



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM SEGURANÇA
E VIGILÂNCIA PRIVADA, TRANSPORTE DE VALORES,
SIMILARES E AFINS DO ESTADO DE SÃO PAULO - PS**

E-mail: fetravesp@fetravesp.org.br

Fetravesp

CNPJ: 01.256.979/0001-26 - www.fetravesp.org.br

- SESVESP -
27 NOV. 2017
PROCOLO N°
RECEBIDO POR: <i>Jessica E. Cunha</i>

São Paulo, 27 de Novembro de 2017

Ao:

Sindicato das Empresas de Segurança Privada, Segurança Eletrônica e Cursos de Formação do Estado de São Paulo – SESVESP

Att: DD. Presidente Dr. João Eliezer Palhuca

Ref: Encaminhamento de Pauta de Reivindicações – Data Base de 1º de Janeiro de 2018.

Prezados Senhores:

Serve a presente para encaminhar a Pauta Unificada de Reivindicações das Entidades Sindicais Profissionais do Estado de São Paulo, com coordenação da Fetravesp, para a data base de 1º de Janeiro de 2018.

Solicitamos pela análise e apreciação de Vossas Senhorias, e bem assim pela aprovação e acolhimento do conjunto das Cláusulas Coletivas ora propostas, para vigência e eficácia na próxima data-base.

Solicitamos outrossim, seja dado início formal às negociações da data base, com agendamento de datas para as rodadas de negociação entre os blocos profissional e econômico da categoria.

Tendo em vista o encaminhamento anterior da composição de nossa comissão permanente de negociação, e de tabela de cálculo de verbas trabalhistas que já transigimos e aprovamos em reunião havida entre nossas representações, e que até a presente data não obtivemos nenhuma resposta, vimos ademais reiterar pelos exatos termos das nossas correspondências anteriormente protocoladas.

Sendo assim, renovamos nossos votos de estima e consideração, e permanecemos à sua inteira disposição.

Agradecemos a costumeira atenção e a elevada consideração de Vossas Senhorias.

Atenciosamente.

Pedro Francisco Araújo
Presidente – Fetravesp

São Paulo, 27 de Novembro de 2.017

Ao:

Sindicato das Empresas de Segurança Privada, Segurança Eletrônica e Cursos de Formação do Estado de São Paulo – SESVESP

Att: DD. Presidente Dr. João Eliezer Palhuca

Ref: Encaminhamento de Pauta de Reivindicações – Data Base de 1º de Janeiro de 2018.

Prezados Senhores:

Serve a presente para encaminhar a Pauta Unificada de Reivindicações das Entidades Sindicais Profissionais do Estado de São Paulo, com coordenação da Fetraresp, para a data base de 1º de Janeiro de 2018.

Solicitamos pela análise e apreciação de Vossas Senhorias, e bem assim pela aprovação e acolhimento do conjunto das Cláusulas Coletivas ora propostas, para vigência e eficácia na próxima data-base.

Solicitamos outrossim, seja dado início formal às negociações da data base, com agendamento de datas para as rodadas de negociação entre os blocos profissional e econômico da categoria.

Tendo em vista o encaminhamento anterior da composição de nossa comissão permanente de negociação, e de tabela de cálculo de verbas trabalhistas que já transigimos e aprovamos em reunião havida entre nossas representações, e que até a presente data não obtivemos nenhuma resposta, vimos ademais reiterar pelos exatos termos das nossas correspondências anteriormente protocoladas.

Sendo assim, renovamos nossos votos de estima e consideração, e permanecemos à sua inteira disposição.

Agradecemos a costumeira atenção e a elevada consideração de Vossas Senhorias.

Atenciosamente.

Pedro Francisco Araújo
Presidente – Fetraresp

PAUTA – FETRAVESP – CAMPANHA DE 2018
DATA BASE EM 1º DE JANEIRO

Características da presente pauta de reivindicações:

A proposta que ora se apresenta, considera como já existentes e fixados em caráter preliminar: 1) as conquistas da categoria expressas em normas anteriores; 2) a vigência das cláusulas sociais e econômicas existentes; 3) o respeito, de caráter constitucional (artigo 114 – par. 2º, parte final) às disposições mínimas legais, de todas as ordens, de proteção ao trabalho, bem como às disposições já consolidadas; sendo que, por tal raciocínio, somente é negociável, através da norma vindoura, cláusulas que possibilitem aos trabalhadores melhores condições de vida, remuneração e trabalho.

Destaque-se que para as reivindicações que realiza, o conjunto da Categoria Profissional foca prioritariamente: 1) as principais necessidades de seus trabalhadores em face da natureza da atividade, das condições de trabalho em que se dá efetivamente a prestação dos serviços; bem como da estrutura e composição do mercado; 2) a necessidade de crescimento do setor em específico no quesito qualidade, o que implica em maior investimento nos fatores humanos e na condição digna de vida aos trabalhadores; bem como na elevação contínua de sua importância social e econômica e na elevação dos seus níveis de produtividade; 3) os índices estatísticos de custo de vida, de inflação e econômicos, especialmente nos últimos doze meses; associado ao fato de que há muitos anos as convenções da categoria estão sendo negociadas sem aumento real 4) a necessidade de distribuição dos frutos e resultados positivos das empresas com os seus empregados, que em nosso sistema em particular sempre deixou e continua deixando muito a desejar 5) as decisões reiteradas do Tribunal Regional de São Paulo – 2ª Região - Capital, em dissídios coletivos, que representam os precedentes normativos adotados em matéria coletiva e servem de parâmetros para negociação e eventual decisão judicial 6) o elevado risco de lesões e morte representado pelo exercício da atividade profissional específica, que sem dúvida deve reverter em prol do trabalhador e de sua família em forma de remuneração e/ou indenização suficiente 7) a importância social e econômica da atividade profissional no Brasil e especialmente no Estado de São Paulo 8) a dignidade do trabalhador e de sua família e o respeito à sua vida, saúde, dignidade e bem estar.

Segue, isso considerado, a pauta unificada das reivindicações da categoria profissional dos vigilantes e seguranças, para a data base de primeiro de Janeiro do ano de 2018.

Salienta que a proposta obedece a mesma ordem das cláusulas em relação a norma anteriormente convencionada, objetivando facilitar a análise das reivindicações e bem assim a negociação. Para que se permitisse esse procedimento facilitador, nas cláusulas em que a categoria profissional reivindica a sua exclusão da norma; o número da cláusula é preservado e em seu bojo é reivindicada a sua retirada da norma de forma justificada. As cláusulas novas, que estão sendo propostas para negociação a partir dessa data base, estão enumeradas ao final, após as cláusulas já existentes.

Atenciosamente;

Pedro Francisco Araújo – Presidente da Fetrapesp

PAUTA FETRAVESP 2018 – DATA BASE EM 1º DE JANEIRO

CLÁUSULA 1ª - VIGENCIA E DATA BASE

A presente norma salarial e social firmada pelas representações sindicais das partes, tem sua aplicabilidade e vigência no período compreendido entre 1o de Janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018, considerando a data base da Categoria em 1o de Janeiro.

Justificativa: Pré-existente. Estabelece o período de vigência da norma firmada.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGENCIA

A presente norma estabelece os compromissos convencionais e obrigacionais das empresas existentes em 1o de janeiro de 2018 e das que forem constituídas ou instaladas no decorrer da vigência do Instrumento Coletivo, nas atividades de segurança privada patrimonial e pessoal, cursos de formação/especialização de vigilantes e operacionalização/monitoramento de segurança eletrônica; amparados pela Lei Federal 7.102/83 ou pela que vier substituí-la; beneficiando os empregados com isonomia, independentemente do cargo ou função, relativamente às empresas que atuam na territorialidade do Estado de São Paulo.

Justificativa: Resume a abrangência e aplicabilidade da norma, trazendo algumas singelas atualizações e correções.

CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL E SALÁRIOS NORMATIVOS.

Será concedido pelas empresas integrantes da categoria econômica, aos seus empregados com contrato em dezembro de 2017, um reajuste equivalente ao INPC do IBGE ou ao IPCA do IBGE, o que for maior no período, apurado no período de 12 (doze) meses, compreendido entre dezembro de 2016 e novembro de 2017, acrescido do percentual de 2% a título de aumento real.

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

I – Na hipótese do (a) empregado (a) exercer duas ou mais funções adicionais cumulativamente, fará jus ao recebimento de seus adicionais também de forma cumulativa.

II – Caso o empregado exerça função diferenciada, nos termos dos itens IX a XI e XIV a XX da tabela desta cláusula, e também exerça uma ou mais funções adicionais conforme descrito nos demais itens, ser-lhe-á devido, além da remuneração prevista, também a gratificação ou gratificações daquelas funções adicionais que exerce.

(O valor do novo piso salarial, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2018, que servirá a completar as lacunas da tabela abaixo, será o resultado do piso salarial do período anterior, multiplicado pelo índice referido no caput e acrescido do percentual de 2% de aumento real).

Cargo	PISO	Gratificação de Função
I – Vigilante	R\$	Sem gratificação
II – Vigilante Feminino	R\$	Sem gratificação
III – Vigilante/Monitor de Segurança Eletrônica		5%
IV – Vigilante Condutor de Animais		10%
V – Vigilante/Condutor de Veículos (1)		10%
VI – Vigilante/Segurança Pessoal		10%
VII – Vigilante Balanceiro		10%
VIII – Vigilante Brigadista		10%
IX – Vigilante Líder		12%
X – Vigilante Operador de Monitoramento Eletrônico		11,77%
XI – Supervisor de Monitoramento Eletrônico		74,71%
XII – Vigilante embarcado e/ou de plataforma		10%
XIII – Vigilante Controlador de Tráfego		10%

Outras funções sem gratificação, e com valores reajustados:

(Os valores dos novos pisos salariais destas funções abaixo, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2018, que servirão a completar as lacunas da tabela abaixo, serão o resultado do piso salarial do período anterior, multiplicado pelo índice referido no caput e acrescido do percentual de 2% de aumento real).

XIV – Auxiliar de Monitoramento Eletrônico	R\$
XV – Atendente de Sinistro	R\$
XVI – Instalador de Sistemas Eletrônicos	R\$
XVII – Empregados Administrativos	R\$
XVIII – Inspetor de Segurança	R\$
XIX – Supervisor de Segurança	R\$
XX – Coordenador Operacional de Segurança	R\$

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

Parágrafo terceiro – As partes convencionam também, sem prejuízo dos adicionais acima previstos e que serão devidos conforme sua tipificação, que os empregados que executarem habitualmente serviços adicionais que não façam parte da função básica para as quais foram contratados, farão jus a um adicional de 10% sobre o salário normativo da função enquanto perdurar a atividade adicional.

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

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

¹ - Houve supressão do termo "motorizados".

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

Parágrafo sétimo – Somente se admite na categoria o regime de trabalho mensal e todos os empregados são menselistas.

Observação Importante: A Categoria Profissional entende, especialmente considerando o ocorrido nas negociações em anos anteriores, e na perda de tempo e recursos envolvidos em tal prática, que a negociação dos salários dos trabalhadores deve partir ab initio, minimamente, da oferta de índices de reposição de perdas inflacionárias para o período considerado de doze meses, sendo de se lembrar que é prática histórica nesta categoria a reposição das perdas pelo INPC do IBGE. É sabido que a aplicação do índice é mera reposição do poder de compra e não representa nenhum ganho salarial. Espera-se, portanto, que a negociação se dê, desde o primeiro momento, por esta conscientização e a partir de então, a mercê de propostas de ganhos reais aos trabalhadores.

Justificativa: Recomposição salarial aos valores da data base anterior e concessão de aumento real. Consideração do fato de que no ano anterior houve aplicação do índice menor entre os dois que estão sendo reivindicados, sendo natural que neste ano, em que inclusive se vislumbra uma recuperação econômica, haja a aplicação do maior dos dois índices apurados. Consideração de que há muitos anos não há elevação real dos salários nas diversas funções existentes na categoria, sendo necessário que isso seja feito neste ano. Aplicação de precedentes normativos do TRT da 2ª Região. Manutenção das características principais das condições até então vigentes – normas em vigência. Previsão de acúmulo de adicionais no caso em que há acúmulo de funções adicionais. Previsão de incidência da gratificação adicional, quando devida, mesmo àqueles que exercem funções com diferenciação e salário diferenciado. Previsão de adicional por atividades adicionais que na realidade trata-se de um acúmulo de função. Criação de novos adicionais, em reflexo ao que ocorre na realidade; e melhor denominação de algumas funções. Foi retirado o piso devido ao Vigilante a Tempo Parcial, uma vez que se propõe nessa norma que tal atividade seja vinculada/regulada por acordo coletivo de trabalho, sendo fixadas todas as regras naquele instrumento.

CLÁUSULA 4ª – DOCUMENTO ÚNICO DE REGISTRO SALARIAL.

As empresas ficam obrigadas a registrar num único documento salarial em duas vias, de forma absolutamente clara e para perfeito entendimento dos empregados (as), evitando inclusive o uso desnecessário de siglas e abreviaturas – especialmente as não usuais; toda a remuneração mensal e consectários, gratificação de função, horas extras, DSR's, adicional noturno e outros, com as respectivas verbas registradas no holerite, devendo entregar a primeira via aos empregados necessariamente até cinco dias úteis antes da data da realização do seu pagamento, sendo que estes firmarão recibo na segunda via, no qual darão quitação somente dos valores líquidos registrados e desde que efetivamente quitados através do competente e oportuno depósito bancário.

Parágrafo primeiro – Tais registros completos, claros e necessários, conforme determinado pelo caput desta cláusula, deverão ser absolutamente quantificados e valorados, ou seja, deve haver a obrigatória transcrição no holerite, quando aplicável, de sua quantidade (em minutos, horas, dias etc, de forma adaptada ao que está sendo descrito) e do respectivo valor correspondente pago ao empregado (a).

Parágrafo segundo - Todos os descontos legais e legítimos que forem realizados serão registrados no holerite, de forma clara e segundo os mesmos princípios inculpidos no caput e parágrafo primeiro acima, ficando sempre ressalvado aos empregados o direito de auferirem as diferenças remuneratórias a que se refere à cláusula "Descontos Proibidos" do presente Instrumento Normativo, de reivindicarem a devolução do que foi incorretamente descontado, e bem assim, de não reconhecerem nenhuma validade sobre pagamento efetuado "por fora", ou seja, não registrado.

Parágrafo terceiro – As empresas que optarem pela emissão eletrônica dos recibos de pagamento, via rede bancária, deverão respeitar a presente cláusula em sua totalidade, ficando dispensadas apenas de

colher a assinatura do empregado na sua respectiva via do recibo de pagamento. As empresas fornecerão obrigatoriamente a 2ª via do holerite aos empregados que a solicitarem por escrito.

Parágrafo quarto – Caso a entrega do holerite não seja efetuada diretamente ao empregado o documento deverá estar lacrado.

Justificativa: O dispositivo mantém garantias já conquistadas pelos trabalhadores, vindo a acrescentar obrigações óbvias às empresas, especialmente no que tange à necessária clareza das informações constantes dos recibos de pagamento.

CLÁUSULA 5ª – FOLHA DE PAGAMENTO MENSAL – FECHAMENTO.

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

Parágrafo primeiro – Quinzenalmente, as empresas poderão conceder aos empregados que solicitarem, um adiantamento dos salários mensais, de no máximo 40% (quarenta por cento).

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

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

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

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

Justificativa : Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 6ª – DESCONTOS PROIBIDOS.

As empresas ficam proibidas de descontar dos salários ou cobrá-los de outra forma, todos os valores correspondentes a uniforme, roupas, veículos ou instrumentos de trabalho, e em especial referentes a armas e outros instrumentos arrebatados de vigilantes e profissionais da categoria por ação de crimes praticados nos seus locais de trabalho, ou nos trajetos de ida e volta ao serviço.

Justificativa: A cláusula exclui o parágrafo primeiro anterior, sendo que para a comprovação do crime basta o relato do funcionário. O termo "veículos motorizados" é aqui substituído apenas por "veículos", uma vez que atualmente são também utilizados pelos trabalhadores, a mando das empresas, veículos não motorizados.

CLÁUSULA 7ª – DESCONTOS ESPECIAIS EM FOLHA DE PAGAMENTO.

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

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

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

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

Parágrafo quarto – O objeto desta cláusula não se confunde com a previsão contida na Cláusula 60, que trata do “empréstimo consignado em folha de pagamento”.

Justificativa - Permanece a redação da norma de 2017, com acréscimo apenas do parágrafo quarto, que visa evitar confusões que tem sido comuns.

CLÁUSULA 8ª – NORMA SALARIAL COLETIVA, ABRANGENCIA E APLICABILIDADE.

A presente norma estabelece e garante os compromissos e garantias convencionais e obrigacionais coletivos das empresas que exercem atividades no Estado de São Paulo, existentes em 1º de janeiro de 2018 e das que forem constituídas ou instaladas no decorrer da vigência do Instrumento Coletivo, nas atividades de segurança privada patrimonial e pessoal, cursos de formação/especialização de vigilantes e operacionalização/monitoramento de segurança eletrônica; amparados pela Lei Federal 7.102/83 ou pela que vier substituí-la; beneficiando os empregados com isonomia, independentemente do cargo ou função.

Justificativa: Norma prevista anteriormente. Apenas realizamos sua atualização e algumas correções.

CLÁUSULA 9ª - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS E AUMENTOS REAIS.

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

Justificativa: Manutenção de condições expressas em normas vigentes com adaptações, especialmente acréscimo para ratificar o que está previsto na norma.

CLÁUSULA 10ª – SALÁRIO DO SUBSTITUTO.

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

Justificativa: Manutenção de cláusula pré-existente com adaptações, redução de prazo e universalização do direito.

CLÁUSULA 11 – REMUNERAÇÕES E BENEFÍCIOS DIFERENCIADOS.

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

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

Justificativa : Manutenção da norma de 2017, com adaptações na redação visando acentuar a obrigatoriedade da norma para amparar seu estreito cumprimento.

CLÁUSULA 12 – HORAS EXTRAS.

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

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

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

Parágrafo terceiro – No cálculo da verba prevista nesta cláusula, de natureza econômica, serão considerados todos os termos, valores, quantitativos e indicativos da Tabela constante do Anexo I desta CCT.

Justificativa: Aplicação do precedente normativo do TRT da 2ª Região quanto ao percentual aplicável ao adicional de horas extras. Utilização do divisor correto em vista da previsão da quantidade limite de horas de trabalho mensal na categoria em cada uma das jornadas admitidas. Revisão redacional visando maior primor. Utilização da Tabela de Cálculos entabulada entre as partes.

CLÁUSULA 13 – ADICIONAL NOTURNO.

Pagamento de adicional de 50% (cinquenta por cento) para o trabalho noturno, realizado das 22 horas de um dia até final da jornada do dia seguinte, para efeitos salariais, com consideração da hora noturna reduzida, acrescido do adicional de periculosidade, gratificação de função (quando houver), e demais adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva.

Parágrafo primeiro: Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas, nos termos do artigo 73, par. 5º da CLT e Súmula 60, parte II do E. TST.

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

Parágrafo terceiro – No cálculo da verba prevista nesta cláusula, de natureza econômica, serão considerados todos os termos, valores, quantitativos e indicativos da Tabela constante do Anexo I desta CCT.

Justificativa: Aplicação de precedente normativo do TRT da 2ª Região, adaptado à legislação e normatização atualmente em vigor. O parágrafo segundo e as alterações no caput, justificam-se em face da atitude de várias empresas, que não pagam corretamente as horas e adicionais noturnos, além dos adicionais de horas extras decorrentes e da necessária consideração da hora noturna reduzida. Revisão redacional para alcançar maior primor, principalmente alteração do caput em termos do cumprimento da lei. Utilização da Tabela de Cálculos entabulada entre as partes.

CLÁUSULA 14 – INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.

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

Parágrafo primeiro – O PPRA do local específico de prestação de serviço determinará a incidência ou não do direito ao adicional. Parágrafo segundo – Cessada a condição insalubre ou perigosa, devidamente comprovada através da emissão de novo PPRA, o adicional não será mais devido.

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 15 – RISCO DE VIDA E ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – ATIVIDADE PROFISSIONAL DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL.

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

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

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

Parágrafo terceiro – Em razão da regulamentação da Lei 12.740/12, fica o adicional de risco de vida previsto nas convenções coletivas anteriores a esta da segurança privada extinto desde o dia 02/12/2013.

Parágrafo quarto – Fica ressalvado que não haverá cumulatividade entre o extinto adicional de risco de vida com o atual adicional de periculosidade, nos termos da Lei 12.740/12, prevalecendo este, por ser o

mais vantajoso ao empregado, nos termos do parágrafo terceiro do artigo 193 da CLT e da cláusula de risco de vida prevista nas convenções anteriores a esta Norma Coletiva.

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, sendo acrescentado que o direito está agregado ao contrato e que tal remuneração é devida inclusive em períodos de treinamento e reciclagem.

CLÁUSULA 16 - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS RESULTADOS DAS EMPRESAS.

Estabelecimento da continuidade do PPR na categoria; sendo que haverá negociação do PPR juntamente com a negociação da data base, para vigência a partir de janeiro/2018, sem prejuízo dos haveres dos empregados existentes que ainda pendem de apuração e/ou pagamento; e bem assim garantia do mínimo a ser recebido a título de PPR para os trabalhadores que cumpram a integralidade das metas estabelecidas, em valor correspondente a uma remuneração, tendo por base a remuneração do último mês.

Parágrafo primeiro - As empresas se obrigam a disponibilizar aos seus empregados, até dez dias antes da data do pagamento do valor devido a título de PPR, um demonstrativo com os valores que serão pagos e a apuração dos descontos eventualmente aplicados em razão das regras que regem o PPR.

Parágrafo segundo - O demonstrativo de que trata o parágrafo primeiro, será disponibilizado em forma física ou eletrônica, a critério da empresa; e deverá ser constituído no formato e com todas as informações pertinentes exigidas para os holerites, obedecendo às normas convencionais existentes.

Justificativa - Norma pré-existente. Consideração de que o PPR na categoria deve pelo menos, para cumprir corretamente sua função, atingir o valor de uma remuneração para os que cumpram as metas integralmente.

CLÁUSULA 17 - VALE OU TICKET REFEIÇÃO.

As empresas ficam obrigadas ao pagamento de vale-alimentação ou ticket-refeição, no valor líquido de R\$30,60 (trinta reais e sessenta centavos) por dia trabalhado, inclusive nos feriados, folgas trabalhadas e período de férias do empregado, e em quaisquer escalas/jornadas de trabalho.

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

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

Parágrafo terceiro - O benefício do vale ou ticket refeição deverá estar disponível ao empregado a partir do primeiro dia de trabalho do contrato, e caso haja algum atraso o saldo devido desde o primeiro dia deverá ser depositado/pago integralmente e acrescido de 10% (dez por cento) a título de multa.

Justificativa: Manutenção de direito existente - cláusula em vigência -, com majoração/adaptação/melhoria a níveis que garantam a dignidade e a satisfação das necessidades do trabalhador, considerando o nível do custo de vida e a inflação crescente. Aplicação subsidiária de precedente do TRT da 2ª Região. Possibilidade de Empresa e Sindicato firmarem acordo coletivo para estabelecerem política distinta baseada em situações diferenciadas e/ou especiais; o que reduzirá lesões de direitos dos trabalhadores. Necessidade de que o benefício seja concedido ao empregado desde o primeiro dia do interregno contratual.

CLÁUSULA 18 – CESTA BÁSICA EM CARTÃO MAGNÉTICO

Independente de outros benefícios de mesma natureza, as empresas ficam obrigadas a fornecer a todos os empregados mensalmente, em cartão magnético, uma cesta básica de alimentos em valor mínimo correspondente a R\$150,00 (cento e cinquenta reais), e que será paga até o quinto dia útil de cada mês.

Parágrafo único – O benefício da cesta básica alimentar aqui previsto, não se confunde com qualquer outro e nem servirá de objeto de troca, salvo expressa estipulação em acordo coletivo firmado com o respectivo sindicato profissional da base territorial correspondente.

Justificativa: Manutenção e elevação de benefício existente para parte da categoria, com ampliação de sua incidência de modo a torná-lo universal, em face do princípio da igualdade, privilegiando assim o bem estar das famílias dos trabalhadores. Estabelecimento da obrigatoriedade de pagamento em cartão magnético a fim de impedir fraudes.

CLÁUSULA 19 – VALE TRANSPORTE PARA OS EMPREGADOS.

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

Parágrafo primeiro – Será facultado o pagamento do vale transporte em dinheiro ou vale combustível em cartão magnético, não implicando este procedimento em qualquer incorporação aos salários e demais itens de sua remuneração.

Parágrafo segundo – No ato da contratação do empregado, a empresa se obriga a fornecer ao mesmo, o formulário de solicitação do vale transporte ou vale combustível, recolhendo o mesmo devidamente preenchido, mesmo que com a negativa de necessidade e sua justificativa, até 48 horas depois, sendo obrigatório que tenha arquivado tal documento de todos os seus empregados e ex-empregados.

Parágrafo terceiro – Fica facultado às empresas que assim entenderem conveniente, fornecerem o vale transporte, sempre de forma antecipada, até o dia 20 (vinte) de cada mês. Para evitar prejuízos aos empregados, as empresas que optarem pelo fornecimento do vale transporte no dia 20 (vinte) deverão antecipar o fornecimento no primeiro mês da transição.

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, com introdução da matéria concernente ao vale combustível opcional ao empregado, em procedimento de adaptação à realidade hoje existente.

CLÁUSULA 20 – ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR.

As empresas ficam obrigadas a proporcionar assistência médica e hospitalar em caráter habitual e permanente, em benefício dos empregados e seus familiares e dependentes legais, assistência médica hospitalar de boa qualidade nas condições previstas na ANS – Agência Nacional de Saúde, contratada com operadora de plano de saúde de comprovada idoneidade moral e condição funcional estável, que à exceção do caso de inexistência do serviço específico no município, será prestada no município em que o empregado trabalha (local de seu posto de serviço), salvo se solução diversa for mais conveniente ao próprio empregado ou sua família.

Parágrafo primeiro – A contratação será de responsabilidade exclusiva das empresas, devendo constar do contrato as garantias de atendimento pleno ambulatorial e hospitalar, ficando as empresas obrigadas a comunicar o Sindicato Profissional da Base Territorial toda vez que o contrato for alterado ou uma nova empresa de assistência for contratada, fornecendo-lhe uma via do contrato após assinado, no qual constará em sentido claro, que a assistência atenderá aos usuários e seus beneficiários legais,

empregados e dependentes, permanecendo a obrigação de fornecimento de cópia ao Sindicato em caso de qualquer alteração contratual, renovação, alteração de prestadora/convênio e qualquer outra mudança relacionada à prestação de serviços médicos, ambulatoriais e hospitalares.

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

Parágrafo terceiro – A substituição do direito/benefício ao convenio medico estipulado nessa cláusula, somente poderá ocorrer através de acordo coletivo de trabalho com o sindicato da base de representação, aprovado na respectiva assembleia geral de empregados.

Parágrafo quarto – Nas regiões/locais onde não houver o atendimento da assistência médica, será obrigatória a substituição por direito/benefício compensatório, cuja implantação se fará exclusivamente por acordo coletivo de trabalho com o sindicato da base de representação, aprovado na respectiva assembleia geral de empregados.

Parágrafo quinto – Caso a empresa não conceda ao empregado o convenio médico aqui previsto, e bem assim também não tenha acordo coletivo específico de substituição do benefício consoante os termos dessa cláusula, ficará obrigada ao pagamento para cada empregado do valor mensal de R\$500,00 (quinhentos reais) que obrigatoriamente constará de seu holerite mensal, enquanto perdurar tal situação, sendo que caso não haja o pagamento no mês de competência e consoante o aqui disposto, a empresa arcará com multa de 100%, sem prejuízo das demais cominações de direito.

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

Parágrafo sétimo – O regime e os termos estipulados por esta cláusula coletiva, referentes à obrigação de contratação da prestação de serviços médicos, ambulatoriais, hospitalares, aos empregados (as) e seus beneficiários, poderão ser objeto de alteração para atendimento de necessidades ou conveniência específica, a critério da assembleia geral de trabalhadores de cada Sindicato, e mediante o estabelecimento de cláusula coletiva diversa da presente junto à representação econômica, em instrumento próprio, através de acordos coletivos de trabalho, respeitados os seus limites de aplicabilidade.

Justificativa: Manutenção de cláusula existente com alterações necessárias, inclusive de que cabe ao empregador a manutenção da assistência medica, ambulatorial e hospitalar. Previsão de que o serviço médico ou hospitalar seja prestado no município em que reside o empregado, salvo seu interesse particular, para facilitar/possibilitar o uso da assistência. Previsão da possibilidade de estabelecimento de políticas específicas para diferentes necessidades, através de cláusulas de acordos coletivos. Valorização dos acordos coletivos e da representação dos respectivos sindicatos no interesse de seus representados. Estabelecimento de quantia a ser paga mensalmente, juntamente à remuneração, na hipótese que infelizmente é comum, qual seja, quando a empresa não cumpre sua obrigação, sendo estipulada ainda multa para o caso em que tal pagamento não seja realizado na época própria.

CLÁUSULA 21 – CONVÊNIO ODONTOLÓGICO.

Caso haja interesse e disposição, entre empregado, empresa e sindicato em sua base respectiva, em firmar convênio odontológico que atenda trabalhadores e/ou seus familiares; este somente poderá ser efetivado via acordo coletivo entre as partes precedido da necessária assembleia de trabalhadores.

Justificativa: Cláusula pré-existente submetida a necessária revisão.

CLÁUSULA 22 – AUXÍLIO FUNERAL.

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

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

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

Justificativa: Manutenção de condição expressa em norma vigente, com revisão, elevação do valor e redução do prazo de pagamento, tendo em vista que a provisão é urgente para as famílias, sendo certo que grande parte das empresas atualmente conta com convênios/seguros que não podem atrapalhar a aplicação da cláusula.

CLÁUSULA 23 – SEGURO DE VIDA E PARA OS CASOS DE INVALIDEZ.

Fica assegurada a todos os empregados da categoria, sem qualquer desconto dos trabalhadores em seus holerites mensais ou na ocasião do recebimento de indenização, uma indenização por morte ou por invalidez permanente total ou parcial, qualquer que seja a causa. A indenização por morte será de 50 (cinquenta) vezes o valor de sua remuneração no mês anterior ao falecimento, acrescido do adicional de periculosidade. Para os casos de invalidez permanente total, a indenização será de 100 (cem) vezes o valor de sua remuneração no mês anterior, acrescido do adicional de periculosidade, e para o caso de invalidez permanente parcial, a indenização obedecerá à proporcionalidade de acordo com o grau de invalidez comprovado por Laudo e Exames Médicos e a tabela de invalidez parcial emanada pelas normas da Susep vigente na data do acidente, tendo por base o cálculo equivalente ao índice de 100% do mesmo valor de 100 (cem) vezes o valor da remuneração no mês anterior, acrescido do adicional de periculosidade; tudo em consonância com as normas e resoluções da SUSEP, que são de aplicação obrigatória.

Parágrafo primeiro - Os valores decorrentes das indenizações por morte serão pagos aos beneficiários designados pelo empregado, ou, na falta da designação, na forma da Lei e, nos casos de invalidez permanente total ou parcial, ao próprio empregado. As indenizações, em quaisquer dos casos acima, serão quitadas no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da entrega da documentação à seguradora.

Parágrafo segundo - Para comprovação da contratação do seguro de vida em grupo, bastará a apresentação de Contrato de Seguro com empresas do sistema de livre escolha das Empresas Contratantes, especificando que, como segurados, estão compreendidos todos os empregados, além da comprovação do respectivo pagamento do prêmio à Seguradora.

Parágrafo terceiro – As empresas se obrigam a fornecer cópia da apólice de seguro em grupo aos respectivos sindicatos representantes de cada base, assim como a manter tais informações atualizadas aos sindicatos profissionais, comprovando cada alteração contratual havida, por qualquer razão.

Justificativa: Cláusula pré-existente. Alteração da base de cálculo para a remuneração do empregado em vista das normas referentes ao seguro privado, especialmente resoluções da Susep, que são de aplicação obrigatória. Alteração dos valores para montantes mais apropriados à reparação do montante dos danos. Redução do prazo para pagamento, pois não há razão para tamanha demora em tal situação. Remodelagem da redação para mais adequado entendimento. Estabelecimento de obrigação de fornecimento dos contratos de seguro em grupo aos sindicatos profissionais, para supervisão sobre a correção do cumprimento da obrigação. Retificação quanto ao fato que, inclusive nos termos da

legislação aplicável, não é devido qualquer desconto dos trabalhadores em garantia do benefício, sendo portanto a obrigação de arcar com os custos das apólices unicamente das empresas.

CLÁUSULA 24 – ANOTAÇÕES CONTRATUAIS EM CTPS.

As empresas ficam obrigadas a proceder ao registro na CTPS, do contrato de trabalho, cargo, profissão, gratificação de função dos empregados, além das alterações salariais e de promoção funcional e transferência de localidade, atendendo no período de vigência da presente, àqueles que solicitarem a atualização das anotações na CTPS.

Parágrafo primeiro - Ao acolher a CTPS e outros documentos inclusive atestados de justificativas de faltas, as empresas fornecerão recibo aos empregados e procederão as devoluções da CTPS no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo segundo – As empresas que descumprirem o prazo estabelecido no parágrafo primeiro ficam obrigadas ao pagamento de uma multa de 5% (cinco por cento) do piso salarial por dia de atraso, sempre revertida ao empregado (a) lesado (a).

Justificativa: Manutenção de norma pré-existente com adaptações. Acréscimo do parágrafo segundo com o objetivo de evitar o atraso na entrega das carteiras de trabalho, que é recorrente na categoria.

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

As empresas ficam obrigadas a comunicar aos empregados por escrito e contra recibo, a demissão sem justa causa e o período do aviso prévio indenizado ou trabalhado, facultando-lhes a livre escolha da redução de duas horas no início ou no final do horário diário ou de 07 (sete) dias no final do período, que não poderá ter início no sábado, domingo, feriado ou dia já compensado; sendo aplicável a Lei e o aqui convencionado no que pertine ao aviso prévio, em atendimento ao princípio da supremacia da norma mais favorável ao empregado.

Parágrafo primeiro – Será concedido aos empregados, além do prazo legal de aviso prévio, uma extensão de 5 (cinco) dias por cada ano de serviço prestado à empresa.

Parágrafo segundo – Aos empregados com mais de 45 anos de idade, será assegurado um aviso prévio de 45 dias, independentemente da vantagem concedida no parágrafo primeiro.

Parágrafo terceiro – Na hipótese do aviso prévio ser trabalhado e conforme consta do caput dessa cláusula, independente da indenização devida conforme caput e parágrafos anteriores, será devido pelo empregado o trabalho de no máximo 30 dias quando optar pela redução de horas ou 23 dias quando optar pela redução de dias, em face da correta interpretação dos recentes dispositivos inseridos na legislação.

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

Justificativa: Manutenção de direitos pré-existentes. Acréscimo de parágrafos (primeiro e segundo) referentes a textos de precedentes normativos da seção de dissídios coletivos do TRT da 2a Região. Aplicação nessa cláusula bem como em toda a norma coletiva, do princípio da norma mais favorável ao empregado. O parágrafo terceiro vem dar ênfase ao já previsto anteriormente no caput da cláusula, de que a nova legislação não estendeu o período do aviso prévio, mas apenas as indenizações em face do número de anos trabalhados e/ou da idade do empregado.

CLÁUSULA 26 – NULIDADE DE ATOS DAS EMPRESAS.

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

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 27 – ASSISTÊNCIA ÀS RESCISÕES DE CONTRATO.

A rescisão dos contratos de trabalho na categoria, em qualquer modalidade; somente será possível caso haja a devida assistência sindical promovida pelo Sindicato da Base de Representação.

Parágrafo primeiro - Para que não se frustrem os direitos decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, as empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo fixado na CLT (477 – par. sexto), com assistência do Sindicato Profissional da Categoria da Base Territorial.

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

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

Parágrafo quarto - As empresas entregarão o TRCT e a Comunicação de Dispensa – CD para o recebimento do seguro desemprego, a guia de conectividade devidamente recolhida, o extrato do FGTS atualizado, ASO e PPP atualizados, declaração de emprego e a CTPS com baixa e atualizada, no prazo previsto no Parágrafo Sexto do Artigo 477 da CLT, sob pena da multa prevista no parágrafo primeiro da presente cláusula.

Parágrafo quinto - O Sindicato Profissional se compromete a realizar a homologação das rescisões, dentro do prazo fixado no art. 477 da CLT, desde que pré-avisado pela empresa, por escrito, com no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência.

Parágrafo sexto - Caso a extinção do contrato se dê mediante acordo entre as partes, a empresa deverá seguir estritamente o disposto em convenção/acordo coletivo firmado com o Sindicato de representação da base, sendo que a inexistência de tal acordo impossibilitará essa forma específica de rescisão.

Justificativa: Acréscimo do caput e do último parágrafo (sexto) em função de alteração legislativa e para que se garanta o cumprimento dos direitos dos trabalhadores decorrentes das rescisões contratuais.

CLÁUSULA 28 – PREFERÊNCIA NA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS.

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

Parágrafo primeiro – No caso de reaproveitamento dos vigilantes, os mesmos se comprometem a cumprir todas as normas e exigências estabelecidas pela empresa para a sua contratação, sendo vedada porém a exigência de “baixa” na carteira de trabalho pela empresa anterior, uma vez que é perfeitamente possível a realização do novo registro sem a mencionada “baixa”.

Parágrafo segundo – Fica pactuado entre as partes, que as empresas que assumirem o contrato, não estarão sujeitas ao passivo trabalhista deixado pela empresa pretérita, em nenhuma hipótese.

Justificativa: Norma pré-existente, com acréscimo da notória possibilidade da nova contratante efetivar o registro na CTPS dos novos funcionários sem a exigência de baixa formal do contrato anterior, uma vez que infelizmente é comum o absoluto sumiço ou a simples negativa da contratante anterior.

CLÁUSULA 29 – PREENCHIMENTO DE VAGAS.

Para o preenchimento de vagas, quando da contratação de novos empregados, as empresas poderão utilizar-se de indicação dos sindicatos profissionais em suas respectivas bases, e sempre que possível, darão preferência de readmissão aos seus ex-empregados.

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 30 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL – EXTENSÃO E RECICLAGEM.

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

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

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

Parágrafo terceiro – A empresa deverá enviar seus empregados (as) à Academias/Escolas para realizarem o seu curso de formação, extensão e/ou reciclagem no próprio município em que esses (as) trabalhem, ou no caso de trabalharem na capital do Estado ou em municípios com mais de 500.000 habitantes, deverá enviá-los (as) à curso na região/zona urbana em que se localiza seu posto de trabalho; salvo solução diversa adotada em acordo coletivo firmado com o sindicato da base de representação, que venha compensar o trabalhador pela exigência de um deslocamento superior ao previsto nesta cláusula.

Justificativa: manutenção de cláusula pré-existente com adaptações necessárias a fim de garantir o cumprimento da legislação existente. Reafirmação de que o risco do empreendimento é sempre da Empresa e de que não pode ser transferido ao Empregado. Necessidade de proteção ao emprego e de se evitar procedimentos discriminatórios em relação aos empregados cujo curso de formação e/ou reciclagem estão em vias de vencimento do prazo de validade. Garantias de que o empregado fará o curso em local próximo de sua casa, salvo caso haja compensação dos transtornos aprovada em negociação coletiva.

CLÁUSULA 31 – TRANSFERÊNCIA DE MUNICÍPIO.

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

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 32 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA COM AS GARANTIAS SALARIAIS.

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

- a) à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória;
- b) aos empregados em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento (inclusive no tiro de guerra) até 60 (sessenta) dias após o cumprimento da obrigação;
- c) aos empregados membros da comissão negociadora ou de acompanhamento das negociações, elencados nas listas protocoladas por cada entidade sindical profissional, por 180 (cento e oitenta) dias;
- d) desde a data base, e até 180 (cento e oitenta) dias após o julgamento do dissídio ou da assinatura do acordo, a toda categoria profissional representada;
- e) aos empregados que estejam a menos de três anos da aposentadoria e que contem com ao menos cinco anos de contrato, ou alternativamente aos empregados que estejam a menos de dois anos da aposentadoria e que contem com pelo menos três anos de contrato, sendo que adquirido o direito cessa a estabilidade;
- f) ao empregado vitimado por acidente do trabalho, por prazo igual ao afastamento, até 180 dias após a alta e sem prejuízo das garantias legais previstas no artigo 118 da Lei n. 8.213/91;
- g) ao empregado afastado do trabalho por doença, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta.
- h) Estabilidade Sindical e garantia de emprego a todos os dirigentes, conselheiros e membros da administração sindical, desde sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Justificativa: Aplicação dos precedentes do TRT da 2ª Região, mesclados com direitos e condições pré-existentes. Garantias preservadas em função da dignidade da pessoa humana. Garantias sociais mínimas aos trabalhadores em situação de fragilidade ou em condições especiais diversas. Garantia de proteção objetiva à maternidade e especialmente no caso da alteração no caput e item a, acompanhamento de tendência jurisprudencial – TST. Garantia aos dirigentes sindicais e assemelhados, possibilitando o exercício pleno das prerrogativas sindicais e da defesa dos interesses laborais.

CLÁUSULA 33 – DIGNIDADE, CONFORTO, HIGIENE, SEGURANÇA NO TRABALHO E LIMITAÇÃO DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO.

As empresas de segurança e seus contratantes ficam obrigados a manter condições de higiene e segurança nos locais de trabalho, disponibilizando aos empregados local adequado para as refeições e o fornecimento de água potável, além de EPI's, visando assegurar a prevenção de acidente ou doença no trabalho e ainda mais:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

X – Antes do início da jornada de trabalho e após o seu final, o (a) empregado (a) não poderá ser responsabilizado por equipamentos e armamentos da empresa, nem a empresa poderá obrigá-lo à posse, guarda, uso ou manutenção de quaisquer equipamentos da empresa ou armamentos, antes ou depois do seu período de trabalho.

XI - Não caberá ao vigilante e/ou segurança, em nenhuma hipótese, a abertura e/ou o fechamento da agência bancária ou similar, sendo terminantemente proibido que o vigilante e/ou segurança tenha a posse e/ou responsabilidade e/ou guarda das chaves da agência bancária ou similar, e no caso de fechaduras eletrônicas não caberá ao vigilante o acesso e/ou conhecimento aos códigos, senhas ou segredos, não sendo essa sua função.

Parágrafo único – O descumprimento do disposto no inciso I da presente cláusula, no todo ou em parte, implica no pagamento de 2 horas extras diárias ao trabalhador por dia de descumprimento, sem

prejuízo de outras cominações legais e convencionais existentes; e o descumprimento de qualquer outro dos dez incisos implica no pagamento da multa convencional respectiva calculada em seu triplo.

Justificativa – Garantia de norma pré-existente, com alguns aprimoramentos e correções e acréscimos de questões que tornaram-se cruciais, e estipulação de multa mais severa para descumprimento de direito atinente a saúde e bem estar do trabalhador, que infelizmente tem se tornado trivial na categoria. Consideração da necessidade de cobertura eficaz em postos a céu aberto, para proteção contra raios, chuva, sol e demais interpéries, demasiadamente nocivos à saúde. Necessidade de proteção da pele em face de doenças graves que a acometem – preservação da saúde e da dignidade do trabalhador. Necessidade de afastar o vigilante de funções e atividades que não são suas, como é o caso de abertura/fechamento de agências e posse/guarda/responsabilidade por chaves e códigos/senhas, que inclusive podem representar risco ao empregado e à empresa.

CLÁUSULA 34 - BENEFÍCIOS E DIREITOS INSTITUCIONAIS.

As empresas do setor econômico asseguram independentemente dos resultados das negociações, a manutenção dos benefícios econômicos e sociais existentes e normatizados na categoria, em particular a data base em 1º de janeiro, pactuando inclusive a necessária revisão de conceitos e adequação de expressões escritas, proporcionando fácil assimilação de interpretação de cláusulas, conceitos, modos e obrigações.

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 35 – REGISTRO DE ASSALTO, FURTO OU ROUBO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO (A) VITIMADO POR TAIS EVENTOS.

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

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

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

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

Justificativa: Manutenção de norma vigente, com reivindicação de alterações em vista do risco e da obrigação empresarial, e da necessidade de assistência e proteção do (a) empregado (a).

CLÁUSULA 36 – PROMOÇÕES.

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

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

Justificativa: Garantia pré-existente com adaptação e redução do prazo para a efetivação da promoção, uma vez que trinta dias são suficientes para avaliação de um empregado já conhecido em uma nova posição corporativa.

CLÁUSULA 37 - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS.

As empresas ficam obrigadas a manter representantes perante o INSS, para prestar assessoria aos empregados que necessitem de benefícios previdenciários, assim como manterão nos locais de trabalho em caráter preventivo, equipamentos adequados, medicamentos e pessoal habilitado para prestar os primeiros socorros à vítimas de mal súbito ou de acidentes.

Parágrafo único - As empresas fornecerão aos empregados que solicitarem, o AAS - Atestado de Afastamento e Salários e a RSC - Relação dos Salários das Contribuições, no prazo de 10 (dez) dias para auxílio doença e outros benefícios e de 15 (quinze) dias para o caso de pedido de aposentadoria, e fornecerão a todos por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, junto com a ficha do perfil profissiográfico previdenciário - PPP, o ASO e o LTCAT, acompanhados de cópia do laudo técnico sobre serviço perigoso para fins de aposentadoria especial sob pena de arcarem com multa de 5% sobre o piso salarial por dia de atraso.

Justificativa: Manutenção de condição expressa em norma vigente com imposição de sanção no caso de descumprimento.

CLÁUSULA 38 – DO USO DE APARELHOS ELETRONICOS

Fica proibido o uso de telefone celular e outros recursos eletrônicos, tais como nextel, smartphone, tablet, Ipad, para fins particulares, nos postos de serviços e no plantão durante o expediente e a jornada de trabalho.

Justificativa: Manutenção de cláusula pre-existente.

CLÁUSULA 39 – JORNADA DE TRABALHO.

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

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

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

Parágrafo terceiro – Será concedido intervalo intrajornada de acordo com o artigo 71 da CLT, com uma hora para refeição e descanso; sendo que qualquer excessão à presente disposição deverá obrigatoriamente estar prevista em acordo coletivo estabelecido com o sindicato de representação da base respectiva.

Parágrafo quarto – Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo anterior, fica facultado ao vigilante permanecer nas dependências do local da prestação de serviços, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo a disposição do empregador. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, par. 4o da CLT, e terá como base de cálculo o valor da hora normal, acrescido do adicional de periculosidade, gratificação de função (quando houver), adicional noturno e demais adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva.

Parágrafo quinto – O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes; exceto na hipótese de existir acordo coletivo específico firmado com o Sindicato da base.

Parágrafo sexto – O vigilante quando em serviço em instituições, corporações ou agências financeiras, agências/postos bancários e suas extensões, assim como locais em que haja grande movimentação e/ou guarda de meios de pagamento; submeter-se-á à jornada de trabalho de oito horas diárias de segunda à sexta feira com folgas aos sábados e domingos, perfazendo assim jornada máxima regulamentar de quarenta horas semanais, sendo que qualquer período laborado além destes limites concomitantes deverá ser remunerado como hora extraordinária.

Parágrafo sétimo – O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal (acrescido do adicional de periculosidade, gratificação de função – quando houver, adicional noturno e demais adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva), pelo divisor apropriado ao caso, a depender da jornada realizada, respeitada em todos os seus termos e quantitativos a tabela do anexo I, aprovada pelas partes.

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

Justificativa: Manutenção de condição expressa em norma vigente, com revisão e adaptações necessárias, e com respeito à legislação constitucional e à preservação da saúde do trabalhador. Assevera a necessidade de respeito aos limites de jornada estabelecidos e a obrigação de pagamento de horas extras em sua extrapolação. Assevera forma de cálculo da hora de trabalho. Estabelece exceções necessárias. Ratifica a importância dos acordos coletivos na condução de casos verdadeiramente diferenciados.

CLÁUSULA 40 – JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12X36

Será admitida na categoria a jornada especial, compreendendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, nos termos da súmula 444 do TST, enquanto esta estiver em vigor ou nos termos da que vier a substituí-la.

I – Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que coincidam com a referida escala, face à natural compensação das 36 (trinta e seis) horas seguintes, destinadas a descanso.

II – Com a implantação da jornada 12x36, na hipótese de ocorrer supressão das horas extras prestadas pelos empregados, durante pelo menos um ano, a indenização prevista na Súmula 291 do E.TST será indevida desde que haja manutenção do emprego por um ano dos respectivos empregados, contando da data da referida supressão.

III – Ao empregado que rescindir o contrato por sua iniciativa e nas rescisões por justa causa, não será aplicável a indenização ou a manutenção de emprego previstos no inciso anterior.

IV – Quando houver dissolução de contrato de prestação de serviços entre a empresa empregadora e a cliente – tomadora dos serviços de vigilância e segurança, torna-se indevida a manutenção do emprego, sendo indenizado de forma proporcional o período remanescente, se houver.

V – O intervalo para descanso e refeição na jornada 12x36, será de 60 minutos, com pagamento das horas. Na hipótese de inexistir gozo do mesmo, será obrigatório o pagamento de uma hora extra com adicional previsto no presente instrumento normativo.

VI – Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo anterior, fica facultado ao vigilante permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será regularmente remunerado de acordo com a Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, sem prejuízo do pagamento das horas estabelecido no inciso V desta Cláusula.

VII – No cálculo da verba prevista nesta cláusula e de seus consectários, serão considerados todos os termos, valores, quantitativos e indicativos da Tabela constante do Anexo I desta CCT.

VIII – Será devida normalmente nesta jornada para efeito de remuneração aos empregados, a aplicação da prorrogação da jornada noturna prevista na Cláusula 13, assim como a consideração da hora noturna reduzida.

Parágrafo primeiro – Aplica-se para a referida jornada a não compensação de trabalho e muito menos que os trabalhadores se tornem devedores de horas a trabalhar.

Justificativa: Manutenção dos termos da cláusula em 2017, com correções e acréscimos necessários, além de ratificação de direitos previstos em outras cláusulas desta CCT.

CLÁUSULA 41 - JORNADAS ESPECIAIS PARA EVENTOS.

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

Parágrafo primeiro – As empresas ficam obrigadas a comunicar, por escrito, ao sindicato profissional da respectiva base, acerca do evento, sua duração e número de empregados envolvidos, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência de sua realização.

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

Parágrafo terceiro – A utilização da jornada de trabalho intermitente na categoria está restrita à esta cláusula, sendo obrigatório o estabelecimento de acordo coletivo de trabalho com o sindicato da base com a previsão das suas regras e limites.

Justificativa: Necessidade de regulamentação de jornadas de trabalho da categoria, mormente diante da previsão de realização de eventos de grande porte em nosso país nesses anos. Necessário controle das condições de trabalho especiais pelas entidades sindicais profissionais, para que não haja prejuízo aos trabalhadores. Necessidade de que o Sindicato seja comunicado com antecedência capaz de permitir o acompanhamento e amparo ao trabalhador, caso necessário. Necessidade de acordo coletivo para o caso de utilização de jornada intermitente, que encontra na categoria aplicação restrita à esta cláusula da CCT.

CLÁUSULA 42 - CONTRATAÇÃO A TEMPO PARCIAL.

A proposta, neste particular, é a retirada desta cláusula da CCT da categoria, sendo que eventual prática de jornadas a tempo parcial ou assemelhadas dependerá exclusivamente da existência de acordos coletivos com os sindicatos das bases respectivas.

CLÁUSULA 43 – REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO E INTERVALO.

É obrigatório o registro individualizado do horário de trabalho pelos empregados no local de prestação de serviços, por meios eletrônicos ou mecânicos que tenham previsão legal. Ficam os empregados desobrigados da anotação de intervalo de repouso e alimentação quando não houver.

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

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

Parágrafo terceiro – Salvo acordo coletivo específico que disponha de forma diversa, os intervalos intrajornadas de uma hora de duração deverão, em todos os casos, ocorrer aproximadamente no meio das jornadas, tendo como limites obrigatórios para sua concessão o período entre as 4ª e 5ª hora para a jornada diária de 8 horas, e entre as 5ª e 6ª hora nas jornadas diárias legais de 12 horas, por se tratar de questão adstrita a saúde do trabalhador e ao bom desempenho das funções.

Justificativa: Manutenção de norma vigente, com atualização e aprimoramentos; bem como fixação de multa para descumprimentos, o que visa evitar fraudes e incentivar a fiscalização pelas empresas. Reafirmação da obrigação legal e premente em conceder intervalo intrajornada com duração de uma hora a todos os trabalhadores (as), em horários apropriados e dentro de limites razoáveis, a bem da saúde dos trabalhadores (as) e do bom exercício das funções profissionais.

CLÁUSULA 44 - FALTAS AOS SERVIÇOS - ATESTADO DE JUSTIFICATIVA.

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

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

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017 com ligeiras modificações.

CLÁUSULA 45 – ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO (A) AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada por 2 (dois) dias por semestre ao empregado, para levar filho (a) menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade à consulta ou retorno médico ou equivalente, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Justificativa: Direito pré-existente com majoração para 2 (dois) dias dada a necessidade de maior cuidado com o filho menor de até 6 (seis) anos.

CLÁUSULA 46 – DOMINGOS, FERIADOS E FOLGAS TRABALHADAS.

Em havendo trabalho aos domingos, folgas e/ou feriados, este será remunerado com adicional de 100% sobre o valor das horas trabalhadas, acrescido do adicional de periculosidade, gratificação de função (quando houver), adicional noturno e demais adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva.

Parágrafo primeiro – Em todas as escalas, excluindo-se a jornada 12x36, e com as suas folgas devidamente gozadas, não há implicação em pagamento de 100% sobre o domingo trabalhado, uma vez que devidamente compensado, mas desde que pelo menos uma folga no mês coincida com o domingo.

Parágrafo segundo – No cálculo da verba prevista nesta cláusula, de natureza econômica, serão considerados todos os termos, valores, quantitativos e indicativos da Tabela constante do Anexo I desta CCT.

Justificativa: Aplicação de precedente normativo do TRT da 2ª Região. Evidência de que o pagamento do dia de folga trabalhado implica na remuneração do dia de trabalho além das horas extras com o adicional devido. Necessidade de folga aos domingos, para possibilitar o convívio familiar e social. Utilização da Tabela de Cálculos entabulada entre as partes.

CLÁUSULA 47 – JORNADA DO PLANTONISTA – DISTRIBUIÇÃO DE POSTOS, DESPESAS COM TRANSPORTE, HORAS DE PERCURSO E ORDENS POR ESCRITO – NECESSIDADE DE ATENÇÃO ESPECIAL AO TRABALHADOR QUE ATENDE AOS PLANTÕES.

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

Parágrafo primeiro – Aos plantonistas destacados para algum posto, as empresas se obrigam a fornecer, gratuita e antecipadamente, o numerário necessário da condução de ida e volta para o local de trabalho.

Parágrafo segundo – O período de percurso gasto pelos plantonistas para deslocamento até os postos de trabalho indicados serão computados como tempo de efetivo trabalho, assim como todo o período despendido em locomoção, percurso e espera por transporte para se direcionar aos postos para os quais escalados.

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

Parágrafo quarto – As empresas fornecerão aos plantonistas ou a qualquer empregado deslocado para posto diverso do usual, um vale refeição a mais, de igual valor ao contido na Cláusula referente a “vale ou ticket refeição” desta norma, quando o posto de serviço for num raio superior a 25 (vinte e cinco) quilômetros do local do plantão.

Parágrafo quinto – Todos os afastamentos, liberações ou determinações das empresas para que os empregados permaneçam temporariamente em casa a espera de chamado ou de posto de serviço, obrigatoriamente serão documentados por aviso escrito, firmado pelo representante da empresa, devidamente motivado e entregue ao empregado, sendo devida a remuneração neste período; sendo em qualquer hipótese garantidos aos empregados (as) todos os direitos e benefícios legais e

convencionais, inclusive no que diz respeito ao ticket refeição, sempre devido em qualquer circunstancia.

Justificativa: Norma preexistente, com adaptações necessárias. A locomoção do trabalhador, quando em serviço, para a execução das ordens do empregador, é despesa que cabe exclusivamente a este último. O trabalho como plantonista implica em dispêndio de muito mais tempo, especialmente com locomoção, o que torna necessária pelo menos mais uma refeição do que a habitual. A distancia anteriormente considerada deverá ser reduzida, pois não reflete a realidade da necessidade dos trabalhadores da categoria. A necessidade de se lavrar ordem por escrito pelo empresário passa a integrar o titulo da norma, para conferir maior validade e eficácia. O tempo gasto em transporte pelo plantonista entre o plantão e o local para o qual escalado, inclusive tempo de espera por meios de transporte, deve ser remunerado como tempo a disposição do empregador, a exceção do trajeto entre sua casa e o local do próprio plantão (novo par. segundo). A vedação de determinação de uso de meios próprios para o transporte ao posto designado para cobertura se impõe, pois tal procedimento implica em despesas e prejuízos aos empregados, salvo se houver estipulação de compensação hábil em competente acordo coletivo com o sindicato da base. Reafirmação de que o vale/ticket refeição é devido por disposições legais e convencionais ainda que a Empresa entenda por liberar o empregado enquanto aguarda em casa a designação para posto de trabalho. Isonomia dos direitos aqui previstos, por semelhança das condições, a qualquer empregado que seja deslocado do seu local de trabalho usual para prestação de serviços em locais diversos.

CLÁUSULA 48 - REFLEXOS E CONSECTÁRIOS LEGAIS.

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

Parágrafo único – No cálculo da verba prevista nesta cláusula, de natureza econômica, serão considerados todos os termos, valores, quantitativos e indicativos da Tabela constante do Anexo I desta CCT.

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula. O parágrafo acrescentado apenas remete à utilização da Tabela de Cálculos entabulada entre as partes.

CLÁUSULA 49 – SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS.

A empresa que suprimir as horas extras habitualmente trabalhadas, fica obrigada a indenizar os empregados de acordo com a Súmula 291 do C.TST, exceto se firmar um acordo coletivo com o Sindicato Profissional da localidade, com outras garantias.

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 50 – CONCESSÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS ANUAIS.

As empresas se obrigam a comunicar aos seus empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início e o período das férias individuais, as quais, bem como as coletivas, não poderão ter o seu início em dia de sábado, domingo, feriado ou dia já compensado, e sendo que somente será admitido na categoria o início das férias no primeiro dia útil de cada mês.

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

serem indenizadas nas rescisões por justa causa, e às férias proporcionais nas rescisões a qualquer título, quando houver.

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

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

Parágrafo quarto – O fracionamento das férias será permitido desde que especificamente acordado coletivamente entre a empresa e o sindicato de representação da base, sendo que o acordo coletivo em questão deverá prever os limites e a forma do fracionamento, assim como se dará o aviso prévio para cada um dos períodos, e também todas as demais regras aplicáveis.

Justificativa: Norma pré-existente com alterações no que se refere às incidências inerentes ao pagamento das férias e a garantia de que seu gozo se dará após seu devido pagamento. Introdução de preceito que obriga a concessão das férias sempre no primeiro dia útil de cada mês, evitando assim, entre outras coisas, que as empresas criem confusão contábil prejudicial aos trabalhadores (as). Indica que o fracionamento das férias será permitido quando realizado por acordo coletivo e com o cumprimento de seus requisitos.

CLÁUSULA 51 – CONSTITUIÇÃO DE SESMT COMUM PELAS EMPRESAS.

A proposta, neste particular, é a retirada desta cláusula da CCT da categoria, por não haver mais justificativa para sua manutenção.

CLÁUSULA 52 – COLETE A PROVA DE BALAS.

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

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

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

Justificativa: Norma pré-existente destinada à proteção da vida do trabalhador de obrigatoriedade de fornecimento de EPI, com alteração redacional visando o seu aprimoramento e fornecimento/uso adequados.

CLÁUSULA 53 – UNIFORMES, ROUPAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO.

Na data de admissão, as empresas se obrigam a fornecer aos empregados inteiramente grátis os uniformes, roupas e instrumentos de trabalho para o período máximo de doze meses, sendo duas calças, duas camisas, um par de sapatos ou coturnos, uma gravata, um quepe, um cinto, coldre,

jaqueta ou blusa de frio e outras peças de vestuário exigidas pela empresa e/ou necessárias/adequadas à função respectiva.

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

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

Justificativa: Cláusula pré-existente com adaptações. A empresa tem a obrigação de fornecimento de uniformes especiais, decorrentes de lei ou não, como no caso do vigilante motociclista ou condutor de animais e outros, o que deve ser observado.

CLÁUSULA 54 – ELEIÇÕES / CUMPRIMENTO DA CIPA

As empresas são obrigadas ao cumprimento de toda legislação atinente à constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; bem como tem obrigação de comunicar às Entidades Sindicais representativas respectivas, com no mínimo 60 dias de antecedência, a data da realização das eleições.

Parágrafo primeiro – O registro de candidaturas será efetuado contra recibo fornecido pela empresa, firmado por responsável do setor administrativo.

Parágrafo segundo – A votação será realizada com utilização lista única de candidatos.

Parágrafo terceiro – Os mais votados serão proclamados vencedores, e o resultado oficial será comunicado à Entidade Sindical representativa dos trabalhadores em prazo de até 10 dias.

Parágrafo quarto – Fica garantido ao Vice-Presidente da Cipa e à Entidade Sindical Obreira o direito de livre acompanhar e fiscalizar todo o processo eleitoral e de apuração da eleição da CIPA.

Justificativa: Manutenção de cláusula existente, com pequena revisão redacional.

CLÁUSULA 55 – SAÚDE OCUPACIONAL – ASSISTÊNCIA ESPECIALIZADA – ASO.

As empresas ficam obrigadas a garantir aos empregados, a assistência especializada conforme disposto na lei, assegurando gratuitamente os exames de saúde ocupacional de admissão, periódicos, de retorno após afastamento do trabalho e demissionais, cuidando inclusive de assegurar tratamento aos empregados vítimas de sinistros nos postos de trabalho, garantindo exames físico e mental regular no período de tratamento necessário à recuperação.

Parágrafo único – Aos empregados acidentados no trabalho ou que sejam vítimas de doença ocupacional, as empresas ficam obrigadas a fornecer no prazo de lei, o CAT devidamente preenchido de acordo com as normas do INSS, sendo da mesma forma obrigatória a emissão do CAT, quando ocorrido o acidente de trabalho no trajeto casa/trabalho/casa, inclusive nos casos em que o acidente foi sofrido em veículo próprio do empregado ou da empresa.

Justificativa: Incluída a necessidade do preenchimento e fornecimento do CAT também no caso em que o acidente se dá no trajeto para o trabalho e em veículo próprio do acidentado ou da empresa, pois trata-se de caso de acidente típico de trabalho.

CLÁUSULA 56 – MENSALIDADE ASSOCIATIVA AOS SINDICATOS PROFISSIONAIS.

As empresas ficam obrigadas a descontar na folha de pagamento mensal, a mensalidade associativa dos empregados sindicalizados, a qual se obrigam a recolher por via bancária em favor do Sindicato Profissional, enviando ao mesmo mensalmente e de forma obrigatória o recibo de depósito anexado à

relação dos empregados, valendo-se para tanto da notificação da entidade sindical interessada, que informará os nomes dos novos sindicalizados e dos que pedirem desligamento do quadro social a cada mês.

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

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

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

CLÁUSULA 57 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E/OU NEGOCIAL.

No período compreendido pela vigência da norma coletiva, as empresas integrantes da categoria econômica se obrigam ao recolhimento e repasse das contribuições aprovadas nas assembleias gerais dos trabalhadores e devidas por todos os integrantes da categoria profissional, aos respectivos sindicatos profissionais, sendo que constará da CCT/norma a ser firmada entre as partes, expressamente, o valor ou percentual de tais contribuições, assim como a base de incidência, periodicidade e datas de recolhimento e repasse, e a forma de oposição individual dos trabalhadores e os demais dados necessários ao cumprimento da obrigação.

Parágrafo primeiro - As contribuições assistenciais/negociais serão recolhidas/repassadas no máximo até o dia primeiro do mês subsequente ao do desconto e no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC - IBGE, acrescido de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1,0% (um por cento) ao mês ou fração até o dia do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações.

Parágrafo segundo - No mesmo prazo previsto para o recolhimento/repasso acima, obrigam-se as empresas a fornecer mensalmente às Entidades Sindicais respectivas, a relação completa dos empregados a que se refere o valor recolhido/repassado, sob pena de incorrerem em multa de 10% incidente sobre o total a ser recolhido/repassado.

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

Justificativa: Manutenção de condição expressa em norma vigente, devidamente revisada, com elevação das multas de 5% para 10% para os casos de negativa de repasse às entidades sindicais e outros casos, visando evitar apropriação indébita dos recursos pelas empresas. Antecipação da data do repasse pelas empresas, pois a extensão do prazo anteriormente fixado não se justificava. Cumprimento de acordo com o Ministério Público do Trabalho da 2ª Região. Respeito às decisões das assembleias gerais dos trabalhadores. Direito a uma representação digna, à assistência coletiva coerente e à proteção dos direitos trabalhistas, em amplos espectros, que depende de custeio específico. Cumprimento da Constituição Federal.

CLÁUSULA 58 – QUADROS DE AVISOS E GARANTIAS SINDICAIS PROFISSIONAIS.

As empresas manterão nos locais de trabalho à disposição do Sindicato Profissional, quadros de avisos com livre acesso aos empregados, que servirão para afixar comunicados de interesse coletivo da categoria, sem que tenham conotação de teor partidário ou de ofensa moral, que permanecerão expostos por cinco dias úteis no mínimo, para conhecimento dos empregados, procedendo-se também à afixação da norma salarial coletiva da categoria, por tempo indeterminado.

Parágrafo único - Os dirigentes sindicais da categoria profissional terão acesso aos locais de trabalho para o desempenho das suas atribuições, inclusive acompanhado de um assessor, com o prévio conhecimento da empresa.

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 59 - INIBIÇÃO AO DESVIO FUNCIONAL.

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

Parágrafo primeiro - Fica expressamente proibida a contratação de profissionais alheios à vigilância e segurança privada, com funções como porteiro, fiscal, vigia, e outras, para o exercício das suas funções específicas, que devem ser desempenhadas, sempre, por profissionais enquadrados na legislação existente, e segundo funções constantes da Convenção Coletiva.

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

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

Justificativa: A proposta é apenas de fortalecer a obrigação estipulada pelas partes.

CLÁUSULA 60 – EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO.

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

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

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

Parágrafo terceiro - O objeto desta cláusula não se confunde com a previsão contida na Cláusula 7ª, que trata dos "descontos especiais em folha de pagamento".

Justificativa - Permanece a redação da norma de 2017, com acréscimo apenas do parágrafo terceiro, que visa evitar confusões que tem sido comuns.

CLÁUSULA 61 – CERTIDÃO DE REGULARIDADE

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

Parágrafo primeiro – Consideram-se obrigações sindicais:

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

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

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

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

Justificativa: Redação da norma de 2017 com alterações atinentes a inclusão da obrigatoriedade de regularidade em relação à previdência e aos depósitos de FGTS, sendo tais questões verificáveis documentalmente.

CLÁUSULA 62 - RESPONSABILIZAÇÃO PELOS COMPROMISSOS OBRIGACIONAIS PACTUADOS.

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

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

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 63 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

A entidade sindical profissional que julgar conveniente poderá instituir comissão de conciliação prévia sindical ou intersindical, assim como câmaras de mediação e arbitragem sindical ou intersindical, através de acordo coletivo, nos termos da legislação em vigor, com objetivo de reduzir e apaziguar conflitos no ambiente de trabalho, assim como de detectar e resolver eventuais diferenças, conflitos e entraves, cujo funcionamento obedecerá modelo, forma, regulamentos e normas próprias.

Justificativa: Permanece a base da redação da norma de 2017, sendo complementada com a possibilidade de outras formas de resolução de problemas e conflitos no ambiente de trabalho.

CLÁUSULA 64 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DOS DIREITOS CONVENCIONADOS.

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

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 65 – PENAS COMINATÓRIAS

As infrações às cláusulas da presente norma, ainda que parciais, implicarão em multa diária cumulativa, por dia e por cláusula, de 3% (três por cento) calculada sobre o valor do salário normativo da função, considerado na data do efetivo pagamento, devendo ser revertida à Entidade Sindical, sem prejuízo de outras cominações constantes nas cláusulas coletivas ou de lei e/ou condenações judiciais, que deverão ser revertidas aos trabalhadores prejudicados.

Parágrafo primeiro – A multa será aplicada inclusive nos casos de retenção de salários e seus consectários legais, 13º salários, férias, FGTS, PPR, IRF, INSS, parcelas retidas do empréstimo consignado, pensão alimentícia dos beneficiários dos empregados e outros consectários salariais diversos, assim como também pela retenção de contribuições dos empregados aos Sindicatos Profissionais, cuja multa reverterá em favor destes.

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

Parágrafo terceiro – A aplicação da multa não depende necessariamente da existência de ações coletivas, podendo ser executada pelas entidades sindicais nas ações individuais movidas pelos membros da categoria.

Justificativa: Manutenção de condição expressa em norma vigente, adaptada aos preceitos decorrentes de precedente normativo do TRT da 2ª Região, e adaptada às necessidades e nuances atuais. Necessidade de estabelecimento de penas cominatórias em relação aos atos anti-contratuais desatrelados de expressão econômica. Inclusão do PPR no rol de direitos que caso inadimplidos provocam a aplicação destas multas. Reconhecimento da necessidade de amparar as entidades profissionais que agem na defesa dos trabalhadores da categoria, garantindo que tenham fundos suficientes para bem executar seu mister.

CLÁUSULA 66 – IMPACTO ECONÔMICO FINANCEIRO SOBRE OS CONTRATOS.

Cláusula cuja redação se dá com base nos critérios do sindicato econômico; ressalvado que não poderá haver ônus ou prejuízos aos trabalhadores.

CLÁUSULA 67 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA PELAS EMPRESAS.

As empresas se obrigam a prestar assistência jurídica, compatível e gratuita aos seus empregados abrangidos pela Lei 7.102/83, quando estes incidirem na prática de atos que os levem a responder por

ação judicial, quando em serviço e em defesa dos bens patrimoniais, ou dos interesses e direitos da empresa, da entidade ou de pessoa sob sua guarda, desde que o mesmo não se desligue voluntariamente da empresa ou por justa causa.

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

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

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 68 – ALTERAÇÕES NAS EMPRESAS.

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

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 69 – PERDA DE CONTRATO.

Na hipótese de rescisão contratual ou vencimento de contrato com as empresas tomadoras (de natureza integral ou parcial), a empresa contratante se obriga a dispensar sem justa causa o funcionário, se não houver condições de realocá-lo em outro posto de serviço no mesmo município, que cumulativamente não implique na transferência de seu domicílio residencial e em que haja condições idênticas de transporte coletivo, com a assistência direta e obrigatória do Sindicato da Base mediante comunicação prévia obrigatória; sendo que tal dispensa não se efetivará em caso de que o funcionário, por qualquer razão, possua garantia provisória ou estabilidade no emprego.

Parágrafo primeiro – Qualquer solução diversa da prevista no caput, somente poderá ser tomada mediante negociação formal e documentada com a entidade sindical profissional de representação da base.

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

Justificativa: Alterações em relação à norma de 2017 relativamente ao respeito das garantias de emprego e à equivalência nas condições dos postos de trabalho no caso de transferência entre postos de trabalho. Possibilidade de solução de caso concreto diferenciado, no interesse dos trabalhadores, mediante negociação com os sindicatos obreiros. Inclusão do parágrafo segundo, na tentativa de proteger os empregados, dos prejuízos comuns que lhes são causados pelas empresas em tais circunstâncias.

CLÁUSULA 70 – REPASSE DA MAJORAÇÃO DOS CUSTOS.

Cláusula cuja redação se dá com base nos critérios do sindicato econômico; ressalvado que não poderá haver ônus ou prejuízos aos trabalhadores.

CLÁUSULA 71 - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA.

As Entidades Sindicais que representam a categoria Profissional e respectivamente a categoria Econômica, devidamente autorizadas por suas Assembleias Gerais, firmam por seus Presidentes o compromisso obrigacional de submeterem a norma salarial coletiva ao registro no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, para lhe dar fé pública e certificação do seu inteiro teor e forma, assegurando no entanto a validade e vigência da norma a partir de sua simples assinatura pelas partes representativas responsáveis, retroativamente à data base categorial (Primeiro de Janeiro), reconhecendo-se assim a integralidade da aplicação da norma independentemente da efetivação do registro, considerado como mera obrigação de forma e não de conteúdo.

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 72 – ENTIDADES SINDICAIS SIGNATÁRIAS DA NORMA COLETIVA.

São signatários desta norma de convenção coletiva de trabalho, as instituições sindicais legalmente organizadas, aqui representadas por seus respectivos diretores presidentes, devidamente constituídos na forma da Lei, que serão devidamente nominadas e qualificadas no instrumento firmado.

Parágrafo único – As bases não cobertas por representação sindical de primeiro grau ou representadas por Sindicatos com pendências documentais perante o MTE, serão consideradas inorganizadas, e por via legal e convencional, representadas pela FETRAVESP.

Justificativa: Permanece a redação da norma de 2017, não havendo alterações propostas a essa cláusula.

CLÁUSULA 73 – EFICÁCIA E VIGÊNCIA DO PACTUADO E ULTRATIVIDADE.

Conforme vem sendo estipulado pelas partes no decorrer dos anos relativamente a esta Cláusula, uma vez convenionadas novas cláusulas coletivas, ficarão então revogadas todas as cláusulas convencionais anteriores.

Justificativa: Decorrência direta dos termos firmados em todos os anos nessa Cláusula, evidenciando que somente a partir do novo convencioneamento de cláusulas é que se revogam as cláusulas do instrumento anterior.

CLÁUSULA 74 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Os empregadores se obrigam ao pagamento de um adicional por tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador, igual a 5% (cinco por cento) a cada dois anos completos de trabalho (biênio) limitado ao máximo de 3 (três) biênios, adicional este que será calculado sobre o salário normativo da função e será considerado para efeito de cálculo de todas as verbas, salariais e indenizatórias.

Justificativa: Proposta de cláusula nova. Valorização e reconhecimento do trabalhador. Estímulo para o desempenho de suas funções e a manutenção do emprego.

CLÁUSULA 75 - SALÁRIO DO ADMITIDO EM LUGAR DE OUTRO.

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, de igual salário ao do empregado de menor salário na função.

Justificativa: Proposta de cláusula nova. Precedente normativo do TRT da 2ª Região.

CLÁUSULA 76 – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

Justificativa: Proposta de cláusula nova. Aplicação de precedente normativo do TRT da 2ª Região.

CLÁUSULA 77 - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO

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

Justificativa: Proposta de cláusula nova. Aplicação de precedente normativo do TRT da 2ª Região. Aplicação de princípios previdenciários. Possibilitar a recuperação e reabilitação dos trabalhadores acidentados. Princípio da dignidade humana. Valorização do empregado.

CLÁUSULA 78 – CRECHES

As empresas que não possuem creches próprias próximas à localidade de trabalho do empregado, pagarão a este um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até seis anos de idade.

Justificativa: Proposta de cláusula nova. Aplicação de precedente normativo do TRT da 2ª Região, adaptado à categoria. Necessidade social e familiar, bem como de proteção à criança.

CLÁUSULA 79 – ABONOS DE FALTA EM RAZÃO DE FALECIMENTO DE FAMILIARES.

Assegura-se, em extensão aos direitos garantidos pela Lei, o direito à ausência remunerada de um dia ao empregado em virtude do falecimento de avôs e avós paternos e maternos e de sogro e sogra.

Justificativa: Cláusula nova. Garantias sociais mínimas aos trabalhadores em situação de fragilidade ou em condições especiais.

CLÁUSULA 80 – AUXÍLIO A FILHO (A) COM NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos (as) excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% do salário normativo, por filho nesta condição.

Justificativa: Proposta de cláusula nova. Aplicação de precedente normativo do TRT da 2ª Região. Necessidade de apoio social em vista dos custos e dificuldades envolvidos no tratamento e criação de filhos com necessidades especiais.

CLÁUSULA 81 – REDUÇÃO DE RISCOS – VIGILANTE GRÁVIDA – PROTEÇÃO À GRAVIDEZ E À CRIANÇA

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

Justificativa: Proposta de cláusula nova. Proteção especial à gravidez e à criança, desde a concepção, como estabelecido na Norma Constitucional, em vista da atividade representar risco excepcional, e bem assim resguardar a trabalhadora de desconforto e sofrimento além do normal.

CLÁUSULA 82 – ADICIONAL DE SOBREAVISO.

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

Parágrafo único – Caso o sobreaviso resulte em trabalho efetivo, a remuneração deverá ser paga conforme a cláusula 12 (horas extras).

Justificativa: Proposta de cláusula nova. Remunerar trabalhadores por restrição em sua capacidade de ir e vir em virtude de sobreaviso, muito comum na categoria.

CLÁUSULA 83 – DIA DO VIGILANTE

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

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

Parágrafo segundo – Caso exista trabalho no dia 20 de junho sem o acordo mencionado no parágrafo primeiro, obrigam-se as empresas a remunerar o dia de trabalho em dobro.

Justificativa: Proposta de cláusula nova. Reconhecimento e valorização do profissional da categoria.

CLÁUSULA 84 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA – NEGOCIAÇÃO COLETIVA DA DATA BASE.

Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da negociação coletiva da data base, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo.

Justificativa: Aplicação de Precedente Normativo do TRT da 2ª Região. Necessidade de proteção do emprego dos trabalhadores na época das negociações coletivas, evitando-se eventuais retaliações e cerceamento de suas legítimas manifestações de direitos e livre participação.

CLÁUSULA 85 – VALE CULTURA

As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados (as) o cartão vale-cultura de valor mínimo de R\$60,00 (sessenta reais), conforme programa do Governo Federal e Ministério da Cultura, com direito, em contrapartida, às deduções e incentivos fiscais previstos em Lei.

Justificativa – Proposta de cláusula nova, de incentivo à cultura, que utiliza benefícios e natureza fiscal.

CLÁUSULA 86 – INCENTIVO À IGUALDADE DE GÊNEROS.

Visando a implementação de uma política de incentivo à igualdade de gêneros na categoria, com a elevação de oportunidades para as vigilantes femininas, estabelece-se a obrigação das empresas, em relação às novas vagas que serão criadas ou preenchidas na vigência da Convenção Coletiva, que do total pelo menos o contingente de 30% o seja necessariamente por mulheres, sendo que as empresas se obrigam a organizar e arquivar a documentação referente a tais contratações, para eventual demonstração de seu cumprimento às entidades obreiras.

Justificativa: Cláusula nova necessária. Implementação de política visando o incentivo de igualdade de gêneros, considerando a baixa participação das mulheres no mercado de trabalho da vigilância privada.

CLÁUSULA 87 – BANCO DE HORAS ATRAVÉS DE ACORDO COLETIVO.

A utilização do banco de horas na categoria está vinculada necessariamente ao estabelecimento de regras específicas em acordo coletivo com o sindicato da base de representação.

Justificativa: O banco de horas nunca foi utilizado na categoria e nunca se viu convencionado, em vista principalmente das características desempenhadas nas funções abrangidas, sendo que sua utilização deve atrelar-se a situações diferenciadas e somente poderá ser implementado através de acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA 88 – IGUALDADE DE DIREITOS EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS E INSTITUIÇÕES CONTRATANTES/TOMADORAS DOS SERVIÇOS.

Não poderá haver qualquer diferença no tratamento e em relação aos direitos e benefícios, entre os empregados diretos das empresas e instituições contratantes e os terceirizados empregados das empresas contratadas, exercentes das funções e atividades de segurança e vigilância privada aqui representados.

Parágrafo primeiro – Caso representem vantagem aos empregados terceirizados representados por essa norma, a empresa contratante se obriga a fornecer os mesmos benefícios relativos à transporte, assistência médica e ambulatorial existentes nas dependências da contratante, treinamento específico e adequado quando necessário, medidas de proteção à saúde e segurança do trabalho e instalações adequadas à prestação dos serviços, assim como garantia de salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos; sendo que será obrigação das empresas contratadas negociar a implantação desses direitos e benefícios aos seus empregados e fiscalizar quanto ao seu rigoroso cumprimento.

Parágrafo segundo – Em casos em que as entidades sindicais profissionais constatem o não cumprimento do disposto nesta Cláusula, notificarão as empresas contratante e contratada para

implementação dos benefícios no prazo de até 10 dias, sem prejuízo do direito à cobrança das diferenças e indenizações oriundas do período passado.

Justificativa – Cláusula baseada na legislação atual sobre terceirização, assim como em direitos constitucionais como dignidade e isonomia.