresas ficam obrigadas a indenizá-lo ou inscrevê-lo no curso de reciclagem;

h) Fica vedado a empresa trocar a jornada de trabalho do profissional para fins de reciclagens;

i) Os profissionais que desempenham suas funções em horários noturnos, não poderão ter suas reciclagens realizadas em horários que impossibilitem o interregno mínimo de 12 (doze) horas entre a saída de seu expediente laboral e o início das aulas de reciclagens;

j) As empresas ficam obrigadas a comunicar aos seus empregados a data de início dos cursos de reciclagens, concedendo, no mínimo, 15 (quinze) dias para que os mesmos possam providenciar sua documentação necessária;

k) Quando os profissionais forem reciclar seus cursos específicos, caso os mesmos estejam impedidos por lei de tirar seus documentos por consequência de atos em exercício da função, as empresas colocarão à disposição dos mesmos, a assistência jurídica de que trata este instrumento coletivo;

l) Caso a empresa possua médico contratado, este poderá atestar a sanidade física e mental em casos de reciclagem.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO DESVIO DE FUNÇÃO

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

a) Quando, excepcionalmente, ocorrerem eventos de força maior ou caso fortuito que torne imprescindível o labor do obreiro, sob pena de grande prejuízo para a empresa ou para o tomador do serviço; e/ou

b) Quando a execução de tais serviços estiver prevista para o respectivo cargo no regimento/regulamento interno da empresa antes da contratação, desde que guarde correlação com as atribuições determinadas nesta convenção, vedado qualquer função que não esteja intrinsecamente relacionada ao seu cargo.

§ 1º Excepcionalmente, as empresas poderão utilizar os trabalhadores que ocupam o cargo de escolta no serviço de portaria da própria sede, sem, contudo, gerar qualquer obrigação adicional para a empregadora ou implicar em desvio de função.

§ 2º Somente os trabalhadores que ocupam cargo de Escolta de Carro Forte, Chefe de Equipe e Motorista de Carro de Forte podem exercer a atividade de transporte de valores, salvo aqueles que, mesmo ocupando cargo diverso, tiverem habilitação para tal e sua

remuneração for compatível com a função.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DOS DEVERES DO TRABALHADOR

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

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ESTABILIDADE GESTACIONAL

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

§ 1º A licença maternidade será concedida a partir da 32ª (trigésima segunda) semana de gestação, mediante solicitação da obreira, acompanhada de documento subscrito por médico especialista em obstetrícia, devidamente credenciado no conselho regional de medicina, atestando o tempo da gravidez.

§ 2º Caso o INSS, por qualquer motivo, obstaculize a concessão do benefício da licença maternidade antecipada, a empresa arcará com o pagamento da remuneração correspondente.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA RESERVA TÉCNICA

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS GARANTIAS DO EMPREGADO

Os empregados que estiverem a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição da aposentadoria, tanto comum quanto especial (25 anos), ficam assegurados no emprego durante o período que falta para completar o requisito quanto ao tempo de serviço, salvo na ocorrência de demissão por justa causa.

§ 1º Fica convencionado que, para efeitos de aplicação deste instrumento, a atividade exercida por profissionais do transporte de valores é considerada especial.

§ 2º A empregada grávida, a partir da oitava semana de gestação, mediante sua

solicitação, será transferida para trabalhar em horário diurno, bem como em posto/função que exija menos esforço físico, resguardado o seu direito de retornar a situação anterior após o período gravídico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

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

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

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

- a) Meios de comunicação acessíveis;
- b) Armamento de acordo com a legislação;
- c) Coletes balísticos a todos vigilantes que utilizarem armas de fogo;
- d) Veículo de carro forte blindado para o transporte de valores;
- e) Carga extra de projéteis em condições de uso;
- f) Lanternas em perfeito funcionamento para os vigilantes noturnos;

§ 1º As condições de trabalho dos obreiros deverão observar as Normas Regulamentadoras expedidas pelo MTE.

§ 2º Quando o obreiro tiver que prestar seus serviços em área descobertas, mesmo que durante pouco tempo, as empresas fornecerão, sem ônus para os seus empregados,

equipamentos adequados e impermeáveis para os dias de chuva, composto de capa e botas, os quais permanecerão depositados no local da prestação de serviços.

§ 3º Ficam as empresas obrigadas a realizarem, de acordo com a legislação, a revisão e manutenção periódica de armas e munições utilizadas nos postos de serviço.

§ 4º Em caso de urgência ou emergência, nos postos de trabalho onde não houver acesso aos meios de comunicação, o profissional está autorizado a sair do posto em busca de ajuda.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS PUNIÇÕES DISCIPLINARES

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

§ 1º A empresa deverá, ainda, observar os seguintes critérios:

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

§ 2º Em caso de punição de suspensão ou demissão por justa causa, a empresa deverá enviar o respectivo comunicado ao sindicato laboral até o décimo dia do mês subsequente, conjuntamente com os demais comunicados de punição inferior que subsidiaram a punição mais gravosa, caso houver.

§ 3º As punições disciplinares serão aplicadas com o balizamento entre a gravidade da conduta do obreiro, o efetivo prejuízo causado a empresa e o seu histórico disciplinar ativo.

§ 4º O histórico disciplinar ativo dos empregados trata-se de uma pasta contendo as anotações relativas a conduta positiva e/ou negativa do obreiro, para fins de promoção e/ou punição disciplinar.

§ 5º Serão excluídas do histórico disciplinar ativo as punições inválidas e as que tiverem sido aplicadas há mais de 16 (dezesesseis) meses.

§ 6º As informações contidas no histórico disciplinar ativo são restritas a empresa e aos respectivos empregados, sendo vedado o acesso de terceiros, exceto para subsidiar processos judiciais e nos casos previstos em lei ou neste instrumento normativo.

§ 7º As duas primeiras punições disciplinares ao empregado, em razão de faltas ou atrasos ao serviço de forma injustificada, serão de advertência por escrito.

§ 8º O empregado não será demitido por justa causa em razão de faltas ou atrasos ao serviço de forma injustificada, antes de sofrer duas vezes a penalidade de suspensão, observado as demais normas contidas nesta convenção.

§ 9º Com exceção dos casos de falta grave, fica vedado ao empregador aplicar punição de suspensão ao obreiro que não possua em seu histórico disciplinar ativo, no mínimo, 02 (duas) advertências pelo mesmo motivo ou 03 (três) advertências por motivos diversos.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE SINDICAL

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

§1º A estabilidade tratada nesta cláusula fica limitada a 07 (sete) dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

§ 2º As empresas reconhecem e garantem que a estabilidade sindical, esculpida na Carta Política de 1988 e na legislação infraconstitucional, se estendem a todos os delegados de base, bem como aos seus respectivos suplentes, exceto quando ocorrer a extinção do contrato com o tomador de serviços onde estes estiverem lotados.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

a) 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso;

b) 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§ 1º Com base no art. 7º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, fica convencionada entre as partes que a empresa será permitida a compensação das horas trabalhadas a mais em um dia, mediante a redução da jornada de trabalho em outro dia, com a concessão de folga compensatória, nos seguintes termos:

a) A aludida compensação será válida somente se observado o período mensal de apuração, para os serviços de transporte de valores, tesouraria e setores administrativos;

b) As horas extras trabalhadas, que não forem compensadas dentro dos períodos estabelecidos na alínea anterior, deverão ser remuneradas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.

c) Para efeito de cálculo de horas extras, o empregador dividirá o salário por 220 (duzentos e vinte);

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

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

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

§ 2º Serão admitidas quaisquer escalas de trabalho (5x2, 5x1 e 6x1), em face das características e singularidades da atividade.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

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

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

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

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

§ 1º No caso dos obreiros que laboram sob o regime de 12x36, as empresas terão o período das 10 às 14 horas para conceder o início do intervalo intrajornada dos trabalhadores diurnos, e das 21 às 01 hora, para os trabalhos noturnos.

§ 2º No caso dos obreiros que laboram sob o regime de 44 horas semanais, as empresas terão um período de 04 (quatro) horas para conceder o início do intervalo intrajornada, a partir das 10 (dez) horas para os trabalhadores diurnos e a partir das 18 horas, para os trabalhadores noturnos.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS FALTAS JUSTIFICÁVEIS

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

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

Parágrafo único. Os empregados terão até 01 (um) dia útil após o retorno ao serviço, para

comprovar a justificativa da ausência no serviço.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA APURAÇÃO DE FALTAS DISCIPLINARES

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

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO QUADRO DE AVISO

As empresas deverão disponibilizar quadro de avisos em local de fácil acesso e visualização aos seus empregados, com o objetivo de ser utilizado pela entidade laboral para se comunicar com os trabalhadores ou repassar informações de interesse da categoria.

Parágrafo único: O quadro de avisos de que trata o caput desta cláusula deverá ter, no mínimo, 1m² (um metro quadrado) de extensão.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS

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

§ 1º A empresa deverá dar preferência a concessão de férias ao trabalhador estudante no mesmo período das férias escolares, se for por ele solicitado.

§ 2º As empresas que cancelarem a concessão das férias já comunicadas, ressarcirão as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas antes do cancelamento e mediante comprovação pelo empregado.

§ 3º Fica vedada à empresa a interrupção do gozo de férias concedidas a seus empregados.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO UNIFORME

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

§ 1º Cada uniforme compreenderá as vestimentas e o calçado utilizado pelo empregado no exercício de sua atividade laborativa, de acordo com o contrato com o tomador do serviço, devendo ser confeccionado em material resistente e de boa qualidade.

§ 2º Fica expressamente definido que as meias e peças íntimas não fazem parte do uniforme a ser fornecido pela empresa.

§ 3º As empresas entregarão o primeiro conjunto de uniforme completo no ato da admissão do empregado, e o segundo uniforme será entregue após o término do contrato de experiência de trabalho, exceto no caso dos vigilantes com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, onde os dois uniformes serão fornecidos no ato da contratação.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

As partes ajustam que na vigência desta convenção coletiva não será instituída a Comissão de Representantes dos Empregados nas Empresas, prevista nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D e seus parágrafos, da Lei nº 13.467/2017, ficando mantida a representação dos empregados pelo Sindicato Laboral, conforme autoriza o artigo 611-A,

VII, do mesmo diploma legal.

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA LIBERAÇÃO DE DIRETORES

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

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

§ 1º Todas as verbas citadas acima, serão pagas pela empresa que possui vínculo empregatício com o trabalhador liberado.

§ 2º Todos os diretores e delegados de base, assim como seus respectivos suplentes, farão jus a liberação disciplinada nesta cláusula, observado os seguintes limites:

- a) As empresas que possuem até 100 (cem) empregados, serão obrigadas a liberar 01 (um) para dedicar-se a atividade sindical laboral, nos termos desta cláusula, independente do mesmo está investido em cargo sindical na condição de titular ou suplente;

b) As empresas que possuem acima de 100 (cem) empregados, serão obrigadas a liberar 02 (dois) para dedicar-se a atividade sindical laboral, nos termos desta cláusula, independente do mesmo está investido em cargo sindical na condição de titular ou suplente;

c) Em todo caso, a liberação do Diretor Presidente do sindicato laboral será automática e não será considerada para efeito do cálculo das alíneas anteriores.

§ 3º A liberação de que trata esta cláusula dependerá de solicitação do presidente da entidade laboral, observado os limites determinados no parágrafo anterior.

§ 4º As empresas terão 10 (dez) dias corridos para atender ao pedido de liberação de empregado, nos termos desta cláusula.

§ 5º O trabalhador liberado, deverá se apresentar na sede da empresa onde possui vínculo empregatício, em até 10 (dez) dias, afim retornar as suas atividades funcionais, quando:

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

§ 6ª Com exceção dos locais de acesso restrito em razão de protocolos de segurança, os diretores e delegados sindicais terão livre acesso as dependências das empresas, para fiscalizar o cumprimento desta convenção e dos demais direitos dos trabalhadores, desde que haja aviso prévio de, no mínimo, vinte e quatro horas.

§ 7º O diretor ou o delegado de base que não estiver liberado a serviço do sindicato profissional, será alocado em postos e horários de sua preferência para facilitar sua atividade sindical quando houver anuência junto ao tomador do serviço.

§ 8º A liberação do segundo empregado, nos termos da alínea b) desta cláusula, terá validade somente enquanto durar a vigência da convenção coletiva, todavia, em todo caso, não haverá revogação da liberação durante o período de negociação de novo instrumento normativo.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA VIOLAÇÃO DESTE INSTRUMENTO NORMATIVO

As empresas que violarem as regras contidas neste instrumento normativo, na legislação

trabalhista, nas normas regulamentares emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e nas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, estarão sujeitas ao pagamento de multas, aplicadas de acordo com os seguintes critérios:

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

§ 1º Somente o presidente do sindicato profissional tem legitimidade para aplicar as multas referentes a violação deste instrumento normativo.

Da Notificação de Violação

§ 2º Constatada a violação das espécies de normas citadas no caput desta cláusula, o sindicato laboral deverá notificar a empresa para que, no prazo de 02 (dois) dias úteis, querendo, apresente a documentação necessária para refutar a referida Notificação de Violação ou, nos casos cabíveis, sanar a norma violada.

Da Notificação de Multa

§ 3º Após o prazo do § 2º desta cláusula, caso a empresa não obtenha sucesso em refutar a referida Notificação de Violação ou, nos casos cabíveis, não regularize a norma violada, o Sindicato Laboral poderá aplicar-lhe multa conforme a gravidade da infração.

§ 4º A partir da Notificação de Multa, as empresas terão o prazo de 30 (trinta) dias contínuos para efetuarem o pagamento das multas aplicadas.

Da Confissão

§ 5º As empresas que confessarem expressamente a violação da norma relatada na Notificação de Violação e efetuarem o pagamento da respectiva multa dentro do prazo estabelecido no § 4º desta cláusula, farão jus ao desconto de 50% (cinquenta por cento).

§ 6º Em caso de objeção a aplicação da multa, a empresa deverá, até o prazo de vencimento da multa, depositar o respectivo valor em juízo, a fim de que o judiciário resolva a questão, sob pena de pagar o valor da multa com acréscimo de 20% (vinte por cento), sem prejuízo da incidência de juros e correção monetária.

§ 7º Os recursos obtidos em razão destas multas, pertencerão ao sindicato dos trabalhadores, que deverá destinar sua aplicação em benefício dos obreiros abrangidos por esta convenção coletiva, com o dever da entidade laboral prestar contas destes recursos as empresas multadas ao final de cada ano.

§ 8º A multa aplicada em razão de infrações graves terá o valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais).

§ 9º A multa aplicada em razão de infrações médias terá o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

§ 10º A multa aplicada em razão de infrações leves terá o valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais).

§ 11º Todas as multas aplicadas deverão ser fundamentadas, sob pena de nulidade.

§ 12º As multas serão individualizadas (por violação e por empresa), cabendo sua aplicação na ocorrência de violação das espécies de normas citadas no caput desta cláusula, independentemente da quantidade de trabalhadores atingidos pela violação, vedada a aplicação de mais de uma multa com idêntico fundamento no mesmo mês de sua incidência.

§ 13º As empresas que, no prazo de 12 (doze) meses, violarem o mesmo dispositivo, estarão sujeitas ao pagamento das multas em dobro, sem prejuízo do disposto no § 5º desta cláusula.

§ 14º O sindicato laboral deverá aplicar as multas convencionadas neste instrumento normativo em até 90 (noventa) dias após tomar ciência das violações, sob pena de invalidação do ato punitivo.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO COMPROMISSO DE COMBATE À CLANDESTINIDADE

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

}

LESLIE CASTELO DE VASCONCELOS
Presidente
SIND. DAS EMP. DE VIG. SEG. E TRANSP. DE VALORES DO ESTADO DO
ACRE

GEILSON CASTRO DA SILVA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE DE VALORES DO
ESTADO DO ACRE - SINTTRAVAC

ANEXOS
ANEXO I - CCT ASSINADA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - LISTA PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

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