

## PAUTA SEEVISSP - DATA BASE 2021

A presente considera a manutenção de todas as cláusulas normativas vigentes em 2019/2020 que não sejam citadas neste instrumento.

Todos os trechos que impliquem propostas de modificações de cláusulas ou montantes econômicos encontram-se em **destaque colorido**. Na hipótese de haver proposta de supressão de trecho, existirá um **traço colorido (- - -)** no local da supressão.

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022** 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 2020, inclusive ao quadro operacional e administrativo, um reajuste conforme o índice apurado do IPCA ou INPC, ambos do IBGE, sendo adotado o que for maior, acumulado no período de Dezembro/2019 a Novembro/2020, acrescido de um aumento salarial real de 5% (cinco por cento).**

**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.**

<b>Cargo</b>	<b>Piso</b>	<b>Gratificação de Função</b>
<b>I – Vigilante</b>	A calcular	Sem gratificação
<b>II – Vigilante Condutor de Animais</b>	A calcular	10%
<b>III – Vigilante/Condutor de Veículos Motorizados</b>	A calcular	10%
<b>IV – Vigilante/Segurança Pessoal</b>	A calcular	10%
<b>V – Vigilante Balanceiro</b>	A calcular	10%
<b>VI – Vigilante Brigadista</b>	A calcular	10%
<b>VII – Vigilante Líder</b>	A calcular	12%
<b>VIII – Vigilante em Regime de Tempo Parcial (até 26hs/Semana)</b>	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) e operação com drones ou VANTs.**

<b>Cargo</b>	<b>Piso</b>	<b>Gratificação de Função</b>
<b>I – Vigilante/Monitor de Segurança Eletrônica</b>	A calcular	5%
<b>II – Vigilante Operador de Monit. Eletrônico</b>	A calcular	11,77%
<b>III – Supervisor de Monitoramento Eletrônico</b>	A calcular	74,71%
<b>IV – Vigilante Operador de Drone ou VANT</b>	A calcular	11,77%

**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.**

<b>Cargo</b>	<b>Piso</b>	<b>Gratificação de Função</b>
<b>I – Empregados Administrativos</b>	A calcular	Sem gratificação
<b>II – Inspetor de Segurança</b>	A calcular	Sem gratificação
<b>III – Supervisor de Segurança</b>	A calcular	Sem gratificação
<b>IV – Coordenador Operacional de Segurança</b>	A calcular	Sem gratificação
<b>V – Atendente de Sinistro</b>	A calcular	Sem gratificação
<b>VI – Instalador de Sistemas Eletrônicos</b>	A calcular	Sem gratificação
<b>VII – Auxiliar de Monitoramento Eletrônico</b>	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 e não são cumulativas, 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, bem como a operação de drones ou VANTs certificados e nos termos da legislação em vigor.

**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, inclusive o monitoramento das imagens captadas por drones ou VANTs certificados e nos termos da legislação em vigor, 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 deste Termo Aditivo à CCT 2019/2020.

## **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 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\$ 36,00 (trinta e seis reais), a partir de 01/01/2021.

**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 10% (dez por cento) do valor facial do vale ou ticket-refeição, ou sobre o valor da alimentação previsto 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\$220,00 (duzentos e vinte 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:** Necessidade de universalização do benefício, em vista da aplicação do princípio da isonomia.

## **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\$ 95,58 (noventa e cinco reais e cinquenta e oito 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\$ 152,92 (cento e cinquenta e dois reais e noventa e dois centavos), salvo acordo coletivo com o Sindicato da base territorial para autorizar desconto superior ao aqui estabelecido, conforme ilustrado abaixo:

<b>Quantidade de pessoas:</b>	<b>Desconto:</b>
<b>Titular</b>	5% do salário normativo da função
<b>Titular mais um Dependente</b>	5% do salário normativo da função
<b>Titular mais dois Dependentes</b>	6% do salário normativo da função
<b>Titular mais três Dependentes</b>	7% do salário normativo da função
<b>Titular mais quatro Dependentes</b>	8% do salário normativo da função
<b>Acima do quinto Dependente</b>	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\$ 160,00 (cento e sessenta 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, precedido de autorização dos empregados, reunidos em Assembleia Geral específica, que deliberarão sobre a troca.

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

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

**Parágrafo décimo** – Será criada uma comissão composta de membros representantes da categoria laboral e patronal que terão um prazo de 60 (sessenta) dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva, para discutirem uma nova formatação e critérios para esta Cláusula.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 191 (cento e noventa e uma) horas mensais.

**Parágrafo primeiro** – Serão admitidas quaisquer escalas de trabalho (4x2, 5x2, 5x1 e 6x1), em face das características e singularidades da atividade, desde que não haja extrapolação dos limites aqui estabelecidos, 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 DSR e do feriado não compensados será refletida nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.

**Parágrafo terceiro** - Será admitido o acordo individual de trabalho, para a compensação do

sábado não trabalhado com acréscimo proporcional de horas nos dias de semana, por apresentar-se mais benéfico ao trabalhador, preservadas as condições mais favoráveis existentes.

**Parágrafo quarto** – Será concedido intervalo intrajornada de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação de acordo com o artigo 71 da CLT, com opção da empresa de concessão parcial mínima de 30 minutos, sendo esta obrigação aplicável também nas jornadas de 6 (seis) horas diárias e/ou 30 (trinta) horas semanais, cujo período não será computado na jornada diária. A (-----) concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido com o acréscimo de hora extra, previsto na Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver.

**Parágrafo quinto** – Salvo acordo coletivo específico que disponha de forma diversa, o intervalo previsto no parágrafo quarto não poderá ser usufruído durante as três primeiras e as duas últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

**Parágrafo sexto** – Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo quarto, 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 remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT, combinado com a Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver.

**Parágrafo sétimo** – Em face do teto estabelecido como trabalho normal a cada mês, não haverá por parte dos empregados que não atingirem esse limite, nenhuma compensação de trabalho e nem se tornarão devedores de horas a trabalhar, como também não sofrerão nenhum prejuízo nos salários e nem nas férias e 13º salário.

**Parágrafo oitavo** – O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

**Parágrafo nono** – As partes convencionam que o trabalho da mulher poderá ser prorrogado sem o descanso prévio de quinze minutos.

**Parágrafo décimo** – As partes convencionam que os Vigilantes de Segurança Pessoal Privada - VSPP, em razão da particularidade de suas funções, ficam expressamente excluídos da limitação desta Cláusula.

**Parágrafo décimo primeiro** – Nos termos do §2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRATAÇÃO A TEMPO PARCIAL**

O contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser utilizado pelas empresas, não ultrapassado o limite máximo de 26 (vinte e seis) horas semanais sob pena de descaracterização da modalidade de contratação, 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 primeiro** – 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** – A utilização do trabalho em regime de tempo parcial em Instituições Financeiras ou equivalentes e em órgãos públicos fica restrita a rendições de intervalos intrajornada, sendo vedada a sua utilização como jornada regular diária, sob pena de descaracterização do regime de tempo parcial e conseqüente pagamento como regime integral.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL**

Tendo em vista a inexistência atual de qualquer imposto ou taxa para a manutenção da atividade de representação sindical e do seu trabalho em defesa da categoria profissional, nos termos do aprovado nas assembleias dos trabalhadores, consoante o disposto nos respectivos termos de ajuste de conduta em vigência estabelecidos entre as entidades profissionais e o Ministério Público do Trabalho e visando atender ao princípio de que a toda prestação deve corresponder uma contraprestação, durante o período compreendido pela vigência desta Norma Coletiva (CCT), serão devidas por cada empregado integrante da categoria profissional e beneficiado por este instrumento normativo, as seguintes contribuições negociais/assistenciais em favor das entidades sindicais profissionais representativas, e manutenção do sistema confederativo, sendo garantido aos beneficiados não associados que assim desejarem, o direito de oposição fundamentada e individual, tudo de acordo com as condições que seguem.

Ao Sindicato Profissional de São Paulo (SEEVISSP), na base de sua representação, nos termos do 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 presente Norma Coletiva (CCT), será devida por todos os empregados, integrantes da categoria profissional na base de representação do SEEVISSP e beneficiado pelo instrumento normativo, a contribuição assistencial/negocial 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 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais fundamentadas dos não associados/filiados 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/repasso 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/repasso.

**Parágrafo terceiro** - A entidade sindical credora poderá 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 passa a



ser aqui exigida, encontra motivação no fato de que a entidade sindical necessita 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 ao Sindicato Laboral 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 enquadram 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.

**Parágrafo sétimo** - 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.

## **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) – DA PREFERÊNCIA EM CONTRATAÇÕES**

Caso seja aberto processo seletivo e na medida do possível, os empregados que tiveram seu contrato de trabalho rescindido sem justa causa durante o período do Estado de Calamidade Pública no Estado de São Paulo, decorrente da Pandemia do COVID-19, terão prioridade na recontratação pela empresa, sendo que a recontratação, mesmo que em período inferior a 90 (noventa) dias da dispensa, não será tida como fraude ou mesmo infração ao sistema do FGTS e Seguro Desemprego, nos termos da Portaria do Ministério da Economia nº 16.655/2020.

**Parágrafo primeiro** - Em caso de recontratação de empregado, demitido em tempo de pandemia, independentemente do tempo entre a rescisão do contrato e a nova contratação, não haverá em hipótese alguma a consideração da existência de um contrato único.

**Parágrafo segundo** - É perfeitamente aplicável na recontratação o contrato de experiência, por ser um novo vínculo que se inicia.

**Parágrafo terceiro** - Os termos do quanto aqui disposto é aplicável a toda forma de rescisão do contrato de trabalho, seja ela em razão de decisão da empresa, ou do empregado, aplicável ainda a rescisão motivada do contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA 04 (NOVA) - DO COMBATE AOS REFLEXOS ORIUNDOS DA CRISE ECONOMICA EXISTENTE, DESVIOS FUNCIONAIS E CONCORRÊNCIA DESLEAL NA CATEGORIA**

Será criada uma comissão composta de membros representantes da categoria laboral e patronal que terão um prazo de 60 (sessenta) dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva, para discutirem e atuarem em interesse mútuo para evitar práticas prejudiciais aos trabalhadores e empresas, tais como: (i) irregularidades e falta de fiscalização dos órgãos públicos licitante das documentações durante a coleta de propostas durante os certames licitatórios; (ii) fracos e vagos requisitos nos certames licitatórios em todas as esferas; (iii) contratação de vigias e porteiros para exercerem funções de vigilantes e; (iv) empresas clandestinas que atuam em eventos.

**Parágrafo primeiro** - O rol do caput é exemplificativo, podendo a comissão tratar de outros assuntos para a melhoria das condições de trabalho e evitar a concorrência desleal e precarização da categoria.

**Parágrafo segundo** - A comissão deverá elaborar pareceres, relatórios e ofícios visando o contato e reivindicações junto aos órgãos públicos envolvidos/interessados na fiscalização da segurança privada e leis trabalhistas.

**Parágrafo terceiro** - As entidades sindicais patronal e laborais se comprometem a atuarem conjuntamente para viabilizar e fornecer subsídios de informações para a comissão, bem como intensificarem as suas fiscalizações em postos de órgãos públicos, condomínios e eventos, bem como outros estabelecimentos em que forem denunciadas e notadas afrontas às leis trabalhistas e a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA 05 (NOVA) - GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR COM MAIS DE 60 ANOS**

Fica assegurado aos empregados que completaram 60 (sessenta) anos, desde que tenham:

- A) 05 (cinco) anos ou mais na mesma empresa -estabilidade de 06 (seis) meses.
- B) 10 (dez) anos ou mais na mesma empresa -estabilidade de 01 (um) ano.
- C) 20 (vinte) anos ou mais na mesma empresa -estabilidade de 02 (dois) anos.