

PRÉ-PAUTA SEEVISSP DATA BASE 2019

Importante: A presente sugestão de pré-pauta, elaborada pela comissão de negociação da Fetrapesp e revisada pela corpo dirigente do Seevissp, considera a manutenção prévia pelas partes, representantes dos trabalhadores e empresários do setor de vigilância e segurança privada, de todas as cláusulas normativas vigentes em 2018, que não sejam citadas neste instrumento. Sendo assim, o presente instrumento de pré-pauta apenas elenca as cláusulas em que a representação profissional reivindica revisão, modificação ou alteração, bem como cláusulas novas. O intuito é preservar as cláusulas vigentes que são satisfatórias e que representam conquistas sedimentadas na categoria, facilitando e simplificando a negociação, que se orientará pela discussão somente ao que se refere às modificações requeridas e às propostas de cláusulas novas. Caso as partes, representantes dos trabalhadores e dos empresários, não cheguem a um entendimento ao final e necessitem interpor qualquer tipo de medida judicial, existirá o compromisso de que a contenda se limitará apenas ao que não está consolidado e preservado. Para facilitar a negociação, as cláusulas existentes preservam o número original conforme CCT de 2018, sendo que as cláusulas em que não há pleito de alteração são omitidas, e as cláusulas novas requeridas são colocadas em apartado e em item próprio denominado "Propostas de Cláusulas Novas", e numeradas a partir do numeral "01 – Cláusula Nova". Todos os trechos que impliquem propostas de modificações de cláusulas encontram-se em **destaque colorido**. Na hipótese de haver proposta de supressão de trecho, existe um **traço colorido (-----)** no local da supressão. A justificativa dos pleitos de modificação somente se aplica caso haja real necessidade.

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019** e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL E SALÁRIOS NORMATIVOS

Será concedido pelas empresas integrantes da categoria econômica, aos seus empregados com contrato em dezembro de 2018, inclusive ao quadro operacional e administrativo, um reajuste conforme o índice apurado do IPCA do IBGE, acumulado no período de Dezembro/17 a Novembro/18, acrescido de um aumento salarial real de 1%.

Parágrafo primeiro – As partes instituem e convencionam que as gratificações de função serão concedidas e calculadas sobre o piso salarial dos vigilantes, nos termos a seguir especificados dentro de cada grupo de atuação:

Grupo A - Área Operacional

Atividades desenvolvidas com ou sem armamento, com ou sem auxílio de dispositivos eletrônicos e/ou informatizados, na proteção de bens patrimoniais, pessoas e eventos.

Cargo	Piso	Gratificação de Função
I – Vigilante	A calcular	Sem gratificação
II – Vigilante Condutor de Animais	A calcular	10%
III – Vigilante/Condutor de Veículos Motorizados	A calcular	10%
IV – Vigilante/Segurança Pessoal	A calcular	10%

V – Vigilante Balanceiro	A calcular	10%
VI – Vigilante Brigadista	A calcular	10%
VII – Vigilante Líder	A calcular	12%
VIII – Vigilante em Regime de Tempo Parcial (até 26hs/Semana)	A calcular	Sem gratificação

Grupo B - Área de Monitoramento de Segurança Eletrônica

Atividades desenvolvidas em ambientes exclusivamente destinados ao monitoramento e gravação de imagens de câmeras de circuito fechado (CFTV)

Cargo	Piso	Gratificação de Função
I – Vigilante/Monitor de Segurança Eletrônica	A calcular	5%
II – Vigilante Operador de Monit. Eletrônico	A calcular	11,55%
III – Supervisor de Monitoramento Eletrônico	A calcular	74,71%

Grupo C - Área Administrativa e de Apoio as Áreas Operacional e de Monitoramento de Segurança Eletrônica

Atividades desenvolvidas em ambientes administrativos e de apoio interno e externo a área operacional e de monitoramento de segurança eletrônica.

Cargo	Piso	Gratificação de Função
I – Empregados Administrativos	A calcular	Sem gratificação
II – Inspetor de Segurança	A calcular	Sem gratificação
III – Supervisor de Segurança	A calcular	Sem gratificação
IV – Coordenador Operacional de Segurança	A calcular	Sem gratificação
V – Atendente de Sinistro	A calcular	Sem gratificação
VI – Instalador de Sistemas Eletrônicos	A calcular	Sem gratificação
VII – Auxiliar de Monitoramento Eletrônico	A calcular	Sem gratificação

Parágrafo segundo – As gratificações de função descritas no parágrafo primeiro são devidas somente durante o período em que o empregado exercer a função gratificada, ----- de forma que, em caso de exercício de mais de uma função gratificada, o empregado perceberá o valor correspondente àquela de maior valor, somente durante o período em que perdurar o exercício da referida função.

Parágrafo terceiro – Nos termos do §2º do artigo 468 da CLT, em caso de remanejamento de empregado para outra função sem gratificação, este não fará jus à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Parágrafo quarto – Enquanto perdurar o pagamento da gratificação de função, este valor deverá ser considerado para efeito de cálculo, observada a sua proporcionalidade, das verbas trabalhistas e previdenciárias.

Parágrafo quinto – As partes convencionam que para o exercício do cargo de Vigilante Operador de Monitoramento é obrigatório o curso de formação de vigilantes, sendo que este profissional opera exclusivamente em ambiente específico de Central de Monitoramento com sistemas de CFTV, Sistemas de Segurança, Sistemas de Controle de acesso, acompanhando e monitorando o desempenho dos aplicativos, recursos de entrada e saída de dados, recursos de armazenamentos de dados, recursos de rede e disponibilidade de aplicativos.

Parágrafo sexto - As partes convencionam ainda que para o exercício do cargo de Vigilante/ Monitor de Segurança Eletrônica também é obrigatório o curso de formação de vigilantes, sendo que este profissional opera exclusivamente em ambiente específico de Central de Monitoramento e somente nos Sistemas de CFTV, auxiliando o Vigilante Operador de Monitoramento, restringindo-se apenas ao monitoramento das imagens, sem a operação dos sistemas. Por fim, fica convencionado também que o Auxiliar de Monitoramento Eletrônico não possui curso de formação de vigilantes.

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

Parágrafo oitavo - Os contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social estarão sujeitos à livre negociação.

Parágrafo nono - A utilização da jornada intermitente na categoria, **assim como a admissão do pagamento de salário/hora**, restringe-se ao disposto na Cláusula "Jornadas Especiais para o Trabalho Intermitente".

Parágrafo décimo – **Constitui o Anexo I da presente Norma, que dela faz parte integrante, a tabela indicativa da forma de cálculo de verbas estabelecida na Categoria, calculada consoante os novos pisos, salários, verbas e consectários econômicos desta CCT.**

CLÁUSULA QUARTA - DOCUMENTO ÚNICO DE REGISTRO SALARIAL

As empresas ficam obrigadas a registrar num único documento salarial em duas vias, toda a remuneração mensal e consectários, gratificação de função, horas extras, DSR's, adicional noturno, **adicional de periculosidade** e outros, com as respectivas verbas registradas no holerite, ficando a primeira via com os empregados, que firmarão recibo na segunda via, no qual darão quitação dos valores líquidos registrados, somente.

Parágrafo primeiro – As empresas que optarem pela emissão eletrônica dos recibos de pagamento, via rede bancária ou outra forma eletrônica, 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 o solicitarem, **no prazo máximo de dois dias úteis**.

Parágrafo segundo - Caso a entrega do holerite não seja efetuada diretamente ao empregado, o documento deverá estar lacrado.

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS ESPECIAIS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a descontar de seus empregados, os valores por eles expressamente 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, **ou instituição/empresa por ele indicada**, 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 – Uma vez cumpridas as exigências dispostas no caput da presente Cláusula, 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.

Parágrafo quarto – O objeto desta Cláusula não se confunde com a previsão contida na Cláusula "Empréstimo Consignado em Folha de Pagamento" deste Instrumento Normativo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

A hora extra será remunerada com **adicional de 100% (cem por cento)** incidente sobre o valor da hora normal, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função,

quando houver.

Parágrafo único – O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentas e vinte) horas.

Justificativa: O adicional de horas extras de 100% encontra-se consoante precedente normativo do TRT de São Paulo.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

Aplicar-se-á o adicional de 50% (cinquenta por cento) para o trabalho noturno, realizado das 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do dia seguinte, para efeitos salariais, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver.

Parágrafo único – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto as horas prorrogadas, nos termos do artigo 73, § 5º da CLT -----.

Justificativa: O adicional noturno de 50% encontra-se consoante precedente normativo do TRT de São Paulo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As empresas se obrigam a disponibilizar aos seus empregados, em até 10 dias antes da data do pagamento do valor devido à título de PPR, um demonstrativo com os valores pagos e a apuração dos descontos eventualmente aplicados em razão das regras do acordo específico do PPR, **sob pena do pagamento do valor em sua totalidade.**

Parágrafo primeiro – O demonstrativo de que trata o parágrafo primeiro será disponibilizado em forma física ou eletrônica (internet ou intranet), a critério da Empresa.

Parágrafo segundo – Caso haja qualquer demora na renovação dos acordos de PPR da categoria, as regras e valores fixados no acordo anterior serão mantidos até que o novo acordo seja efetivado, evitando-se assim quaisquer prejuízos.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE OU TICKET REFEIÇÃO

As empresas ficam obrigadas ao pagamento de vale-alimentação ou *ticket-refeição*, por dia efetivamente trabalhado, **em qualquer escala, inclusive na jornada parcial, plantões e reserva técnica, no valor facial de R\$ 30,40 (trinta reais e quarenta centavos), a partir de 01/01/2019.**

Parágrafo primeiro - A empresa poderá substituir o benefício previsto no *caput* por alimentação fornecida pelo tomador do serviço em refeitório no local de trabalho, obrigando-se no caso de não fornecimento da alimentação, ao pagamento do respectivo vale ou ticket refeição.

I – **No caso do valor pago ao tomador pela empresa, em contraprestação à refeição oferecida aos empregados em refeitório do tomador, ser inferior ao valor líquido previsto no *caput* para o ticket/vale, a empresa se obriga a pagar o valor da diferença, sob forma de indenização, aos empregados respectivos, pagamento este que deverá ocorrer até o 5º dia útil do mês trabalhado.**

Parágrafo segundo – Situações extraordinárias referentes ao parágrafo anterior deverão obrigatoriamente ser negociadas entre o Sindicato da Base e a Empresa de segurança, nos limites da legislação em vigor.

Parágrafo terceiro - O empregado beneficiado **arcará com desconto máximo de 5% (cinco**

por cento) do valor facial do vale ou ticket-refeição, ou sobre o valor da alimentação prevista no contrato celebrado entre o tomador do serviço e o empregador, conforme autorizado no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) às empresas que dele participam.

I – Considera-se valor líquido, conforme previsão no item I do parágrafo primeiro, o valor facial do ticket após a subtração do percentual de desconto previsto neste parágrafo, e considera-se valor da diferença, nos termos do item I do parágrafo primeiro, o resultado obtido pela subtração do valor efetivamente pago pela empresa ao tomador (montante menos o desconto do empregado), relativamente ao valor líquido do ticket/vale.

II – Nos casos em que o valor efetivo pago pela refeição for superior ao valor líquido do ticket/vale, não será devida qualquer compensação do empregado à empresa.

III – As empresas se obrigam a demonstrar documentalmente aos Sindicatos, o valor efetivamente pago pela refeição de seus funcionários nos postos de serviços, no prazo máximo de 5 dias, sempre que oficiadas pelos Sindicatos acerca do tema.

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

Parágrafo quinto – Ao fornecerem o benefício de que trata a presente Cláusula, as empresas deverão contratar operadora (bandeira de cartão) com boa aceitação no comércio da localidade de trabalho do empregado. Caberá ao Sindicato da base respectiva, caso venha a detectar a não aceitação de alguma bandeira no comércio local, notificar as empresas que a estejam adotando para que tomem providências junto à operadora do cartão objetivando o cadastramento de novos estabelecimentos ou, não sendo isso possível, providenciem a substituição da bandeira, no prazo de até 60 dias.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR

As empresas ficam obrigadas a proporcionar assistência médica 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, mediante contribuição prevista no parágrafo quarto abaixo.

Parágrafo primeiro – No contrato da assistência, constarão as garantias do atendimento ambulatorial e hospitalar, nos termos do *caput*.

Parágrafo segundo – A contratação será da responsabilidade exclusiva das empresas, que ficam obrigadas a comunicar o Sindicato Profissional da Base Territorial fornecendo-lhe uma via do contrato após assinado com a contratada, do qual constará em sentido claro, que a assistência atenderá aos usuários e seus beneficiários legais, empregados e dependentes.

I = As empresas também se obrigam a fornecer toda a documentação relativa aos contratos de convênio e assistência médica, a qualquer momento, sempre que solicitado pelos

Sindicatos Profissionais.

II - Da mesma forma, a empresa deverá fornecer ao Sindicato Profissional uma via de qualquer aditamento ou alteração contratual ou novo contrato firmado, imediatamente após sua efetivação, ou a qualquer momento quando solicitado pelos Sindicatos Profissionais.

Parágrafo terceiro – Quando o vigilante for afastado pelo INSS, o convênio médico continuará sendo mantido tanto para ele como para os seus dependentes por conta da empresa por um período de 90 (noventa dias). Após este período o convênio será mantido desde que o mesmo efetue o pagamento mensal do percentual de sua participação. Se o vigilante atrasar o pagamento por 03 (três) meses, consecutivos ou não, a empresa poderá cancelar o convênio médico.

Parágrafo quarto - Os empregados, inclusive os administrativos e operacionais, que prestam serviços na base territorial dos Sindicatos Profissionais Signatários contribuirão para a manutenção da assistência, que se refere o caput, em até 5% (cinco por cento) do salário normativo da função do empregado, limitado o desconto ao máximo de R\$ 88,95 (oitenta e oito reais e noventa e cinco centavos), considerando o titular e um dependente. A partir do segundo dependente, o empregado contribuirá com mais 1% (um por cento) do salário normativo de sua função por dependente, limitando o desconto em 3% (três por cento), sendo limitado ainda o desconto ao máximo de R\$ 142,32 (cento e quarenta e dois reais e trinta e dois centavos), salvo acordo coletivo com o Sindicato da base territorial para autorizar desconto superior ao aqui estabelecido, conforme ilustrado abaixo:

Quantidade de pessoas:	Desconto:
Titular	5% do salário normativo da função
Titular mais um Dependente	5% do salário normativo da função
Titular mais dois Dependentes	6% do salário normativo da função
Titular mais três Dependentes	7% do salário normativo da função
Titular mais quatro Dependentes	8% do salário normativo da função
Acima do quinto Dependente	8% do salário normativo da função

Parágrafo quinto - Fica permitida a substituição do Convênio Médico por cesta básica suplementar em espécie ou cartão eletrônico de alimentação, a ser fornecida mensalmente, no valor mínimo de R\$ 151,00 (cento e cinquenta e um reais), devendo ser descontado do empregado o percentual de até 5% (cinco por cento) do valor da cesta básica, desde que a substituição seja feita mediante Acordo Coletivo com o respectivo Sindicato Profissional da Base Territorial -----.

Parágrafo sexto – Nas regiões onde não houver o atendimento da assistência médica será obrigatória a substituição por uma cesta básica, nos termos do parágrafo quinto.

Parágrafo sétimo - Na hipótese de haver a opção de substituição do convênio médico pela cesta básica suplementar, a entrega do referido benefício deverá ocorrer até o dia 20 do mês subsequente ao mês trabalhado.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

As empresas ficam obrigadas a contratar em favor dos empregados, seguro de vida com cobertura por morte, qualquer que seja a causa, e/ou por invalidez permanente total ou parcial. A indenização por morte do empregado será de 26 (vinte e seis) vezes o salário normativo do vigilante do mês anterior ao falecimento, acrescido do adicional de periculosidade, caso o empregado em questão estivesse recebendo o referido adicional. Para os casos de invalidez permanente total decorrente de acidente no exercício da função, a

indenização será de 52 (cinquenta e duas) vezes o valor do salário normativo do empregado no mês anterior, acrescido do adicional de periculosidade, caso estivesse recebendo o referido adicional, e para o caso de invalidez permanente parcial decorrente de acidente no exercício da função, a indenização obedecerá à proporcionalidade de acordo com o grau de invalidez comprovado por Laudo e Exames Médicos, em análise conjunta com a tabela de invalidez parcial emanada das normas da Susep vigente na data do acidente, tendo por base de cálculo o valor de 100% da tabela, equivalente a 52 (cinquenta e duas) vezes o valor do salário normativo do empregado, acrescido do adicional de periculosidade do mês anterior, caso o empregado o estivesse recebendo. Nos casos de invalidez permanente total ou parcial fora do exercício da função, a indenização será de 26 (vinte e seis) vezes o salário normativo do empregado relativo ao mês anterior ao evento, acrescido do adicional de periculosidade, caso o empregado em questão o estivesse recebendo.

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 decorrente exclusivamente de acidente, ao próprio empregado. As indenizações, em quaisquer dos casos acima, serão quitadas no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da entrega da documentação completa à seguradora e desde que observados os procedimentos e regras da SUSEP.

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 - A empresa que não cumprir a determinação da presente cláusula, responderá pela indenização respectiva, no prazo máximo de 20 dias da data do evento ocorrido, sob pena de multa de 10% incidente sobre o valor da indenização, sem prejuízo de outras penalidades previstas neste instrumento, correção monetária e juros de 1% ao mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA ÀS RESCISÕES DE CONTRATO

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, no prazo de dez dias contados do término do contrato, com assistência/homologação obrigatória do Sindicato Profissional da Categoria da Base Territorial _____.

Parágrafo primeiro - 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 segundo - 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 terceiro - As empresas entregarão, **no mesmo prazo e/ou no momento da homologação,** 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, **sob pena de aplicação da multa por atraso prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT. -----.** ---
-----.

Parágrafo quarto - O Sindicato Profissional se compromete a realizar a homologação das rescisões, dentro do prazo previsto no caput, desde que pré-avisado pela empresa, por escrito, com no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência.

Parágrafo quinto - Eventual taxa de homologação será sempre por conta do empregado, a

critério do Sindicato Profissional da Base Territorial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FORMAÇÃO PROFISSIONAL – EXTENSÃO E RECICLAGEM

Os cursos de formação, extensão e reciclagem dos vigilantes, bem como todas as taxas referentes aos documentos necessários, será sempre por conta das empresas, sem ônus para os empregados e, neste caso, o beneficiário permanecerá no mínimo por seis meses na empresa que custeou o respectivo curso. Havendo demissão por justa causa ou se o empregado se demitir antes de decorrido o prazo de seis meses, deverá reembolsar a empresa na base de 1/6 (um seis avos) do valor do curso por mês não trabalhado.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de reciclagem, conforme dispõe a Lei 7.102/83, o vigilante deverá permanecer na empresa por um período de no mínimo 06 (seis) meses. Caso não permaneça, por sua iniciativa, deverá o mesmo reembolsar a empresa na base de 1/6 (um seis avos) do valor da reciclagem por mês não trabalhado.

Parágrafo segundo – Na hipótese do curso de formação, extensão ou reciclagem, do empregado dispensado sem justa causa, vencer dentro do período do aviso prévio ou no período de até seis meses após a rescisão do contrato, caberá à empresa o pagamento da próxima reciclagem do empregado e das demais despesas previstas no *caput.*, o que será feito através de pagamento direto ou indenização no termo rescisório.

Parágrafo terceiro - 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 -----.

Parágrafo quarto - O valor pago em decorrência do previsto no *caput* estará revestido de natureza assistencial, não sendo computável para efeitos previdenciários ou trabalhistas como parcela integrante do salário e não implicará cômputo do tempo de serviço, cuja duração sempre será tida como período de suspensão do contrato de trabalho.

Parágrafo quinto – O adicional de periculosidade de que trata a Cláusula “Periculosidade – Atividade Profissional de Segurança Pessoal ou Patrimonial” desta Convenção Coletiva de Trabalho será devido, inclusive, nos dias destinados à reciclagem de que trata a presente Cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA COM AS GARANTIAS SALARIAIS

As empresas asseguram estabilidade provisória com direito ao emprego e salário integrais, salvo em caso de rescisão por justa causa fundada nos motivos do artigo 482 da CLT, ou término de contrato de experiência ou aprendizagem nas seguintes condições.

- a) a empregada gestante, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade;
- b) aos empregados em idade de prestação do serviço militar desde a sua incorporação às Forças Armadas, inclusive tiro de guerra, e até 30 (trinta) dias após o cumprimento daquela obrigação;
- c) aos empregados membros da comissão negociadora, protocoladas em prazo hábil, por 180 (cento e oitenta) dias, mediante uma relação dos nomes aos Sindicatos das empresas;
- d) aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que tenham pelo menos 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa;

e) a todos os empregados detentores de mandato sindical, dirigentes e conselheiros, até

um ano após o término do mandato respectivo, desde que tenha havido comunicação à empresa nos termos da Lei.

Parágrafo único – Caso algum empregado seja detentor de mais de um período de estabilidade nos termos acima previstos, prevalecerá a estabilidade de maior período, não devendo os períodos de estabilidade serem cumulados ou somados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

As empresas fornecerão aos empregados e ex-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 (a partir de sua implantação no caso de ex-empregados), o ASO e o LTCAT, acompanhados de cópia do laudo técnico sobre serviço perigoso para fins de aposentadoria especial.

Parágrafo primeiro – Quando a solicitação dos documentos previstos no caput for realizada pelo Sindicato Profissional, a empresa se obriga a entregar/enviar os documentos à sua Sede no prazo de até 5 dias.

Parágrafo segundo - O empregado que receber alta médica do INSS, obriga-se a comunicar a empresa, sendo esta data (da comunicação à empresa) a ser considerada para sua reintegração / recolocação e recebimento de salários. No caso de omissão por mais de 30 (trinta) dias, será considerado como pedido de demissão por abandono de emprego.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRATAÇÃO A TEMPO PARCIAL

O contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser utilizado pelas empresas, nos termos da legislação específica e mediante acordo coletivo obrigatório, com salário previsto no inciso respectivo da Cláusula "Reajuste Salarial e Salários Normativos" do presente Instrumento Coletivo, com regras de aplicabilidade especialmente definidas nos acordos coletivos firmados com o Sindicato da base respectiva.

Parágrafo único – Uma vez notificada a Entidade Sindical Profissional quanto ao interesse da Empresa em firmar o acordo coletivo, e quanto aos parâmetros específicos sugeridos para o mesmo, a Entidade Sindical terá prazo de 10 dias úteis para responder à solicitação, de forma fundamentada.

Parágrafo segundo – Fica vedada a utilização dessa modalidade de jornada nos postos fixos, assim considerados aqueles postos em que há prestação de serviço constante.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho **deverá** ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos, ficando as empresas obrigadas a colher assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, salvo no caso da utilização de biometria, podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação, conforme a legislação em vigor.

Parágrafo primeiro – Fica autorizada, no presente Instrumento Normativo, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados por telefone e/ou rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta Norma, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOMINGOS, FERIADOS E FOLGAS TRABALHADAS

Em havendo trabalho aos domingos, feriados não compensados, e nas folgas, este será remunerado com adicional de 100% sobre o valor da hora trabalhada, **acrescido do adicional noturno**, do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, exceto na jornada especial 12X36 quanto aos domingos e feriados, que já estão compensados na escala, nos termos do parágrafo único do Artigo 59-A, da CLT.

Parágrafo único - 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 dia de domingo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA DO PLANTONISTA - DISTRIBUIÇÃO DE POSTOS E DESPESAS COM TRANSPORTE

Os vigilantes quando à disposição do plantão, e não escalados para substituições, cumprirão jornada de trabalho, 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, **limitado o deslocamento ao máximo de 40 quilômetros, e no caso específico da grande São Paulo, ao máximo de 20 quilômetros.**

Parágrafo segundo - As empresas fornecerão aos plantonistas um vale refeição a mais, de igual valor ao contido na Cláusula "Vale ou Ticket Refeição" do presente Instrumento Normativo, quando o posto de serviço for **num raio superior a 20 (vinte) quilômetros do local do plantão, ou no caso específico da grande São Paulo, quando o posto de serviço for num raio superior a 10 (dez) quilômetros do local do plantão.**

Parágrafo terceiro - 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 e o vale refeição previsto na Cláusula "Vale ou Ticket Refeição" do presente Instrumento Normativo, neste período.

Parágrafo quarto - O empregado que tiver se deslocado ao plantão ou reserva técnica e, não sendo escalado para substituição em posto de serviço, for dispensado antecipadamente (antes do término de sua jornada) de suas funções, fará jus ao recebimento do vale refeição previsto na Cláusula "Vale ou Ticket Refeição" do presente Instrumento Normativo, relativo àquele dia de trabalho. **-----**.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, bem como as coletivas, as quais não poderão ter o seu início no período de dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado, nos termos do parágrafo terceiro do Artigo 134 da CLT **-----**.

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, **com a incidência de todos os adicionais e consectários legais e convencionais e** acrescido do adicional de periculosidade, serão pagos em até dois dias antes de 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 – A critério do empregador, e desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

Parágrafo terceiro – As férias quando fracionadas, conforme parágrafo anterior, serão pagas em até dois dias antes de seu início e no valor da quantidade de dias efetivamente gozados pelo empregado.

Parágrafo quarto - Fica vedado o início das férias sem o pagamento previsto no parágrafo primeiro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COLETE A PROVA DE BALAS

Aos vigilantes que trabalham em postos armados, e àqueles que estejam em atendimento de sinistros, 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 obrigatório o fornecimento e o uso do colete à prova de balas, conforme especificações contidas na legislação aplicável às empresas de segurança privada e à aquisição de produtos controlados.

Parágrafo primeiro – O colete à prova de balas será o de nível II ou equivalente.

Parágrafo segundo – Havendo transferência ou remoção do vigilante do posto de serviço que preencha os requisitos fixados no caput da presente Cláusula para outro em que não haja tais previsibilidades, fica a empresa prestadora desobrigada do fornecimento do mesmo.

Parágrafo terceiro – Em contratos novos, enquanto a empresa não houver adquirido os coletes à prova de balas para uso corrente de seus empregados, esta somente poderá manter o contrato em caráter provisório, sendo vedada a utilização de armas de fogo em tais postos neste período.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 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 10 (dez) 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 5,0% (cinco 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 - A entidade sindical credora poderá utilizar-se de cobrança extrajudicial e/ou 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 terceiro – Em caso de necessidade de emissão de carta de anuência pelo Sindicato Profissional, todas as despesas efetivadas, referentes à cartório, correio e outras, serão arcadas pela Empresa que lhe deu causa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL / DE MANUTENÇÃO DO SISTEMA CONFEDERATIVO.

Tendo em vista a inexistência atual de qualquer imposto ou taxa para a manutenção da atividade de representação sindical nos diversos níveis e do seu trabalho em defesa da categoria profissional, consoante o disposto no respectivo termo de ajuste de conduta em vigência estabelecido entre a entidade profissional e o Ministério Público do Trabalho (TAC nº 27/2014, do MPT 2ª Região São Paulo), e visando atender ao princípio de que a toda prestação deve corresponder uma contraprestação, durante o período compreendido pela vigência da Norma Coletiva (CCT), será devida por cada empregado integrante da categoria profissional na base de representação do Seevissp e beneficiado pelo instrumento normativo, a contribuição negocial/assistencial mensal de 1% (um por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, em todos os meses do contrato de trabalho e também no que se refere ao 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato. Será ainda devida, por cada empregado integrante da categoria profissional na base de representação do Seevissp e beneficiado pelo instrumento normativo, uma contribuição mensal destinada à manutenção da representação do sistema confederativo, de R\$1,50 (um real e cinquenta centavos), inclusive no que se refere ao 13º salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada diretamente à Federação Estadual (Fetravesp). As eventuais oposições individuais fundamentadas dos não associados/filiados às contribuições, serão recebidas mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

Parágrafo primeiro – Estipula-se que a obrigação das empresas estabelecida nesta norma coletiva, compreende apenas o compromisso de recolher e repassar as contribuições fixadas pelas assembleias dos empregados da categoria beneficiados pela norma, sem qualquer participação, interferência ou responsabilidade quanto ao ato de criação e fixação das referidas contribuições; sendo que, dessa forma, obrigam-se as empresas a recolher as contribuições profissionais aos sindicatos respectivos no máximo até o dia 10 (dez) 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 5,0% (cinco 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/repasse acima, obrigam-se as empresas a fornecer mensalmente às Entidades Sindicais respectivas, a relação completa dos empregados a que se refere o valor descontado, sob pena de incorrerem em multa de 5% incidente sobre o total devido a título de recolhimento/repasse.

Parágrafo terceiro - **As entidades sindicais credoras poderão** utilizar-se de cobrança judicial contra a empresa inadimplente ou em atraso, assim como tomar as medidas judiciais cíveis e criminais cabíveis contra eventual apropriação indébita, e bem assim tomar as medidas adequadas com respaldo jurídico para repelir o cerceio ao livre exercício da atividade sindical e eventual abuso de poder econômico; tudo com base em estritos fundamentos legais.

Parágrafo quarto – A fundamentação do pedido de oposição às contribuições que é exigida, encontra motivação **no fato de que as entidades sindicais necessitam** ter ciência das razões pelas quais o beneficiado pela norma coletiva firmada se recusa a contribuir, mesmo tendo ciência de que a contribuição é a única forma do não associado efetivamente contribuir para a manutenção do sistema de proteção que o ampara e acresce direitos à esfera jurídica de sua categoria.

Parágrafo quinto - Havendo pagamento pela empresa em condenação na Justiça do Trabalho, acerca da devolução de valores previstos nesta Cláusula, a empresa poderá descontar os valores corrigidos nos próximos recolhimentos **às Entidades Sindicais Laborais** da respectiva base, desde que comprove os valores da condenação / acordo, além de comprovar que realizou o desconto e respectivo repasse, bem como comprovar o envio da lista com os nomes dos empregados que sofreram o desconto, prevista no parágrafo segundo desta Cláusula. Também se enquadrará nesta hipótese os valores proporcionais devolvidos

por acordo judicial homologado ou acordo via CCP da categoria.

Parágrafo sexto – Qualquer alteração legislativa ou regulamentação acerca da matéria em questão que venha a ocorrer na vigência da presente norma coletiva, implicará na análise sobre a eventual necessidade de revisão desta Cláusula.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, **exceto no que diz respeito às funções de natureza administrativa.**

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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Considerando as disposições da Lei 13.467/2017, art. 611 – A, as partes acordam entre si criar a Comissão de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, com base nas condições abaixo enunciadas:

Parágrafo primeiro - Com base na Lei 9.958/2000 fica criada a Comissão de Conciliação Prévia - CCP entre os Sindicatos signatários para que empregadores e trabalhadores possam celebrar acordo acerca de parcelas e direitos de natureza trabalhista, sendo que com base no parágrafo único do artigo 625-E da referida lei, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral.

Parágrafo segundo - Constitui objetivo geral da Comissão de Conciliação Prévia, a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos sindicatos dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer outro órgão público.

Parágrafo terceiro - Os acordos coletivos poderão ser firmados perante a presente comissão, com a mediação dos Sindicatos signatários, assinatura do Sindicato Laboral e anuência do Sindicato Patronal.

Parágrafo quarto - A presente Comissão também funcionará como Câmara de Arbitragem para os empregados enquadrados no art. 507-A da CLT, que percebam remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que em seus contratos de trabalho haja Cláusula compromissória pactuada com concordância do empregado em submeter seus litígios a essa Comissão, nos termos previstos na Lei 9307/96.

Parágrafo quinto - Como não há mais contribuição compulsória prevista na legislação trabalhista, a forma de organização, funcionamento e manutenção da Comissão prevista na

presente Cláusula, será definida pelos Sindicatos signatários.

Parágrafo sexto – Nos casos em que são tratadas questões relativas a contratos extintos, é condição para a utilização dos mecanismos desta Cláusula, que a rescisão de contrato ----- tenha passado pela assistência/homologação dos sindicatos representativos -----.

Parágrafo sétimo – Estipula-se que nesta Categoria, o processo de jurisdição voluntária previsto no artigo 855-B e seguintes da CLT, somente poderá ser utilizado por empregados e empregadores após a utilização e esgotamento dos procedimentos e mecanismos previstos nesta Cláusula, e desde que haja a CCP na respectiva base territorial; e na hipótese em que tenha remanescido algum litígio ou discordância; sendo que caso realizado o procedimento de jurisdição voluntária sem a observação do aqui estabelecido, o respectivo termo de acordo será nulo de pleno direito.

Parágrafo oitavo - Constitui condição para o ingresso de reclamação trabalhista individual a utilização prévia dos mecanismos dispostos na presente Cláusula.

Parágrafo nono – Uma vez aprovada e firmada a presente Cláusula, as partes convenientes deste instrumento terão prazo de até 60 dias para constituir e estatuir toda a organização, forma de funcionamento, estipulação de custos, regulamento e todas as demais medidas necessárias para o escoreito e pragmático funcionamento dos órgãos, institutos e departamentos criados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PENAS COMINATÓRIAS EM FAVOR DAS ENTIDADES SINDICAIS

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, sem prejuízo de outras cominações de lei e/ou condenações judiciais, que será revertida ao Sindicato Laboral da respectiva base territorial.

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

Parágrafo segundo – A pena cominatória prevista no caput somente terá eficácia se for aplicada em ação judicial ----- promovida com a assistência, representação, ou por substituição do Sindicato Profissional do interessado.

Parágrafo terceiro – O valor da multa, por Cláusula, não ultrapassará, em nenhuma hipótese, o valor da obrigação principal -----.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA PELAS EMPRESAS

As empresas se obrigam a prestar assistência jurídica, compatível e gratuita aos seus empregados abrangidos pela Lei 7.102/83 ou a que vier a substituí-la, quando estes sofrerem ou incidirem em 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PERDA DE CONTRATO

Na hipótese de rescisão contratual ou vencimento de contrato com as empresas tomadoras, a empresa contratante se obriga a dispensar sem justa causa o funcionário, se não houver condições de realocá-lo em outro posto de serviço, que não implique em transferência de domicílio **ou deslocamento entre postos superior a 15 quilômetros**, ou em que não haja condições idênticas de transporte coletivo, com a assistência direta e obrigatória do Sindicato da Base, mediante comunicação prévia obrigatória.

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 – O recolhimento do armamento / coletes no ato da transição é de responsabilidade da empresa substituída.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - REVOGAÇÃO, EFICÁCIA E ULTRATIVIDADE

Uma vez firmada nova norma coletiva completa entre as partes, ficarão revogadas todas as cláusulas convencionais anteriores e que não façam parte integrante dos termos ajustados para a Convenção Coletiva de Trabalho da data base de 2019.

PROPOSTAS DE CLÁUSULAS NOVAS

CLÁUSULA 01 (NOVA) - 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. Aplicação de precedente normativo do TRT da 2ª Região.

CLÁUSULA 02 (NOVA) – 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 03 (NOVA) - 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 04 (NOVA) – 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 05 (NOVA) – 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 06 (NOVA) – 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 07 (NOVA) – 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 08 (NOVA) – 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 convencionalizado, 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.