

PRÉ-PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - SEEVISSP - DATA-BASE 2027

I - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2027 a 31 de dezembro de 2027 e a permanência da data-base da categoria em 01º de janeiro.

II - REAJUSTE SALARIAL E SALÁRIOS NORMATIVOS

Será concedido pelas empresas integrantes da categoria econômica, aos seus empregados com contrato em dezembro de 2026, um reajuste conforme o índice apurado pelo IPCA ou INPC, ambos do IBGE, sendo adotado o que for maior, acumulado no período de dezembro/2025 a novembro/2026, acrescido de um aumento salarial real de 3% (três 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.

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 e/ou Elétricos	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 condutor de veículo de tração humana	A calcular	15%
IX – Vigilante em regime de tempo parcial (até 26hs)	A calcular	
X – Vigilante Supervisor	A calcular	
IX – Vigilante Inspetor de segurança	A calcular	

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.

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

Grupo C – Área Administrativa e de Apoio às Áreas Operacional e de Monitoramento de Segurança Eletrônica

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

Cargo	Piso	Gratificação de Função
I – Empregados Administrativos	A calcular	Sem gratificação
II – Coordenador Operacional de Segurança	A calcular	Sem gratificação
III – Atendente de sinistro	A calcular	Sem gratificação
IV – Instalador de Sistemas Eletrônicos	A calcular	Sem gratificação
V – Auxiliar de Monitoramento Eletrônico	A calcular	Sem gratificação
VI – Gestor de segurança privada	R\$ 7.000,00	Sem gratificação
VII – Instrutor	R\$ 50,00/aula	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", ressalvado, exclusivamente quanto à forma de remuneração, o pagamento por hora-aula ao Instrutor previsto no item VII do Grupo C, o qual não caracteriza, por si só, contratação para trabalho intermitente.

Parágrafo décimo – Constitui como Anexo 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 Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo décimo primeiro – Para fins de aplicação do piso salarial previsto no item VI do Grupo C, considera-se Gestor de Segurança Privada o profissional especializado, de nível superior, que desempenhe as atribuições previstas no artigo 26, inciso I, da Lei nº 14.967, de 9 de setembro de 2024, e no artigo 52, inciso I, do Decreto nº 13.012, de 9 de junho de 2026, compreendendo, conforme a atividade exercida, a análise de riscos e a definição e integração de recursos destinados à sua mitigação, a elaboração de projetos de segurança, a realização de auditorias de segurança ou o gerenciamento de riscos em operações de transporte de numerário, bens ou valores, observados os requisitos de qualificação e registro na Polícia Federal estabelecidos no artigo 125, inciso I, da Instrução Normativa DG/PF nº 340, de 31 de julho de 2026, e nas demais normas aplicáveis.

Parágrafo décimo segundo – Para fins de aplicação da remuneração prevista no item VII do Grupo C, considera-se Instrutor o profissional que ministre disciplinas nos cursos de formação, aperfeiçoamento e atualização de profissionais de segurança privada, em escolas de formação autorizadas pela Polícia Federal, mediante prévio credenciamento para as respectivas disciplinas, nos termos dos artigos 30, § 10, e 32, § 5º, do Decreto nº 13.012, de 9 de junho de 2026, e do artigo 120 da Instrução Normativa DG/PF nº 340, de 31 de julho de 2026, observados os planos de curso e demais requisitos estabelecidos pela Portaria nº 22 – CGCSP/DPA/PF, de 15 de junho de 2026, e pelas normas que os alterem ou substituam. Para aplicação do valor previsto nesta cláusula, a hora-aula terá duração de 50 (cinquenta) minutos, conforme o artigo 3º, § 1º, da referida Portaria.

III - HORAS EXTRAS

A hora extra será remunerada com adicional de 70% (setenta 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 atual encontra-se abaixo do previsto no precedente normativo do TRT de São Paulo.*

IV - ADICIONAL NOTURNO

Aplicar-se-á o adicional de 40% (trinta 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 às horas prorrogadas, nos termos do artigo 73, § 5º da CLT, incluindo na jornada especial 12x36.

Justificativa: *O adicional noturno atual encontra-se abaixo do precedente normativo do TRT de São Paulo.*

V - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Item I - Amparo legal

As partes assinam o presente acordo com amparo na Lei nº 10.101/2000.

Item II - Do objeto legal

O presente Acordo tem como objeto legal, incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital e Trabalho, estabelecendo para este período o Sistema de Participação dos Resultados, conforme mencionado na Lei 10.101/2000, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado(a).

Parágrafo único – A verba objeto do presente acordo está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei nº 10.101/2000.

Item III – Da alteração na legislação

Ocorrendo alteração superveniente na legislação fundamentadora do presente Termo de Condições, as cláusulas ora estipuladas que com as mesmas conflitarem, serão de imediato consideradas nulas, não podendo seu cumprimento ser exigido por qualquer das partes.

Parágrafo único – Nesta hipótese, as partes se comprometem a se reunirem no prazo máximo de 15 dias, e apresentarem solução conjunta para eventuais questões ou problemas gerados, em prazo máximo de 45 dias, com o intuito de manter os princípios e objetivos originais do Acordo.

Item IV – Período de vigência, apuração e pagamento

Fica estabelecido que o presente Acordo Coletivo de PPR terá vigência no ano de 2027, e que seu período de apuração será anual, iniciando-se em 01/01/2027 e encerrando-se em 31/12/2027, fechando um ciclo de 12 (doze) meses para apuração do valor que cada empregado(a) terá direito, e que o respectivo pagamento será realizado pelas empresas até o último dia útil do mês de julho seguinte ao término deste período de apuração, com base no piso salarial do(a) vigilante vigente no último mês de apuração do período, conforme valor definido no item VII – Valor do PPR –, que não poderá ser parcelado, salvo mediante acordo obrigatório com o Sindicato de cada base.

Parágrafo único – A empresa poderá iniciar e encerrar o período de apuração a partir do dia 20 de dezembro, de acordo com o procedimento de fechamento de sua folha de pagamento.

Item V – Critério de proporcionalidade

Será aplicada a proporcionalidade nas condições gerais (item VI) e no valor do pagamento do PPR (item VII) para os(as) empregados(as):

- a) admitidos(as) após o início do período de apuração, na proporção de 1/12 avos por mês trabalhado, a contar da data de admissão;
- b) afastados(as) pelo INSS, considerados para o cálculo os meses em que houve efetivo trabalho para a empresa (1/12 avos por mês trabalhado), com o cômputo normal dos primeiros 15 dias de afastamento;
- c) dispensados(as) sem justa causa, considerados devidos 1/12 avos por mês trabalhado, cujo pagamento deverá ocorrer na mesma data da rescisão do contrato de trabalho, devendo constar no termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT), em campo discriminado.

Parágrafo primeiro – Os(As) vigilantes/empregados(as) demitidos(as) sem justa causa até 31 de julho deverão receber os valores devidos a título de PPR, apurados até o dia 31 de dezembro do ano anterior, bem como o proporcional do ano corrente, apurados até a data da demissão.

Parágrafo segundo – Considera-se, para efeito deste item, como um mês completo o período igual ou superior a 15 dias, exceto no mês de fevereiro, quando esse período pode ser igual ou superior a 14 dias; desprezando-se os períodos iguais ou inferiores a 14 dias, à exceção do mês de fevereiro, quando esse período pode ser igual ou inferior a 13 dias.

Item VI – Condições gerais

O(a) empregado(a) terá direito ao recebimento do valor do PPR previsto no item VII – Valor do PPR –, desde que não ultrapasse os limites de forma acumulada dos critérios individuais [apurado por cada empregado(a)] das condições abaixo discriminadas, apontadas em relatórios emitidos pela empresa:

1 - FALTA

1.1 Apuração individual: havendo ausência ao trabalho, o(a) empregado(a) perderá um percentual correspondente em função do motivo de cada falta abaixo:

1.1.1 - Falta injustificada [aquela que não há motivo justo para a ausência do(a) empregado(a)] – (PESO 100% DO TOTAL DO PPR): perderá 33,33% (trinta e três, trinta e três por cento) do valor total do PPR para cada falta injustificada.

1.1.2 - Falta documentada que não abona o dia – (PESO 45% DO TOTAL DO PPR): não haverá desconto na primeira, mas perderá 22,5% (vinte e dois vírgula cinco por cento) na segunda falta, mais 22,5% (vinte e dois vírgula cinco por cento) na terceira falta, limitado ao desconto de 45% (quarenta e cinco por cento) do valor total do PPR; não será considerada falta caso o(a) vigilante assumo o posto de serviço.

Parágrafo primeiro – Para apuração do número de faltas já com o devido enquadramento à presente classificação e para tal fim, a Empresa deverá se basear na sua folha de pagamento, assim como em eventuais ajustes e correções realizados nos meses subsequentes, de forma que a consideração final deverá levar em conta todo o período de apuração, e deverá haver especial cuidado para que não haja erros em prejuízo dos(as) trabalhadores(as).

Parágrafo segundo – Não se enquadram neste tópico as faltas abonadas na forma da Legislação e da Convenção Coletiva da Categoria em vigor.

2 - ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO (PESO 10% DO TOTAL DO PPR)

O(a) empregado(a) que for advertido ou suspenso pelo gerente de operações e/ou supervisor/inspetor de área, por qualquer ato de indisciplina ou qualquer outro ato devidamente comprovado que venha a ferir as normas e procedimentos da empresa, perderá de forma acumulada o equivalente a 5% (cinco por cento) do valor total do PPR, por advertência ou suspensão escrita, assinada pelo(a) empregado(a) ou na sua recusa, por 02 (duas) testemunhas, limitado ao desconto de 10% (dez por cento) do valor total do PPR.

Parágrafo único – Para efeitos de advertência e/ou suspensão, se por algum motivo esta for considerada indevida, os pontos serão revertidos em favor do(a) empregado(a).

3 - C.N.V. - CARTEIRA NACIONAL DO(A) VIGILANTE (PESO 5% DO TOTAL DO PPR)

Quando da supervisão, ficar constatado que o(a) empregado(a), em serviço e devidamente registrado no GESP, não estiver de posse da CNV ou do protocolo de requerimento com prazo na validade, será registrado em relatório de supervisão, assinado também pelo(a) empregado(a) ou testemunha, e haverá a perda do valor total deste item, ou seja, 5% (cinco por cento) do valor total do PPR, pois se trata de documento de uso obrigatório para o desempenho da atividade.

4 - RECOLHIMENTO (PESO 25% DO TOTAL DO PPR)

O(a) empregado(a) recolhido(a) do posto por solicitação própria por escrito injustificada ou a pedido do cliente dentro do período de apuração perderá o valor total deste tópico, ou seja, 25% (vinte e cinco por cento) do valor total do PPR.

5 - NORMAS E PROCEDIMENTOS DO POSTO (PESO 5% DO TOTAL DO PPR)

Havendo o descumprimento de alguma norma relativa ao posto de trabalho, deixando a empresa ou o(a) cliente exposto a algum tipo de risco, o(a) mesmo(a) terá uma perda de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do valor total do PPR, por ocorrência constatada, limitado ao desconto de 5% (cinco por cento) do valor total do PPR.

Parágrafo único – As normas de procedimentos deverão ser informadas e estar à disposição por escrito do(a) empregado(a), no posto de trabalho.

6 - DEMISSÕES

O(a) empregado(a) que pedir demissão, ou que tiver seu contrato de trabalho por prazo determinado rescindido durante o prazo estipulado (dentre eles, o contrato de experiência) e ainda, aquele(a) empregado(a) que for demitido(a) por justa causa, não terá direito ao recebimento proporcional.

Item VII - Valor do PPR

O PPR será concedido, depois de apurados os critérios estabelecidos neste acordo, seguindo o seguinte valor, de forma não cumulativa:

- 35% (trinta e cinco por cento) do Piso Salarial do(a) vigilante vigente no último mês de apuração do período de 12 meses.

Item VIII - Dos(as) beneficiários(as)

O presente acordo aplica-se a todos(as) empregados(as), exceto aos(às) empregados(as) em nível de direção e gerência nas empresas, empregados(as) temporários(as), intermitentes, aprendizes e estagiários(as), nos termos da legislação e convenção coletiva em vigor.

Item IX - Dos encargos e da habitualidade

Conforme disposição expressa na Lei que regula este Acordo, os pagamentos dele resultantes não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário. Igualmente, não estão sujeitos ao princípio da habitualidade.

Parágrafo único – Quanto aos encargos fiscais, as participações de que trata este acordo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto, com fundamento no artigo 3º, §5º da Lei 10.101/2000.

Item X – Penas cominatórias específicas para o caso de descumprimento deste acordo de PPR

As empresas que descumprirem, no todo ou em parte, os direitos com previsão nos itens do presente acordo de PPR, estão obrigadas ao pagamento de multa de 10% incidente sobre os montantes ou diferenças impagos, sem prejuízo de multa de 1% ao mês e correção pelo índice do INPC do IBGE, incidentes sobre tais valores, até seu efetivo pagamento, além dos eventuais acréscimos devidos em face de eventual cobrança judicial.

Parágrafo único – As multas e a atualização monetária previstas no caput desta cláusula reverterão em favor do(a) empregado(a) beneficiário(a) da PPR.

Item XI – Da abrangência

O presente acordo abrangerá as empresas e Sindicatos Laborais da categoria dos(as) trabalhadores(as)/empregados(as) em empresas de segurança e vigilância privada, nas diversas modalidades em que tais serviços possam ser prestados/executados, bem como às empresas que promovem cursos de formação em tais áreas, em toda a territorialidade do Estado de São Paulo.

Item XII – Da contribuição negocial do PPR

No período compreendido pela vigência do presente Acordo de Estabelecimento do PPR, as empresas integrantes da categoria econômica se obrigam ao recolhimento e repasse das contribuições negociais descontadas dos(as) trabalhadores(as) no total de 5% (cinco por cento) incidente sobre o valor integral do PPR, que deverá ser descontado no mês de julho/2027 relativos aos pagamentos do PPR e repassado ao Sindicato, podendo os sindicatos optar pelo não desconto da contribuição, mediante comunicado prévio às empresas.

Parágrafo primeiro – Estipula-se que a obrigação das empresas estabelecida neste Acordo de Estabelecimento do PPR, compreende apenas o compromisso de recolher e repassar as contribuições, 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 negociais do PPR 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 – 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 terceiro – Havendo pagamento pela empresa em condenação na Justiça do Trabalho acerca da devolução de valores previstos neste item, 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. Também se enquadram nesta hipótese os valores proporcionais devolvidos por acordo judicial homologado ou acordo via CCP da categoria.

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

Parágrafo quinto – Em caso de necessidade de emissão de carta de anuência pelo Sindicato Profissional, todas as despesas efetivadas referentes a cartório, correio e outras, serão arcadas pela Empresa que lhe deu causa.

Item XIII - Do demonstrativo de valores

As empresas têm a obrigação de disponibilizar aos(as) seus(suas) funcionários(as), e ao Sindicato da Base, até o último dia útil do mês de junho de 2027, um demonstrativo de apuração contendo os montantes a serem destinados a cada trabalhador(a), conforme disposto neste Acordo do PPR, sob pena do pagamento do valor em sua totalidade.

Parágrafo único – Os demonstrativos de que tratam o caput serão disponibilizados pelos mesmos canais que os holerites, podendo ser em meio físico ou eletrônico (internet ou intranet), a critério da empresa. Para os Sindicatos, entretanto, o demonstrativo deverá ser obrigatoriamente enviado por e-mail.

Justificativa: *A instituição do Programa de Participação nos Resultados visa atender ao comando do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e da Lei nº 10.101/2000, incentivando a produtividade, a assiduidade e a qualidade na prestação dos serviços de segurança privada, mediante critérios objetivos e transparentes de apuração desvinculados da remuneração, em consonância com a jurisprudência e os precedentes normativos da Justiça do Trabalho para a categoria.*

V - VALE OU TICKET REFEIÇÃO

As empresas ficam obrigadas ao pagamento de vale-alimentação ou ticket-refeição, por dia, no valor facial de R\$ 50,00 (cinquenta reais), a partir de 01/01/2027, inclusive nas férias e na licença maternidade.

Parágrafo primeiro – Situações extraordinárias deverão obrigatoriamente ser negociadas entre o Sindicato da Base e a empresa de segurança.

Parágrafo segundo – 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 terceiro – Os benefícios do ticket refeição e da cesta básica poderão ser pagos no mesmo cartão de benefícios, desde que possa ocorrer a sua utilização nas duas modalidades.

Parágrafo quarto – 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(a) empregado(a). 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.

Parágrafo quinto – Tendo em vista as condições comerciais estabelecidas entre fornecedor(a) e empregador(a) visando a aceitação do benefício no comércio da localidade dos postos de trabalho, fica vedada a portabilidade do benefício previsto nesta cláusula, evitando possíveis problemas de não aceitação e prejuízo ao(à) empregado(a).

Parágrafo sexto – As empresas ficam obrigadas a fornecer um vale-alimentação suplementar, no mesmo valor facial previsto no caput desta cláusula, sempre que o(a) empregado(a) permanecer trabalhando por duas horas ou mais além do horário de término de sua escala, sem prejuízo do benefício regularmente devido.

Justificativa: *A fixação do valor facial e a regulamentação do fornecimento do vale ou ticket-refeição visam assegurar a reposição do poder de compra dos trabalhadores frente à inflação setorial de alimentos e refeições fora do lar, atendendo às diretrizes do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT – Lei nº 6.321/1976 e Decreto nº 10.854/2021), garantindo condições dignas de nutrição e saúde ocupacional (art. 7º, XXII, da CF) e estabelecendo regras claras de interoperabilidade e aceitação local da bandeira para evitar prejuízos práticos à categoria na execução dos postos de serviço.*

VI - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão uma cesta básica mensal aos(às) seus(suas) empregados(as).

Parágrafo primeiro – A fim de garantir a dignidade dos benefícios, a cesta básica mensal terá o valor facial de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais).

Parágrafo segundo – A cesta básica prevista no caput será fornecida por meio de cartão magnético, exceto quando o(a) tomador(a) ou o contrato exigir o fornecimento em produto, ficando a empresa obrigada nesta última hipótese a realizar acordo com o Sindicato Laboral da respectiva base territorial para definição dos produtos.

Justificativa: *Necessidade de universalização do benefício, em vista da aplicação do princípio da isonomia.*

VII - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR

As empresas ficam obrigadas a proporcionar assistência médica hospitalar em caráter habitual e permanente, em benefício dos(as) empregados(as) 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, aditivo e/ou renovação após assinado com a contratada, no qual constará no sentido claro, que a assistência atenderá aos usuários e seus beneficiários legais, empregados e dependentes.

Parágrafo terceiro – Quando o(a) vigilante/empregado(a) 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 180 (cento e oitenta) dias. Após este período o convênio será mantido desde que o mesmo efetue o pagamento mensal do percentual de sua participação. Se o(a) vigilante/empregado atrasar o pagamento por 03 (três) meses, consecutivos ou não, a empresa poderá cancelar o convênio médico.

Parágrafo quarto – Os(As) empregados(as), 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(a) empregado(a), limitado o desconto ao máximo de R\$ 135,90 (cento e trinta e cinco reais e noventa centavos), considerando o titular do plano. Para cada dependente, o(a) empregado(a) contribuirá com mais R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais), salvo acordo coletivo com o Sindicato da base territorial para autorizar desconto superior ao aqui estabelecido.

Parágrafo quinto – Fica permitida a substituição do Convênio Médico por cesta básica suplementar em cartão eletrônico de alimentação, a ser fornecida mensalmente, no valor mínimo de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), devendo ser descontado do(a) empregado(a) o percentual de 5% (cinco por cento) do valor da cesta básica, desde que a substituição seja feita mediante Acordo Coletivo obrigatório com o respectivo Sindicato Profissional da Base Territorial. Em não havendo a celebração do acordo coletivo fica terminantemente proibida a substituição, sob pena de incidência da multa prevista neste instrumento coletivo.

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.

Justificativa: *A instituição do benefício de assistência médica e hospitalar visa concretizar o postulado da dignidade da pessoa humana e o direito fundamental à saúde do trabalhador e de seus dependentes (arts. 1º, III, 6º e 7º, XXII, da Constituição Federal), mitigando o impacto das patologias ocupacionais e do absenteísmo na atividade de segurança privada; ademais, a fixação de tetos de coparticipação e a faculdade subsidiária de conversão em cesta básica suplementar asseguram a exequibilidade operacional e financeira do benefício nas localidades sem cobertura assistencial da ANS, em consonância com a jurisprudência e precedentes normativos da Justiça do Trabalho.*

VIII - AUXÍLIO FUNERAL

Independente da indenização de que trata a Cláusula "Seguro de Vida" desta convenção coletiva e dos direitos e benefícios assegurados em lei, no caso de falecimento de empregados(as), a empresa pagará um auxílio funeral de 3 (três) pisos salariais do vigilante, vigente no mês do falecimento, 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 10 (dez) dias do falecimento, mediante comprovação através de atestado de óbito, às pessoas herdeiras ou beneficiárias do(a) empregado(a) devidamente qualificada como tal.

Parágrafo segundo – As empresas poderão firmar convênios/seguro de assistência funerária, em substituição ao auxílio funerário aqui estabelecido, desde que nas mesmas condições e prazo do auxílio funeral previsto na presente Cláusula, sem custo ao empregado.

Justificativa: *A previsão de auxílio funeral possui caráter nitidamente social e assistencial, objetivando garantir suporte financeiro célere aos herdeiros ou beneficiários legais para o custeio das despesas imediatas decorrentes do passamento do empregado, inclusive nos períodos de interrupção ou suspensão contratual amparados por lei; outrossim, ao facultar a estipulação de convênio ou apólice securitária de assistência funerária correspondente sem custo ao obreiro, a cláusula prestigia a autonomia negocial e a gestão de riscos do empregador, harmonizando a proteção social com a viabilidade econômica do setor, conforme parâmetros fixados em precedentes normativos dos Tribunais Regionais do Trabalho.*

IX - MANUTENÇÃO DA CLÁUSULA DE SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA DAS ATIVIDADES SINDICAIS

X - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL EM FAVOR DA FEDERAÇÃO

Mediante aprovação em assembleias da categoria convocadas para essa finalidade, as empresas descontarão dos salários dos(as) empregados(as) abrangidos(as) pelo presente instrumento coletivo, associados(as) ou não ao sindicato, contribuição negocial destinada à

Federação profissional signatária, em duas parcelas de R\$ 10,00 (dez reais) cada, nas folhas de pagamento das competências de fevereiro e outubro de 2027, assegurado o direito de oposição.

Parágrafo primeiro – A contribuição destina-se ao custeio da participação da Federação na negociação coletiva, compreendendo a elaboração de estudos e propostas, a assessoria técnica e jurídica e o acompanhamento do cumprimento das condições pactuadas, bem como à representação e à defesa dos direitos e interesses dos(as) trabalhadores(as) integrantes das bases territoriais inorganizadas em sindicatos, no âmbito de sua representação, assegurando-lhes atuação coletiva na negociação e na proteção das condições de trabalho.

Parágrafo segundo – Os valores descontados deverão ser discriminados nos comprovantes de pagamento e integralmente repassados à Federação até o dia 10 do mês subsequente ao da respectiva competência, mediante guia ou depósito em conta bancária de sua titularidade, por ela informada às empresas.

Justificativa: *A instituição da contribuição negocial em favor da Federação profissional visa dar cumprimento ao mandamento de solidariedade e custeio da representação de grau superior, remunerando a atuação da entidade de segundo grau na assessoria técnica, estudos e coordenação da negociação coletiva, bem como na representação supletiva dos trabalhadores em bases territoriais inorganizadas em sindicatos (art. 611, § 2º, da CLT).*