

Parágrafo 1º. O salário do vigilante de escolta armada praticado no ano de 2022 passará de R\$ 2.004,91 (dois mil e quatro reais e noventa e um centavos) para o valor de R\$ 2.111,91 (dois mil, cento e onze reais e noventa e um centavos) para vigorar no período de 01.01.2023 a 31.12.2023.

Parágrafo 2º. Fica garantido aos empregados inspetores, supervisores e/ou fiscais das empresas que prestam serviços exclusivamente de escolta armada, o piso mínimo de R\$ 2.633,42 (dois mil, seiscentos e trinta e três reais e quarenta e dois centavos) para vigorar no período de 01.01.2023 a 31.12.2023, ficando-lhes garantidos também os mesmos benefícios concedidos aos empregados-vigilantes (tíquete alimentação, adicional de periculosidade, plano de saúde, assistência odontológica, auxílio financeiro extraordinário ao trabalhador organizado do setor de segurança privada - AFETOS, cartão de compras, tíquete nas férias). As horas extras e o adicional noturno dependerão exclusivamente da forma do trabalho diário).

Parágrafo 3º. Para os empregados inspetores, supervisores e/ou fiscais que ganham salário superior ao piso mínimo estabelecido, fica garantido o percentual de reajuste de 5,337% (cinco vírgula trezentos e trinta e sete por cento).

Parágrafo 4º. Os empregados ligados à área administrativa terão seus respectivos salários reajustados pelo percentual de 5,337% (cinco vírgula trezentos e trinta e sete por cento).

Parágrafo 5º. Para os empregados que tenham diploma de nível superior e percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, os seus respectivos salários serão corrigidos mediante livre negociação com seus empregadores, ficando excluídos do índice aqui pactuado.

Parágrafo 6º. A empresa que efetuar o pagamento fora do prazo estabelecido no presente instrumento coletivo, além de ter que efetuar o pagamento do salário atrasado, será penalizada com multa de 5% (cinco por cento) incidente sobre o salário normativo do empregado, sendo revertida integralmente em favor do trabalhador prejudicado, podendo a empresa, ainda, responder por ação de descumprimento de norma coletiva. A aplicação da multa independe de ajuizamento de ação por descumprimento e deverá ser paga no contracheque da competência subsequente.

Parágrafo 7º. As partes estabelecem que as diferenças salariais referente aos meses de janeiro, fevereiro e março/23 deverão ser apuradas e pagas pelo empregador, de forma destacada, em 03 (três) parcelas. A primeira parcela será paga junto com a competência de abril/23. A segunda parcela será paga junto com a competência de maio/23. A terceira parcela será paga junto com a competência de junho/23 sob pena de descumprimento de norma coletiva.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DA DATA DO PAGAMENTO

Os empregadores pagarão os salários mensais até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente.

Parágrafo único. O sábado não é considerado dia útil para efeito de pagamento e quando o 5º (quinto) dia útil cair em qualquer feriado seja nacional, estadual ou municipal, o pagamento da competência será feito no 1º (primeiro) dia útil subsequente.

CLÁUSULA QUINTA - DA OBRIGATORIEDADE DOS CONTRACHEQUES

Os empregadores deverão entregar os contracheques aos seus respectivos empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês do efetivo pagamento.

Parágrafo único. As empresas que disponibilizam os contracheques pela *internet* continuarão com a emissão eletrônica, mas na eventualidade de qualquer problema técnico caberá ao empregado entrar em contato com a empresa ou comparecer na sede da mesma para a impressão do contracheque.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA SEXTA - DA SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

O empregado que porventura vier a substituir outro empregado, na atividade de escolta armada, no cargo e/ou função hierarquicamente e remuneração maior, receberá naquele período as diferenças salariais e o adicional de periculosidade que o outro empregado substituído recebe.

Parágrafo 1º. As partes convencionam que o empregador quando convocar o empregado vigilante (patrimonial, segurança pessoal ou ronda motorizada) para exercer a atividade de escolta armada deverá fazer por escrito, inclusive com a indicação do período a ser trabalhado na função, bem como deverá comunicá-lo, por escrito, quando do término das atividades, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência, exceto no caso do período a ser laborado for inferior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo 2º. O empregado vigilante (patrimonial, segurança pessoal ou ronda motorizada) que eventualmente deixar de exercer a atividade de escolta armada voltará a perceber somente o salário normativo da categoria profissional acrescido do adicional de periculosidade.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA GRATIFICAÇÃO

Os empregadores poderão estabelecer gratificações para seus empregados vigilantes de escolta armada e também gratificações em decorrência de deliberação do cliente-contratante dos serviços.

Parágrafo 1º. As gratificações e/ou funções gratificadas ficarão, exclusivamente, circunscritas ao empregado indicado para o serviço especial criado pelo empregador ou determinado em contrato específico da prestação de serviço de escolta armada.

Parágrafo 2º. Os empregados farão jus ao recebimento das gratificações e/ou funções gratificadas pelo período laborado, ou seja, pelo critério *pro rata die* trabalhado.

Parágrafo 3º. As gratificações e/ou as funções gratificadas são indicadas, eleitas e escolhidas, exclusivamente, pelo empregador, por isso mesmo, não podem, definitivamente, ser objeto de isonomia com as demais funções laborais que não estiverem classificadas como especiais pelo empregador ou determinado em contrato específico da prestação de serviço de escolta armada.

Parágrafo 4º. Fica convencionado que as gratificações e/ou funções gratificadas deixarão de ser pagas imediatamente pelo empregador nas seguintes condições: I - quando o empregado vigilante deixar de exercer o trabalho especial gratificado e/ou deixar de exercer a função gratificada especial, por qualquer motivo; II - quando houver o término do contrato de prestação de serviço; III - na extinção do trabalho especial, quer seja pelo empregador, quer seja pelo próprio cliente contratante do serviço; IV - na extinção da função gratificada especial, quer seja pelo empregador, quer seja pelo próprio cliente contratante do serviço.

Parágrafo 5º. Fica convencionado que as gratificações especiais e/ou as funções gratificadas especiais, por terem caráter especial, eventual e precário não constituem direito adquirido e não podem ser conceituadas como salário *in natura*.

Parágrafo 6º. Em todos os contratos de prestação de serviços de escolta armada que preveem trabalho gratificado especial e/ou função gratificada especial, e desde que gratificadas pelo cliente-contratante, o empregador, neste caso, fica obrigado a pagar os valores indicados nos contratos para os respectivos empregados que executarem as tarefas especiais, obedecidos os critérios avençados supra.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - DAS HORAS EXTRAS

Fica convencionado entre as partes que as horas extras serão remuneradas com o acréscimo do percentual de 60% (sessenta por cento) incidente sobre o valor da hora normal de trabalho. A base de cálculo para apuração da hora normal será o salário, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional de periculosidade.

Parágrafo 1º. As horas extras quando executadas em feriados nacionais, estaduais e municipais serão remuneradas com o percentual de 100% (cem por cento).

Parágrafo 2º. Todas as horas extras trabalhadas no período da apuração mensal serão, obrigatoriamente, incluídas pelos empregadores nos respectivos contracheques/*holerites* dos seus empregados para as devidas incidências legais.

Parágrafo 3º. Em caso de eventual convocação do empregado para exercer atividade laboral fora da escala natural, o empregador fica obrigado a entregar ao empregado o tíquete alimentação e também o vale transporte (um para ida e outra para volta), considerando para tanto o critério estabelecido para o fornecimento dos benefícios, que é por dia trabalhado.

Parágrafo 4º. Quando o empregador determinar em norma interna que o empregado deve comparecer para o início da escala com antecedência máxima de 10 minutos, não pode o laborista chegar ao local do trabalho com antecedência superior, sob pena de descumprir a ordem empresária, em razão da determinação não poderá suscitar “tempo à disposição”, considerando que o procedimento, além de infringir a norma interna será considerado como ato voluntário.

Parágrafo 5º. As horas extraordinárias habitualmente prestadas devem ser computadas no cálculo do Descanso Semanal Remunerado – DSR e a integração das horas extras, no descanso semanal remunerado, calcula-se da seguinte forma: somam-se as horas extras do mês; divide-se o total de horas pelo número de dias úteis do mês; multiplica-se pelo número de domingos e feriados do mês; multiplica-se pelo valor da hora extra com acréscimo.

Parágrafo 6º. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS.

CLÁUSULA NONA - DA RECUSA LÍCITA DAS HORAS EXTRAS

A circunstância do empregado vigilante de escolta armada recusar-se a trabalhar, além da jornada normal, não implicará, de maneira alguma, qualquer tipo de punição ao referido empregado.

Parágrafo único. As partes registram que a atividade de escolta armada é contínua e não pode sofrer interrupção, assim, em caso de força maior ou de caso fortuito, o empregado vigilante de escolta armada que estiver em serviço deverá aguardar a sua substituição.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - DO ADICIONAL NOTURNO

Considera-se noturno, para os efeitos deste instrumento coletivo, o trabalho executado na forma do § 2º, do art. 73, da CLT.

Parágrafo 1º. A hora noturna será remunerada pelo percentual de 40% (quarenta por cento). O valor da hora noturna apura-se pelo salário normativo acrescido das demais parcelas pagas de forma habitual e que possuem natureza salarial.

Parágrafo 2º. Em razão do efetivo benefício propiciado aos empregados pela remuneração do adicional noturno (dobro do previsto no *caput*, do artigo 73, da CLT), as partes resolvem estabelecer a hora noturna em 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo 3º. O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos, por isso mesmo devem ser computados no cálculo do Descanso Semanal Remunerado – DSR e calcula-se da seguinte forma: somam-se as horas noturnas normais trabalhadas no mês; divide-se pelo número de dias úteis; multiplica-se pelo número de domingos e feriados; multiplica-se pelo valor da hora normal; multiplica-se pelo valor do adicional noturno (40%).

Parágrafo 4º. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração do adicional noturno habitualmente prestado, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O percentual do adicional de periculosidade será de 30% (trinta por cento) sobre o valor do salário normativo do empregado, nos termos do artigo 193 da CLT, incluído por força da Lei nº 12.740/2012, publicada em 10.12.12, cuja atividade foi regulamentada pela Portaria nº 1.885/13 do MTE.

Parágrafo 1º. Fica convencionado entre as partes que o adicional de periculosidade integra a remuneração dos empregados para todos os fins de direito.

Parágrafo 2º. Terá direito ao adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012, por se tratar de atividade periculosa, regulamentada pela Portaria nº 1.885/13 do MTE, também os empregados inspetores, supervisores e fiscais.

Parágrafo 3º. Não haverá em hipótese alguma o pagamento cumulativo do adicional de insalubridade com o adicional de periculosidade, facultando, contudo, ao empregado o direito de opção para o recebimento do adicional que lhe for mais favorável, devendo, neste caso, oferecer manifestação escrita perante o seu respectivo empregador.

Parágrafo 4º. Para os contratos de prestação de serviços entre os empregadores e seus clientes, prevendo o pagamento das duas verbas (adicional de periculosidade e adicional de insalubridade), neste caso, o empregador respectivo deve pagar ao laborista, que prestar serviços em postos dos referidos contratos, os dois adicionais de forma cumulativa, deixando claro que a cumulatividade só deve ser paga enquanto o empregado estiver trabalhando no referido contrato.

Parágrafo 5º. Fica convencionado entre as partes que caso haja alteração no contrato de prestação de serviço, excluindo o pagamento da insalubridade ou na eventualidade do empregado deixar de trabalhar no referido posto, caberá ao empregador pagar ao laborista somente o adicional de periculosidade previsto em lei.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

As partes estabelecem que o tíquete alimentação/refeição terá o valor individual e nominal de R\$ 41,00 (quarenta e um reais) para o período de 01/01/2023 a 31/12/2023.

Parágrafo 1º. As partes convencionam que a entrega dos tíquetes alimentação/refeição deverá ser realizada mensalmente e até o 5º (quinto) dia útil do mês a ser trabalhado. A quantidade dos tíquetes dependerá da escala de trabalho do obreiro. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, os tíquetes serão entregues proporcionalmente aos dias que serão trabalhados e a entrega será realizada até o 5º (quinto) dia útil do mês a ser trabalhado.

Parágrafo 2º. Fica convencionado que em caso de faltas ao serviço (justificadas ou não), os tíquetes alimentação/refeição serão deduzidos pelos dias não trabalhados e a dedução respectiva será operada na entrega no mês subsequente.

Parágrafo 3º. Em razão do fornecimento do tíquete alimentação/refeição, as empresas poderão descontar o percentual fixado no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), previsto na Lei nº 6.321/76, até o limite de 10% (dez por cento).

Parágrafo 4º. Por força do inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal as partes declaram solenemente que o tíquete alimentação/refeição e/ou a alimentação direta, isto é, aquela fornecida no tomador dos serviços em razão de contrato, não terão, em hipótese alguma, natureza remuneratória, por isso mesmo, não podem ser considerados como salário-utilidade ou salário *in natura*, nos termos da Lei nº 6.321/76, de seus Decretos Regulamentadores e da Portaria GM/MTb nº 1.156/1993.

Parágrafo 5º. Quando o empregador convocar o empregado para se submeter a cursos, palestras internas/externas e outras atividades inerentes à profissão e que excedam a 04 (quatro) horas diárias de duração deverá lhe fornecer um tíquete alimentação/refeição extraordinário e/ou alimentação direta.

Parágrafo 6º. Para o fornecimento do tíquete alimentação/refeição, os sindicatos convenentes e/ou as empresas terão livre arbítrio e preservando a livre concorrência de celebrar contrato com qualquer firma especializada no fornecimento de tíquete alimentação, desde que amplamente aceita no comércio varejista no Estado do Espírito Santo.

Parágrafo 7º. As partes estabelecem que as diferenças dos tíquetes alimentação/refeição referentes aos meses de janeiro, fevereiro, março e abril/23 deverão ser apuradas e pagas pelo empregador, de forma destacada, e em duas parcelas. A primeira parcela será paga junto com a entrega do mês de maio/23 e a segunda parcela será entregue junto com a entrega do mês de junho/23 sob pena de descumprimento de norma coletiva

Parágrafo 8º. Fica convencionado entre as partes que o não cumprimento desta cláusula pelo empregador, dentro do prazo assinado na notificação emitida pela entidade sindical conveniente, sem prejuízo das demais sanções legais, a empresa, além de responder ação por descumprimento de norma coletiva, também será obrigada a indenizar o trabalhador prejudicado com o equivalente a 50% (cinquenta por cento) do tíquete alimentação/refeição atrasado.

Parágrafo 9º. A empresa que efetuar o pagamento dos tíquetes alimentação/refeição fora do prazo estabelecido no § 1º supra, além de ter que efetuar o pagamento dos tíquetes atrasados, será penalizada com o acréscimo de 50% (cinco por cento) incidente sobre o valor de cada tíquete atrasado, podendo a empresa, ainda, responder por ação de descumprimento de norma coletiva. A aplicação da multa independe de ajuizamento de ação por descumprimento e deverá ser paga na entrega dos tíquetes no mês subsequente ao atrasado.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO VALE TRANSPORTE

O vale transporte será fornecido na forma da Lei nº 7.418/85.

Parágrafo 1º. O vale transporte poderá ser fornecido pelo empregador, diretamente ao empregado beneficiário, em pecúnia (dinheiro), conforme decisão proferida pela Egrégia Seção de Dissídios Coletivos do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (ROAA 370.2007.000.17.00). Fica desde logo estabelecido entre as partes, que o benefício (vale transporte), quando fornecido em pecúnia (dinheiro), constitui verba sem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS, não constitui rendimento tributável do empregado e não integrará de forma alguma a remuneração do empregado beneficiário, e também não poderá receber qualquer reflexo de verba trabalhista, por se tratar de benefício totalmente excluído da condição de verba salarial.

Parágrafo 2º. Quando o empregador convocar o empregado para comparecer em sua sede ou para se submeter a cursos fora da sua escala regular de trabalho, palestras internas e outras atividades inerentes à profissão deverá lhe fornecer os respectivos vales transportes (um para a ida e outro para o retorno).

Parágrafo 3º. O empregador está autorizado a descontar na folha de pagamento o percentual de até 6% sobre o valor do salário básico do empregado pelo vale-transporte fornecido.

Parágrafo 4º. Em caso de falta no serviço, fica o empregador autorizado a deduzir os vales transporte já entregues no mês anterior que não foram utilizados em razão da falta ao trabalho, devendo para tanto o empregador fornecer os vales complementares para mês a ser trabalhado.

Parágrafo 5º. No caso de verificação das condições estabelecidas no parágrafo anterior o desconto legal estará limitado ao valor fornecido a título de vale transporte caso o valor seja inferior a 6% do seu salário-base.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO PLANO DE SAÚDE CELEBRADO PELAS ENTIDADES SINDICAIS

Por esta cláusula fica convencionado que os sindicatos convenientes poderão contratar plano de saúde coletivo com qualquer operadora devidamente aprovada e sem restrições junto a ANS (Agência Nacional de Saúde), isto é, não poderão estar sob intervenção e/ou direção fiscal e funcionando sob efeito de liminar, fato que colocaria em risco o atendimento médico e hospitalar dos beneficiários.

Parágrafo 1º. Fica pactuado entre as partes que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo somente poderão permanecer ou aderir como empresa interposta ao Contrato de Prestação de Serviços Médicos e Hospitalares firmado entre a operadora e os sindicatos convenientes, mediante Termo de Adesão e Responsabilidade, caso optem por todas as opções de plano apresentadas, aceitando e ratificando todos os termos, cláusulas e condições do referido contrato, não podendo, por isso mesmo, aderir exclusivamente ao Plano Ambulatorial sem internação.

Parágrafo 2º. Fica estabelecido que o Plano de Saúde Ambulatorial contratado pelas entidades sindicais terá o custo mensal de R\$ 94,82 (noventa e quatro reais e oitenta e dois centavos) custeado pelo empregador sem ônus para o empregado, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 3º. Fica pactuado entre as partes que no ato da admissão, o empregador fica obrigado a disponibilizar para o empregado a tabela de preços dos planos de saúde disponíveis, cabendo ao empregado optar ou não pelo plano de saúde de maior cobertura, caso contrário, o empregador fica obrigado a contratar, também no ato da admissão, o plano de saúde ambulatorial, sem qualquer ônus para o empregado, enquanto prevalecer o valor da mensalidade preestabelecida de R\$ 94,82 (noventa e quatro reais e oitenta e dois centavos), justamente por ser a parte que cabe ao empregador custear, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 4º. O empregado que optar pelo Plano de Saúde Empresarial Coletivo de valor superior ao Plano de Saúde Ambulatorial, fica a empresa obrigada a custear o valor de R\$ 94,82 (noventa e quatro reais e oitenta e dois centavos), ficando o empregado responsável pelo pagamento da diferença, que será descontada em folha de pagamento mediante autorização prévia e por escrito, nos termos da Súmula 342 do TST.

Parágrafo 5º. O empregador para realizar as inclusões/movimentações no Plano de Saúde Coletivo celebrado pelas entidades sindicais deverá fornecer comprovação de vínculo empregatício dos beneficiários através de relação atualizada da GFIP ou outro documento que comprove junto à Operadora e/ou Corretora credenciada, ficando a Operadora e/ou Corretora credenciada responsável pela manutenção das medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito conforme a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

Parágrafo 6º. Fica convencionado que as empresas poderão contratar, por livre arbítrio e preservando a livre concorrência, plano de saúde com operadora devidamente aprovada e sem restrições junto a ANS (Agência Nacional de Saúde), isto é, não poderão estar sob intervenção e/ou direção fiscal e funcionando sob efeito de liminar, fato que colocaria em risco o atendimento médico e hospitalar dos beneficiários.

Parágrafo 7º. Se a empresa empregadora já tiver contratado plano de saúde para todos os empregados em condições mais vantajosas não poderá fazer alterações e não estará obrigada a aderir ao plano de saúde coletivo das entidades sindicais, podendo continuar no

que já estiver contratado/conveniado, salvo se o empregado optar em aderir ao plano de saúde contratado pelos sindicatos convenientes.

Parágrafo 8º. Se o empregado já for possuidor de outro plano de saúde, na qualidade individual ou de dependente, fica a empresa desobrigada de contratar o Plano de Saúde Ambulatorial, cabendo fazer a prova, mediante declaração expressa e por escrito do empregado.

Parágrafo 9º. Fica estabelecido que o empregado, além de poder solicitar a inclusão do dependente no plano de saúde junto ao seu respectivo empregador, também poderá solicitar diretamente ao sindicato profissional e/ou a Corretora que administra o plano de saúde.

Parágrafo 10º. Caberá ao sindicato laboral e/ou a Corretora que administra o plano de saúde encaminhar para o respectivo empregador o termo de inclusão/autorização devidamente assinado pelo empregado nos termos da Súmula 342 do TST e o empregador fica obrigado a incluir o dependente imediatamente, isto é, no ato do recebimento do termo de adesão/inclusão do plano de saúde, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 11º. O valor custeado pelo empregador referente ao plano de saúde em hipótese alguma terá natureza salarial, por isso mesmo não integra e nem incorpora ao salário do empregado beneficiário do plano de saúde.

Parágrafo 12º. O plano de saúde poderá conter cláusula de coparticipação dos empregados, quando do seu uso, desde que expressamente divulgado e autorizado, por escrito, pelo empregado, a exceção do Plano de Saúde Ambulatorial previsto no *caput* da presente cláusula.

Parágrafo 13º. O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, fica garantido o benefício do Plano de Saúde Ambulatorial.

Parágrafo 14º. Para o empregado que optou pelo Plano de Saúde Empresarial Coletivo de valor superior ao Plano de Saúde Ambulatorial, fica a empresa obrigada a custear o valor de R\$ 94,82 (noventa e quatro reais e oitenta e dois centavos), ficando o empregado responsável pelo pagamento da diferença, pagando sua parte diretamente ao seu respectivo empregador, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência. Neste caso, o empregado deverá ser comprovadamente notificado pela empresa sobre a inadimplência, e só então poderá o empregador suspender ou cancelar o seu plano de saúde, ficando-lhe garantido o Plano de Saúde Ambulatorial.

Parágrafo 15º. O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, fica responsável pelo pagamento da mensalidade do plano de saúde do dependente, pagando-a diretamente ao seu respectivo empregador, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência. Neste caso, o empregado deverá ser **comprovadamente notificado pela empresa sobre a inadimplência**, e só então poderá o empregador suspender ou cancelar o plano de saúde do seu dependente.

Parágrafo 16º. Todas as empresas abrangidas no presente instrumento coletivo, exceto aquelas que aderiram ao convênio das entidades sindicais, ficam obrigadas a encaminhar, no prazo de 15 (quinze) dias, cópia do contrato do plano de saúde e tabela de preços juntamente com a relação de todos os empregados beneficiários objetivando fazer prova do cumprimento da cláusula.

Parágrafo 17º. Para retirada de Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical e outros serviços solicitados aos sindicatos convenientes, à empresa deverá apresentar Declaração de Quitação de Débitos emitida pela Operadora do Plano de Saúde.

Parágrafo 18º. A fiscalização do cumprimento desta cláusula caberá às entidades sindicais convenientes, ficando convencionado que o não cumprimento pelas empresas abrangidas

neste instrumento coletivo, após notificação por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a um salário normativo do vigilante patrimonial, por mês, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL PARA AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Fica estabelecido entre as partes que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo pagarão compulsoriamente o valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por trabalhador que possua, a título de Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica, sem qualquer ônus para o trabalhador, até o dia 10 (dez) de cada mês, por meio de boleto de cobrança disponibilizado pela empresa gestora contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral.

Parágrafo 1º. O contrato de Plano Odontológico Coletivo das entidades sindicais convenientes foi celebrado com Operadora devidamente regulamentada e sem restrições junto a ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar) e contempla o Rol de Procedimentos definidos pela ANS e a Operadora garante, ainda, as seguintes coberturas:

- a) cobertura dos eventos emergência e/ou urgência, nos termos definidos no contrato. São considerados procedimentos de urgência/emergência aqueles definidos como tais no Rol de Procedimentos Odontológicos vigente à época do evento;
- b) o dependente de até 07 (sete) anos de idade será isento da mensalidade, desde que o titular (pai e/ou mãe e/ou aquele que tiver sua guarda legal) faça parte do plano odontológico;
- c) em caso de dispensa imotivada, a permanência do empregado titular e seus dependentes, gratuitamente, pelo período de 06 (seis) meses, desde que faça parte do quadro da empresa por pelo menos 12 (doze) meses;
- d) em caso de falecimento do empregado titular, a permanência dos dependentes, gratuitamente, pelo período de 06 (seis) meses, desde que o titular tenha permanecido no quadro da empresa por pelo menos 12 (doze) meses.

Parágrafo 2º. As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo, a partir de 01/01/2023, ficam obrigadas a incluir todos os empregados no Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais, devendo o sindicato patronal encaminhar o Termo de Adesão para Vinculação ao Sindicato Patronal para Aglutinação de Empresas da Categoria Econômica ao Contrato de Assistência Odontológica Coletivo Empresarial, ficando a empresa obrigada a assinar o referido termo para a inclusão dos empregados, no prazo de até 10 (dez) dias, contados do recebimento, sob pena de descumprimento de norma coletiva. Caso a empresa não faça a adesão ao referido plano, o sindicato patronal deverá comunicar ao sindicato laboral que tomará as medidas administrativas/judiciais cabíveis.

Parágrafo 3º. As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo ficam obrigadas a incluir o empregados no Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais no ato da admissão, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 4º. A referida contribuição patronal visa custear o Plano Odontológico Coletivo denominado SAÚDE TOTAL celebrado pelas entidades sindicais, objetivando atender as necessidades dos beneficiários que já fazem parte do plano de saúde coletivo, inovando o conceito de saúde total, integrando os produtos médico e odontológico, proporcionando uma atenção e interação entre essas duas importantes modalidades, levando aos beneficiários um plano completo de saúde.

Parágrafo 5º. Fica pactuado que a Corretora credenciada pelas entidades convenentes dará o apoio necessário à área de recursos humanos das empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo, facilitando assim as resoluções e agilidade no atendimento, bem como apoiará tecnicamente as entidades sindicais quanto à discussão de aspectos operacionais e comerciais quando da negociação de reajuste anual para o referido plano.

Parágrafo 6º. Se o empregado optar por plano odontológico diferente do oferecido pelas entidades sindicais, fica a empresa obrigada a pagar a Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica no valor de R\$ 15,00 (quinze reais), ficando o empregado responsável pelo pagamento da diferença, que será descontada em folha de pagamento mediante autorização prévia e por escrito, nos termos da Súmula 342 do TST.

Parágrafo 7º. O empregador para realizar as inclusões/movimentações no Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais deverá fornecer comprovação de vínculo empregatício dos beneficiários através de relação atualizada da GFIP ou outro documento que comprove junto à Operadora e/ou Corretora credenciada, ficando a Operadora e/ou Corretora responsável pela manutenção das medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito conforme a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

Parágrafo 8º. Fica pactuado entre as partes que no ato da admissão, o empregador fica obrigado a disponibilizar para o empregado o termo de inclusão/autorização do dependente, cabendo ao empregado optar ou não pela inclusão, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 9º. Fica estabelecido que o empregado, além de poder solicitar a inclusão do dependente no Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais junto ao seu respectivo empregador, também poderá solicitar diretamente ao sindicato profissional e/ou a Corretora credenciada pelas entidades sindicais.

Parágrafo 10º. Caberá ao sindicato laboral e/ou a Corretora credenciada pelas entidades sindicais encaminhar para o respectivo empregador o termo de inclusão/autorização devidamente assinado pelo empregado nos termos da Súmula 342 do TST e o empregador fica obrigado a incluir o dependente imediatamente, isto é, no ato do recebimento do termo de adesão/inclusão do plano odontológico, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 11º. Após as inclusões/movimentações no Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais, a Corretora credenciada pelas entidades sindicais encaminhará a relação nominal dos empregados titulares e dos dependentes para que a empresa Gestora contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral emita o boleto de cobrança referente à Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica, no valor de R\$ 15,00 (quinze reais), por beneficiário constante no relatório.

Parágrafo 12º. A empresa Gestora contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral, quando solicitada ou de ofício, deverá notificar as entidades sindicais convenentes sob o inadimplemento da empresa, ficando autorizada, em caso de atraso no pagamento da Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica, a cobrança de multa de 2% (dois por cento) e juros de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) por dia de atraso, além da aplicação das medidas administrativas e judiciais cabíveis, arcando a empresa inadimplente com eventuais despesas e honorários advocatícios.

Parágrafo 13º. O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, lhe fica garantido o benefício e para tanto a empresa deverá recolher a Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica.

Parágrafo 14°. Se o empregado estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, e tenha optado pelo plano odontológico de valor superior, fica a empresa obrigada a custear o valor de R\$ 15,00 (quinze reais) à título de Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica, ficando o empregado responsável pelo pagamento da diferença, pagando sua parte diretamente ao seu respectivo empregador até o dia 10 (dez) do mês, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência. Neste caso, o empregado deverá ser comprovadamente notificado pela empresa sobre a inadimplência, e só então poderá o empregador suspender ou cancelar o seu plano odontológico, ficando-lhe garantido o Plano Odontológico oferecido pelas entidades sindicais.

Parágrafo 15°. O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, fica responsável pelo pagamento da mensalidade do plano odontológico do dependente, pagando-a diretamente ao seu respectivo empregador até o dia 10 (dez) do mês, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência. Neste caso, o empregado deverá ser comprovadamente notificado pela empresa sobre a inadimplência, e só então poderá o empregador suspender ou cancelar o plano odontológico do seu dependente.

Parágrafo 16°. A Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica não possui, em hipótese alguma, natureza salarial, por isso mesmo não integra e nem será incorporado ao salário do empregado beneficiário, por ter caráter compulsório e eminentemente assistencial.

Parágrafo 17°. As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo não receberão nota fiscal de prestação de serviços, considerando que o responsável financeiro junto à Operadora do Plano de Saúde é a entidade sindical que celebrou Contrato de Prestação de Serviços, deixando claro que o empregador fica obrigado a recolher a Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica, por isso o boleto de cobrança devidamente quitado servirá como documento hábil a comprovar o pagamento da referida contribuição junto ao tomador de serviços e comprovar o cumprimento da referida cláusula.

Parágrafo 18°. Para retirada de Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical e outros serviços solicitados aos sindicatos convenentes, à empresa deverá apresentar Declaração de Quitação de Débitos emitida pela Gestora contratada pela entidade sindical patronal com anuência do sindicato laboral.

Parágrafo 19°. A fiscalização do cumprimento desta cláusula caberá às entidades sindicais convenentes, ficando convencionado que o não cumprimento pelas empresas abrangidas neste instrumento coletivo, após notificação por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a um salário normativo do vigilante, por mês, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

Parágrafo 20°. As partes estabelecem que as diferenças dos valores da Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica referentes aos meses de janeiro e fevereiro/23 deverão ser apuradas e pagas pelo empregador sob pena de descumprimento de norma coletiva.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO

Por esta cláusula fica convencionado que os sindicatos convenentes poderão contratar seguro de vida em grupo com assistência funeral com qualquer Seguradora de Seguros credenciada pela SUSEP, preservando a livre concorrência, de modo que as empresas poderão ser subestipulantes do contrato e o seguro deverá ser em favor de todos os empregados, especialmente os empregados-vigilantes, já que a contratação é de caráter obrigatório,

conforme a Lei 7.102/83 (art. 19), Decreto 89.056/83 (arts. 20 e 21) e Portaria 3233/2012 - DG/DPF, observando, ainda, o disposto na Resolução CNSP 05/84 (anexa ao instrumento coletivo). As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo poderão aderir ao seguro de vida em grupo contratado por quaisquer dos sindicatos convenientes, como também poderão optar pelo contrato vigente, desde que mais favorável aos empregados.

Parágrafo 1º. As partes convenientes estabelecem que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo ficam obrigadas a contratar seguro de vida em grupo, no ato da admissão do empregado, estabelecendo, ainda, como condições mínimas os capitais segurados para todos os empregados disposto na Resolução CNSP 05/84; a cobertura básica de morte por qualquer causa, obedecidas as exclusões legais; a cobertura adicional de invalidez permanente, parcial ou total, por acidente e o auxílio funeral.

Parágrafo 2º. Fica assegurada cobertura nas 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, dentro e fora do trabalho, a partir da contratação do seguro de vida em grupo, considerando acidentes e morte pelos valores e condições abaixo:

a) em caso de morte natural ou acidental do empregado-vigilante a indenização será de 100% (cem por cento) do valor contratado;

b) em caso de invalidez permanente, total ou parcial, por acidente, fica garantido ao empregado-vigilante, o pagamento de uma indenização relativa à perda, à redução ou à impotência funcional definitiva, total ou parcial, de um membro ou órgão, por lesão física, causada por acidente pessoal coberto, ocorrido durante a vigência da apólice, limitada até o percentual do capital segurado escolhido para essa garantia. Para o cálculo da indenização deverá ser levado em consideração o percentual correspondente constante da tabela para cálculo da indenização em caso de invalidez permanente, constante das condições especiais, que deverá fazer parte do contrato de seguro, limitado ao valor do capital segurado.

Parágrafo 3º. Fica estabelecido que as importâncias seguradas, de caráter legal e obrigatório, para todos os empregados e por cobertura, corresponderão, no mínimo, em cada mês os seguintes valores: a) **26 (vinte e seis) vezes a remuneração verificada no mês anterior, para cobertura de morte por quaisquer causas naturais ou acidentais;** e b) **2 (duas) vezes o limite fixado na letra “a”, para cobertura de invalidez permanente parcial ou total, por acidente.**

Parágrafo 4º. No caso do empregado que estiver afastado do trabalho por motivo de férias, acidente, tratamento de saúde ou às expensas do INSS, as partes estabelecem que será considerada como remuneração mensal o salário do empregado acrescido do adicional de periculosidade devendo a seguradora contratada pagar 26 (vinte e seis) vezes a remuneração pactuada, para cobertura de morte por quaisquer causas naturais ou acidentais; e a 2 (duas) vezes o limite fixado (que é de 26 vezes), para cobertura de invalidez permanente parcial ou total, por acidente.

Parágrafo 5º. Se a empresa não contratar seguro de vida em grupo ou se contratar sem observar as condições mínimas pactuadas responderá na ocorrência do evento (morte ou invalidez permanente, parcial ou total por acidente), pelos valores mínimos estabelecidos no presente instrumento coletivo.

Parágrafo 6º. Fica convencionado que os sinistros ocorridos deverão ser informados pela empresa empregadora à seguradora contratada, por escrito, imediatamente quando do seu conhecimento, por carta, fax, telegrama ou e-mail e, posteriormente, deverá ser encaminhada a documentação para a regularização.

Parágrafo 7º. A seguradora contratada, na ocorrência de óbito do segurado, por qualquer que seja a causa, deverá responder pela assistência do funeral, limitado ao valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), sem qualquer custo adicional para as empresas e sem nenhum desconto do valor do prêmio contratado, garantindo assim a realização dos serviços de assistência funeral

ou o reembolso ao custeador da nota original das despesas efetivamente gastas com o funeral do empregado até o limite de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), podendo os serviços serem prestados por empresas de assistência funeral indicada pela Seguradora.

Parágrafo 8º. Para a obtenção da assistência funeral, um membro da família deverá comunicar a empresa empregadora, que acionará a prestadora do serviço, comunicando o falecimento do empregado e esta deverá, no prazo máximo de 03 (três) horas, disponibilizar a assistência funeral.

Parágrafo 9º. Para fins de reembolso da assistência funeral, pela seguradora, o referido reembolso somente será efetuado mediante a apresentação das notas fiscais originais dos gastos realizados.

Parágrafo 10º. O(s) beneficiário(s) do seguro será(ão) aquele(s) designado(s) pelo segurado em um documento hábil, podendo ser substituído(s), a qualquer tempo, mediante solicitação formal, preenchida e assinada pelo próprio segurado, sendo que na falta de indicação de beneficiário(s) ou se por qualquer motivo não prevalecer a que for feita, o capital segurado será pago na forma da legislação vigente.

Parágrafo 11º. A empresa deverá obrigatoriamente encaminhar cópia da apólice do seguro de vida em grupo juntamente com a relação de todos os beneficiários para o sindicato laboral e o sindicato patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, contados do registro do presente instrumento coletivo no Sistema Mediador do MTE.

Parágrafo 12º. Após o envio da apólice de seguro de vida em grupo aos sindicatos convenentes e na eventualidade da empresa empregadora ter contratado seguro de vida em grupo, sem observar as condições mínimas pactuadas no presente instrumento coletivo, terá o prazo de 30 (trinta) dias, contados da notificação enviada, por escrito e assinada em conjunto pelos sindicatos convenentes, para adequar as condições mínimas pactuadas.

Parágrafo 13º. Para retirada de Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical e outros serviços solicitados aos sindicatos convenentes, à empresa deverá apresentar Declaração de Quitação de Débitos emitida pela Seguradora contratada ou os comprovantes de pagamentos das faturas.

Parágrafo 14º. Fica convencionado entre as partes que o não cumprimento desta cláusula pelas empresas empregadoras abrangidas neste instrumento coletivo, após a notificação, por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) salário normativo do vigilante de escolta armada, mensalmente, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA

A empresa prestará assistência jurídica gratuita aos seus empregados, quando estes no efetivo exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos das entidades sob sua guarda, incidirem na prática de atos que levem a responder qualquer ação judicial até o fim do processo.

Parágrafo 1º. Fica convencionado entre as partes que a assistência jurídica prevista no *caput* deverá ser prestada pelo empregador no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, após a empresa tomar ciência do fato, sob pena de pagamento de multa equivalente a 05 (cinco) salários normativos do respectivo empregado.

Parágrafo 2º. Fica estabelecido que a multa acima será revertida integralmente para o trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO AFETOS

Fica estabelecido entre as partes que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo pagarão compulsoriamente o valor de R\$ 18,37 (dezoito reais e trinta e sete centavos) por trabalhador que possua, a título de contribuição para o AFETOS (Auxílio Financeiro Extraordinário ao Trabalhador Organizado do Setor de Segurança Privada), sem qualquer desconto no salário do empregado, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao vencido, por meio de boleto disponibilizado pela empresa contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral.

Parágrafo 1º. As partes estabelecem que todos os empregados farão jus ao AFETOS aprovado pelas entidades sindicais convenientes nas seguintes ocorrências:

a) nascimento de filho: o beneficiário receberá o auxílio natalidade no valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) mais uma cesta com produtos para o recém-nascido;

b) afastamento temporário por auxílio doença e/ou acidente de trabalho: o beneficiário receberá o auxílio alimentar que corresponde ao fornecimento de cesta alimentar independentemente da carta de concessão do INSS, da seguinte forma: **b.1)** 01 (uma) cesta quando o afastamento do trabalhador for superior a 15 (quinze) dias limitado a 30 (trinta) dias; **b.2)** 02 (duas) cestas quando o afastamento do trabalhador for superior a 30 (trinta) dias limitado a 60 (sessenta) dias; **b.3)** 03 (três) cestas quando o afastamento for superior a 60 (sessenta) dias do trabalho; **b.4)** 04 (quatro) cestas quando o afastamento for superior a 90 (noventa) dias do trabalho; **b.5)** 05 (cinco) cestas quando o afastamento for superior a 120 (cento e vinte) dias do trabalho;

c) aposentadoria por invalidez/incapacidade permanente: o beneficiário receberá pelo período de 06 (seis) meses o auxílio renda familiar no valor de R\$ 3.300,00 (três mil reais), sendo 06 parcelas de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais); receberá o auxílio farmácia no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) para custeio com medicamentos, por intermédio de um cartão convênio; receberá o auxílio alimentar pelo período de 06 (seis) meses correspondente a uma cesta alimentar/mês que será encaminhada diretamente à residência do trabalhador; e poderá ser disponibilizado o auxílio qualificação/capacitação no valor de até R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) objetivando custear curso de capacitação na área de interesse do dependente legal indicado pelo trabalhador, sendo que o referido valor será pago diretamente a instituição escolhida pelo empregado;

d) em caso de falecimento: o beneficiário legal receberá o auxílio imediato para pequenas despesas no funeral no valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais); receberá pelo período de 06 (seis) meses o auxílio renda familiar no valor de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais), sendo 06 parcelas de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais); receberá o auxílio alimentar pelo período de 06 (seis) meses correspondente a uma cesta alimentar/mês que será encaminhada diretamente à residência do trabalhador; e poderá ser disponibilizado o auxílio qualificação/capacitação no valor de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) objetivando custear curso de capacitação na área de interesse do dependente legal, sendo que o referido valor será pago diretamente a instituição escolhida pelo dependente legal.

Parágrafo 2º. As partes estabelecem que o empregador fará jus ao auxílio verbas rescisórias na ocorrência de falecimento e/ou rescisão contratual decorrente de aposentadoria por incapacitação/invalidez do empregado mediante o reembolso de até R\$ 1.700,00 (mil e setecentos reais) após o pagamento das referidas verbas.

Parágrafo 3º. É de responsabilidade do empregador, o envio mensal de toda documentação necessária para a viabilidade do respectivo auxílio, bem como atualização de dados perante à empresa Gestora, por intermédio do site <https://phenixafetos.com.br>, sendo que tais dados pessoais dos empregados serão utilizados exclusivamente para a finalidade do cumprimento da presente cláusula, ficando a empresa contratada responsável pela manutenção das medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito conforme a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

Parágrafo 4º. Em razão da substituição do envio de informações em sistema específico do CAGED pelo eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) e objetivando a viabilidade do pagamento do AFETOS, as partes convenientes estabelecem que para as inclusões dos empregados, o empregador deverá acessar o site <https://phenixafetos.com.br/phenix> e manter os dados atualizados, mensalmente, devendo, ainda, encaminhar todo mês para a empresa Gestora, por e-mail (phenixconsultoria@terra.com.br), a GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social) com o relatório que contenha o quantitativo de empregados.

Parágrafo 5º. As partes estabelecem que o empregador deverá recolher, de forma integral, a referida contribuição referente ao mês da rescisão do empregado demitido, independentemente da fração de dias trabalhados.

Parágrafo 6º. A empresa Gestora contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral, quando solicitada ou de ofício, deverá notificar as entidades sindicais convenientes sob o inadimplemento da empresa, ficando autorizada, em caso de atraso no pagamento da contribuição supramencionada, a cobrança de multa de 2% (dois por cento) e juros de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) por dia de atraso, além da aplicação das medidas administrativas e judiciais cabíveis, arcando a empresa inadimplente com eventuais despesas e honorários advocatícios.

Parágrafo 7º. Fica convencionado entre as partes que a partir de 01/02/2023, o empregador deverá fazer o requerimento do AFETOS por intermédio do site <https://phenixafetos.com.br>, no prazo de até 10 (dez) dias contados do conhecimento da ocorrência, e a empresa Gestora deverá efetuar o pagamento, no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da aprovação do referido auxílio.

Parágrafo 8º. Para a obtenção do **auxílio imediato funeral**, o membro da família responsável pelo funeral deverá indicar conta bancária ao empregador, que acionará a empresa Gestora, comunicando o falecimento do empregado e esta deverá, no prazo máximo de 03 (três) horas, disponibilizar o valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) para a família e, posteriormente, o empregador deverá encaminhar a documentação necessária para o pagamento dos auxílios decorrentes do falecimento.

Parágrafo 9º. O(s) beneficiário(s) do auxílio falecimento será(ão) aquele(s) designado(s) pelo empregado junto ao empregador em um documento hábil, podendo ser substituído(s), a qualquer tempo, mediante solicitação formal, preenchida e assinada pelo próprio empregado, sendo que na falta de indicação de beneficiário(s) ou se por qualquer motivo não prevalecer a que for feita, o auxílio falecimento será pago na forma da legislação vigente, isto é, aos dependentes habilitados pelo falecido junto à Previdência Social. Na falta destes, aos herdeiros discriminados na Lei Civil.

Parágrafo 10º. Se o empregador ajuizar ação de consignação em pagamento alegando não saber quem deve receber o crédito do trabalhador falecido, neste caso, fica pactuado que o empregador poderá solicitar o AFETOS quando da decisão da ação referida.

Parágrafo 11º. As partes estabelecem que em caso de afastamento do empregado por motivo de doença e/ou acidente de trabalho ou aposentadoria por invalidez será devido a contribuição

estabelecida no *caput*, da data do afastamento até 12 (doze) meses seguintes, ficando garantido ao empregado afastado o auxílio decorrente do evento. Quando do efetivo retorno do empregado, o empregador deverá retomar com o pagamento das contribuições para o custeio do AFETOS.

Parágrafo 12°. Ocorrendo eventos que gerariam o direito ao recebimento do AFETOS e caso o empregador esteja inadimplente; ou tenha efetuado pagamento pelo valor inferior ao devido; ou comunicado o evento fora do prazo deverá o empregador regularizar a situação, no prazo de 10 (dez) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal da empresa Gestora, sem caracterizar descumprimento de norma coletiva, caso contrário, a empresa Gestora comunicará as entidades sindicais convenientes, sem prejuízo das demais sanções legais.

Parágrafo 13°. O empregador que der causa ao não pagamento do AFETOS, neste caso, aplica-se a responsabilização civil, devendo responder ação por descumprimento de norma coletiva a ser ajuizada pelas entidades convenientes, bem como deverá indenizar o trabalhador e/ou seu beneficiário, em dobro, o auxílio que teria direito à época.

Parágrafo 14°. Para retirada de Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical e outros serviços solicitados aos sindicatos convenientes, à empresa deverá apresentar declaração de quitação e regularidade do AFETOS emitida pela empresa Gestora contratada pela entidade sindical patronal com anuência do sindicato laboral.

Parágrafo 15°. O AFETOS não possui, em hipótese alguma, natureza salarial por não se constituir em prestação de serviços, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial. Em nenhuma hipótese integrará o salário contratual, não se computando nas férias, 13° salário, horas extras, gratificações, adicionais, inclusive nas verbas rescisórias.

Parágrafo 16°. Visando o cumprimento das normas de proteção ao trabalhador, as partes estabelecem que o empregador deverá fazer constar a rubrica do AFETOS nas planilhas de custos e formação de preços, nas concorrências privadas ou de qualquer modalidade pública, em observância ao que dispõe o art. 444 da CLT.

Parágrafo 17°. Por se tratar de contribuição patronal para o AFETOS, as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo não receberão nota fiscal de prestação de serviços, servindo o boleto de cobrança devidamente quitado como documento hábil a comprovar o pagamento da referida contribuição junto ao tomador de serviços e comprovar o cumprimento da referida cláusula.

Parágrafo 18°. Fica convencionado entre as partes que o não cumprimento desta cláusula pelas empresas empregadoras abrangidas neste instrumento coletivo, após a notificação, por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) salário normativo do vigilante patrimonial, mensalmente, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal, sem prejuízo da indenização ao trabalhador e/ou beneficiário na forma estabelecida no parágrafo 13° supra.

Parágrafo 19°. As partes estabelecem que as diferenças dos valores da Contribuição Patronal para o AFETOS referente aos meses de janeiro, fevereiro, março e abril/2023 deverão ser apuradas pela empresa de cobrança e pagas pelo empregador sob pena de descumprimento de norma coletiva.

As empresas fornecerão café da manhã composto de café, leite e pão com manteiga, para todos os empregados que estejam escalados no horário compreendido entre 05 (cinco) e 08 (oito) horas, sendo que o tempo gasto para fazer o lanche não será, em hipótese alguma, considerado tempo à disposição do empregador para fins de recebimento de horas extras.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS DIÁRIAS DE VIAGENS

Fica estabelecido que a partir de 01.01.2023, o empregador deverá, no momento que iniciar as viagens para fora do Estado do Espírito Santo, entregar para cada empregado a importância de R\$ 66,36 (sessenta e seis reais) à título de "diária de viagem", por cada dia que permanecer fora do Estado, ficando, ainda, pactuado entre as partes que os valores recebidos não terão em hipótese alguma natureza remuneratória, por isso mesmo não podem ser considerados como salário-utilidade ou salário *in natura*.

Parágrafo único. O tíquete alimentação não se confunde nem se compõe com o valor da "diária de viagem", devendo ser entregue separadamente e por dia trabalhado, além disso, os gastos com hospedagem não devem ser computados no valor de "diária de viagem" devendo ser totalmente custeados pelo empregador.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO CARTÃO DE COMPRAS

Fica convencionado que as entidades sindicais convenientes e também as empresas empregadoras têm o livre arbítrio e preservando a livre concorrência de contratarem com qualquer firma especializada na prestação de serviços, o fornecimento de Cartão de Compras para todos os empregados abrangidos no presente instrumento, na forma abaixo discriminada, salvo disposição legal em contrário.

Parágrafo 1º. Fica o empregado responsável, exclusivamente, pelos pagamentos decorrentes dos gastos efetuados com o referido Cartão de Compras, sendo certo que os trabalhadores não terão nenhum ônus na expedição e elaboração do cartão ou taxa de administração, restringindo-se ao pagamento das compras efetivas, tudo em observância da Súmula 342 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo 2º. A utilização do Cartão de Compras pelo empregado não acarretará quaisquer ônus financeiros para o sindicato profissional; para o sindicato patronal e também para os empregadores.

Parágrafo 3º. Fica limitado o valor dos descontos, estabelecido no parágrafo 1º, em até 30% (trinta por cento) do salário normativo acrescido do adicional de periculosidade, de cada trabalhador e o limite do Cartão de Compras será de no mínimo R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), salvo se não houver margem para o referido valor.

Parágrafo 4º. O valor utilizado pelo trabalhador será objeto de desconto integral, na primeira remuneração subsequente a emissão da fatura expedida pela administradora do Cartão de Compras, com observância da Súmula 342 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo 5º. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, ficam as empresas autorizadas a efetuar, integralmente, os descontos do saldo devedor no ato da homologação de sua rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo 6º. Todas as empresas abrangidas no presente instrumento coletivo ficam obrigadas a encaminhar para os sindicatos convenientes, dentro do prazo de 15 (quinze) dias,

contados do registro no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, cópia de documento comprobatório da contratação e/ou convênio com a empresa que fornece o Cartão de Compras objetivando fazer prova do cumprimento da cláusula juntamente com a relação dos empregados que possuem e com a relação dos empregados que não possuem Cartão de Compras, inclusive sendo condição para a retirada de Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical e outros serviços solicitados aos sindicatos convenientes.

Parágrafo 7º. O empregado que não possui ou que não aderiu à época o Cartão de Compras poderá a qualquer momento solicitar sua adesão.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As partes convencionam que não será permitida a contratação de empregado, a título de contrato de experiência, por prazo superior a 30 (trinta) dias, do empregado que já prestou serviços para a empresa, desde que contratado para desempenhar a mesma função anteriormente executada.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO PERÍODO ANTECEDENTE A DATA-BASE

A contagem do período antecedente à data-base, para efeito de rescisão dos contratos por prazos indeterminados, será de 30 (trinta) dias, exceto para a rescisão por justa, por acordo entre as partes e/ou por pedido de demissão, ou em caso de perda de contrato comprovado pela empresa.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Fica pactuado entre as partes que as empresas deverão homologar as rescisões contratuais dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento coletivo com mais de 01 (um) ano de serviço no Sindicato Laboral, sob pena de descumprimento de cláusula.

Parágrafo 1º. As homologações de rescisões serão previamente agendadas pelo Sindicato Profissional, que se compromete a atender na data e o horário ajustados.

Parágrafo 2º. Sendo constatada qualquer irregularidade nas parcelas a serem quitadas, no ato da homologação, o Sindicato Laboral poderá, em face de sua não concordância com os cálculos apresentados, suspender, mediante ressalva por escrito, a homologação até o ajustamento dos referidos valores, cabendo à empresa, se houver pertinência na ressalva, realizar os ajustes necessários e comparecer à sede do Sindicato Laboral, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas para a devida homologação.

Parágrafo 3º. Se a empresa não atender o cumprimento do parágrafo supra as rescisões serão homologadas, mas com as devidas ressalvas, ficando a empresa sujeita às penalidades legais vigentes.

Parágrafo 4º. Uma vez cumprido os procedimentos dispostos nesta cláusula e não comparecendo o empregado para homologar a rescisão, o Sindicato Laboral fornecerá declaração de não comparecimento constatando a ausência.

Parágrafo 5º. A documentação necessária que deverá ser apresentada quando da homologação será a seguinte: **a)** 05 vias do termo de rescisão de contrato de trabalho; **b)** 02 vias do aviso prévio; **c)** 02 vias do exame demissional; **d)** carta de preposto; **e)** 01 via do cálculo das médias duodecimais de horas extras, adicional de periculosidade e adicional noturno, se laborados; **f)** ficha financeira do empregado de todo o período (imprescrito) do contrato; **g)** 02 vias do extrato analítico do FGTS atualizado; **h)** Carta de referência; **i)** PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário); **j)** CTPS devidamente atualizada; **l)** declaração de opção de continuidade ou não ao plano de saúde devidamente assinada pelo empregado; e **m)** comprovante do pagamento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO AVISO PRÉVIO

Os avisos prévios dados pelos empregadores deverão obedecer a proporcionalidade da Lei 12.506/2011.

Parágrafo único. O aviso prévio expedido pela empresa terá que constar o dia, a hora e o local de pagamento das verbas rescisórias.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA PERDA E/OU REDUÇÃO DOS SERVIÇOS DE ESCOLTA ARMADA-MUDANÇA DE FUNÇÃO

Fica estabelecido entre as partes convenientes que nos casos em que o empregador “perder” e/ou reduzir o contrato de prestação de serviços de escolta armada poderá reaproveitar no todo ou em parte os empregados vigilantes que seriam dispensados, desde que a empresa possua autorização para o exercício de vigilância patrimonial.

Parágrafo 1º. Para o direito de opção, que é restrito unicamente à mudança de vigilante de escolta armada para a função de vigilante patrimonial, o empregado vigilante optante deverá oferecer sua manifestação mediante declaração expressa, de próprio punho, ficando esclarecido ao referido empregado que a partir da data da declaração ficará vinculado ao instrumento coletivo dos vigilantes patrimoniais, isto é, passará para a função de vigilante patrimonial com salário normativo da categoria de vigilante patrimonial.

Parágrafo 2º. O direito de opção para a mudança de função tem o propósito único e específico de manter o emprego, considerando a elevada taxa de desemprego, portanto, e em hipótese alguma, poderá o empregado alegar redução salarial, considerando ser lícita a alteração da função mediante expresso consentimento do empregado vigilante.

Parágrafo 3º. Se o empregado não desejar exercer a opção de mudança de função de vigilante de escolta armada para a função de vigilante patrimonial deverá o empregador rescindir o pacto laboral pela forma imotivada, em razão da perda ou redução do contrato de prestação de serviços de escolta armada, pagando as verbas rescisórias que forem apuradas dentro do prazo legal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Considerando a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do TEMA 1046 de que são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, assim fica pactuado entre as partes a proibição de contratação de empregado-vigilante de escolta armada na condição de intermitente nos termos dos artigos 443 e 452-A da CLT, salvo mediante acordo coletivo obrigatório com o sindicato laboral com anuência do sindicato patronal.

Parágrafo 1º. Fica pactuado entre as partes que a empresa que tenha contrato de empregado-vigilante intermitente deverá encaminhar para o sindicato laboral e para o sindicato patronal, no prazo de 10 (dez) dias, contados do registro do presente instrumento coletivo, a relação nominal dos empregados com as respectivas datas de admissão.

Parágrafo 2º. Se a empresa não encaminhar a referida relação, dentro do prazo assinado no parágrafo 1º supra, as partes estabelecem que os sindicatos convenientes poderão demandar judicialmente mediante ação de exibição de documentos e ação de descumprimento de norma coletiva.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO CURSO E CERTIFICADO DE RECICLAGEM DO EMPREGADO-VIGILANTE

A empresa de curso de formação de vigilantes, ao expedir o certificado ou comunicação de reciclagem, devidamente registrado pela Delegacia de Segurança Privada (DELESP), do Departamento de Polícia Federal ou Comissão de Vistoria, para ser considerado válido em todo território nacional, fica obrigada a entregar à empresa contratante do empregado-vigilante, no prazo de 05 (cinco) dias, o referido certificado.

Parágrafo 1º. Ficam as empresas obrigadas a entregar a declaração do curso de reciclagem (Declaração de Tipo de Pessoa) ao respectivo empregado, inclusive por qualquer meio eletrônico, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da disponibilidade da referida declaração.

Parágrafo 2º. O curso de reciclagem do empregado-vigilante será totalmente custeado pelo empregador e os exames de saúde física e mental e de aptidão psicológica serão renovados por ocasião da reciclagem do vigilante, às expensas do empregador, e deverão ser realizados antes do início do curso de reciclagem

Parágrafo 3º. A empresa quando solicitada, por escrito, pelo Sindicato Profissional enviará a este, no prazo de 8 (oito) dias contados do recebimento da solicitação, a listagem dos seus empregados-vigilantes reciclados no período especificado.

Parágrafo 4º. Os dias em que o empregado estiver realizando o curso de reciclagem, o empregador não fornecerá o tíquete alimentação, mas, em contrapartida, deverá custear café da manhã, almoço, café da tarde e janta (no caso de pernoite), e, ainda, fornecer, de forma antecipada, os respectivos valores das passagens ou diretamente as passagens, e o tempo despendido pelo empregado não será considerado à disposição do empregador, desse modo, não há que se falar em pagamento das horas como extraordinárias, desde que realizado tanto na escala de trabalho quanto nas folgas, ou seja, é vedado ao empregador encaminhar o

empregado para fazer o curso de reciclagem exclusivamente nos dias de folgas, salvo por acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo 5º. Considerando que a reciclagem é 100% (cem por cento) custeada pela empresa e requisito estabelecido em lei para o exercício da profissão, as partes estabelecem que, em caso de reprovação por quaisquer motivos, o empregado deverá custear 50% (cinquenta por cento) do valor da outra reciclagem.

Parágrafo 6º. Se o empregado-vigilante ficar reprovado pela segunda vez, neste caso, fica convencionado entre as partes que o curso de reciclagem será totalmente custeado pelo empregado-vigilante.

Parágrafo 7º. As partes estabelecem que se o empregado estiver com a reciclagem vencida, por motivo de não conclusão do curso de reciclagem, o contrato de trabalho ficará suspenso, sem remuneração, até que o empregado-vigilante consiga a aprovação.

Parágrafo 8º. O empregado-vigilante que trabalhar em escala noturna não poderá realizar o curso de reciclagem no dia seguinte ao término da escala e, neste caso, o curso deverá ter início no dia seguinte a sua folga.

Parágrafo 9º. Fica estabelecido que as escolas que ministram cursos de formação de vigilantes deverão encaminhar, no prazo máximo de 10 (dez) dias, ao sindicato profissional, a relação nominal dos empregados matriculados, contendo a data de início das reciclagens, o nome dos vigilantes matriculados e seus respectivos empregadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Fica vedada a dispensa do empregado abrangido pelo presente instrumento, quando lhe faltar até 24 (vinte e quatro) meses de contribuição para a aposentadoria, seja integral ou proporcional, ficando-lhe garantida a estabilidade pré-aposentadoria, desde que não exista causa objetiva que determine ou justifique sua dispensa por justa causa, pedido de demissão ou mútuo acordo.

Parágrafo 1º. Para adquirir o benefício acima referido, o empregado deverá obrigatoriamente comunicar, por escrito, ao seu respectivo empregador, quando estiver faltando-lhe até 24 (vinte e quatro) contribuições para obter a aposentadoria, apresentando para tanto documento oficial emitido pelo INSS (CNIS ou simulação pelo próprio site do INSS), atestando o tempo de contribuição.

Parágrafo 2º. Se o empregado for dispensado, quer por aviso prévio trabalhado, quer por aviso prévio indenizado, terá o prazo de até 10 (dez) dias, contados da data da ciência do aviso, para comunicar, por escrito, ao seu respectivo empregador que faz jus ao direito a estabilidade pré-aposentadoria, apresentando para tanto documento oficial emitido pelo INSS, sob pena de não poder suscitar a nulidade do aviso prévio e conseqüentemente a perda da garantia prevista no *caput* da cláusula.

Parágrafo 3º. Adquirido o tempo de contribuição que falta para a aposentadoria, cessa imediatamente e de forma automática a garantia aqui conferida, independentemente de solicitação do benefício da aposentadoria.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA ALTA PREVIDENCIÁRIA

O empregado que estiver às expensas do INSS e receber alta previdenciária fica obrigado a comunicar imediatamente o seu empregador, que o encaminhará à análise do médico do trabalho para a realização de exame médico de retorno e, eventualmente, o resultado da avaliação for de aptidão, deverá o empregado retornar as suas atividades laborais.

Parágrafo único. Caso o empregado não comunique a alta previdenciária ao empregador ou caso opte pelo recurso administrativo de reconsideração da decisão junto ao INSS ou pela via judicial, neste caso, a empresa fica desobrigada de lhe pagar os dias não trabalhados, não podendo o empregador dispensar o empregado até a decisão do recurso ou da decisão judicial

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS ESCALAS E JORNADAS DE TRABALHO

Ficam os empregadores autorizados a utilizar as escalas 5x2, 6x1, 12x36 e 2x2. As referidas escalas são de regime especial.

Parágrafo 1º. Na escala 5x2 fica estabelecido que o horário diário de trabalho é de 08 horas e 48 minutos e a jornada semanal é de 44 horas e o divisor para apurar o valor da hora normal de trabalho é o 220. As horas extras, sem exceção, na escala 5x2, são aquelas que ultrapassam em cada semana respectiva da apuração a jornada semanal de 44 horas efetivamente trabalhadas.

Parágrafo 2º. Na escala 6x1 fica estabelecido que a jornada semanal é de 44 horas e o divisor para apurar o valor da hora normal de trabalho é o 220. As horas extras, sem exceção, na escala 6x1, são aquelas que ultrapassam em cada semana respectiva da apuração a jornada semanal de 44 horas efetivamente trabalhadas.

Parágrafo 3º. Fica estabelecido que a jornada mensal, tanto na escala 12x36 como na escala 2x2, quando o mês for de 30 dias, será de 180 horas, e quando o mês for de 31 dias, a jornada mensal será de 192 horas e as horas extras, sem exceção, são aquelas que ultrapassam a jornada mensal de 180 horas (no mês de 30 dias) ou 192 horas (no mês de 31 dias).

Parágrafo 4º. No caso dos empregados mensalistas, cujos salários são calculados à base de 30 (trinta) dias, o DSR já se encontra incluído no salário mensal, não cabendo se falar em cálculo separado do DSR, visto que os salários já são pagos à base de 30 (trinta) dias.

Parágrafo 5º. As horas extraordinárias trabalhadas em quaisquer das escalas autorizadas não poderão ser objeto de compensação, salvo acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo 6º. Fica convencionado entre as partes que a execução de horas extras em quaisquer das escalas autorizadas não serve de pressuposto para a desqualificação e/ou desconstituição das escalas trabalhadas, mesmo porque há previsão para a execução de horas extras e, para o caso, as partes se amparam nas regras dos incisos XIII e XXVI, do art. 7º, da Constituição Federal, no princípio do conglobamento, na regra da cláusula pacta sunt servanda, respeitando os princípios democrático da livre negociação e concessões mútuas e do convencionado sobre o legislado.

Parágrafo 7º. As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos arts. 2º e 3º da Portaria nº 373, de 25/11/2011, sem prejuízo do disposto no art. 74, § 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

Parágrafo 8º. As entidades convenientes estabelecem que fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho mediante acordo coletivo com o sindicato laboral com participação do sindicato patronal.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO LIMITE DE TOLERÂNCIA

As partes resolvem estabelecer que o empregado terá tolerância de atraso para assumir o respectivo serviço de até 10 (dez) minutos diários, sem caracterização de falta.

Parágrafo 1º. Em contrapartida, na entrada ou na saída do serviço, se for o caso, o empregado dará ao seu respectivo empregador, 10 (dez) minutos diários de sua tolerância, sem caracterização de sobrejornada ou de horário suplementar.

Parágrafo 2º. Quando o empregador determinar em norma interna que o empregado deve comparecer para o início da escala com antecedência máxima de 10 (dez) minutos, este deverá cumprir a determinação sob pena de indisciplina. No momento que o vigilante substituto assumir o posto de serviço o vigilante substituído passa o serviço e fica dispensado do trabalho ficando entendido que o horário do início da escala se compreende com a chegada do empregado ao posto do trabalho e não pelos procedimentos preliminares posteriores.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

Fica estabelecido que em qualquer escala é obrigatória a concessão do intervalo intrajornada, de no mínimo, 01 (uma) hora para repouso e alimentação.

Parágrafo único. Fica convencionado que na impossibilidade do empregador conceder, integralmente, ao trabalhador, o horário do intervalo intrajornada, ficará obrigado a indenizar 01 (uma) hora com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. A base de cálculo para apuração da hora normal será o salário acrescido de seus consectários legais e também do adicional de periculosidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO INTERVALO INTRAJORNADA NAS ESCALAS 12X36

Em exceção ao disposto no art. 59 da CLT, o empregado que estiver laborando na escala 12x36, poderá o empregador conceder, no mínimo 01 (uma) hora para repouso e alimentação ou indenizar os intervalos, no mínimo de 01 (uma) hora conforme estabelece o art. 59-A da CLT, com o acréscimo de 60% (sessenta por cento).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO DIREITO DE TROCA DE ESCALA

As partes convencionam que o empregador deverá permitir, quando solicitado por escrito pelo empregado, a troca de escala, na quantidade de 02 (duas) escalas por mês. O empregado só terá direito a troca de escala após a autorização da empresa.

Parágrafo 1º. Os empregados que estiverem cursando o ensino médio, fundamental, educação básica ou curso de nível superior poderão solicitar por escrito a troca de escala e no caso da recusa do empregador terão abonadas as horas diárias que faltar à escala de serviço, quando decorrente do comparecimento a exames escolares, sendo obrigatória a comunicação, por parte do empregado ao seu empregador, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência à realização da aludida prova ou exame, por intermédio de declaração escrita do respectivo estabelecimento de ensino.

Parágrafo 2º. O empregador poderá, desde que solicitado por escrito pelo empregado-estudante, custear em até 60% (sessenta por cento) o material escolar a ser utilizado pelo referido empregado, ficando, desde já, devidamente autorizado a efetuar desconto do referido custo, no salário mensal do empregado beneficiado

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS FÉRIAS E DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO NAS FÉRIAS

As empresas comunicarão as férias a cada trabalhador com 30 (trinta) dias de antecedência do início do gozo da mesma e as férias não poderão ter início em dia de folga do trabalhador devendo o empregador efetuar o pagamento com antecedência de 02 (dois) dias ao início do gozo das mesmas.

Parágrafo 1º. A empresa só poderá cancelar as férias por ela já comunicada somente com a concordância do empregado.

Parágrafo 2º. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, exceto na escala 12x36.

Parágrafo 3º. Fica convencionado entre as partes que partir de 01/01/2023, isto é, de forma retroativa, o empregado receberá no período de férias o tíquete alimentação/refeição na importância integral de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

Parágrafo 4º. Para os empregados que já gozaram férias antes da assinatura do presente instrumento coletivo, as partes estabelecem que o empregador deverá pagar o tíquete alimentação/refeição previsto no § 3º supra em duas parcelas, em créditos separados do valor mensal e identificados nos contracheques como "diferença do tíquete alimentação/refeição nas férias". A 1ª (primeira) parcela será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de junho/23 e a 2ª (segunda) parcela será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de julho/23.

Parágrafo 5º. O valor do tíquete será sempre pago de uma vez, quando da concessão das férias, independentemente da eventual venda de férias (abono pecuniário) ou se o empregado concordou em usufruir as férias em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um.

Parágrafo 6º. As partes convencionam que a entrega do tíquete alimentação/refeição estabelecido no § 3º supra deverá ser realizada até o 5º (quinto) dia contados do início do gozo das férias.

Parágrafo 7º. Em razão do fornecimento do tíquete alimentação/refeição, as empresas poderão descontar o percentual fixado no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador),

previsto na Lei nº 6.321/76, até o limite de 10% (dez por cento).

Parágrafo 8º. Por força do inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal as partes declaram solenemente que o tíquete alimentação/refeição sob as formas previstas nesta cláusula, não terá, em hipótese alguma, natureza remuneratória e, por isso mesmo não pode ser considerado como salário-utilidade ou salário in natura, nos termos da Lei nº 6.321/76, de seus Decretos Regulamentadores e da Portaria GM/MTb nº 1.156/1993.

Parágrafo 9º. A empresa que efetuar o pagamento do tíquete alimentação das férias fora do prazo, além de ter que efetuar o pagamento do tíquete atrasado, será penalizada com o acréscimo de 50% (cinco por cento) incidente sobre o valor total não pago, podendo a empresa, ainda, responder por ação de descumprimento de norma coletiva. A aplicação da multa independe de ajuizamento de ação por descumprimento e deverá ser paga na entrega dos tíquetes no mês subsequente ao atrasado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA CONSTITUIÇÃO DE SESMT COMUM PELAS EMPRESAS

Fica facultada às empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo a constituição de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT comuns ao do tomador dos serviços; bem como a constituição de SESMT comuns entre empresas de mesma atividade econômica localizadas em um mesmo município ou municípios limítrofes; ou ainda a constituição do SESMT comum por empresas que desenvolvam suas atividades em um mesmo pólo industrial ou comercial, visando a promoção da saúde e da integridade do trabalhador da categoria nos seus locais de trabalho, em conformidade com o disposto nos itens 4.5.3, 4.14.3 e 4.14.4 da NR 4, do Ministério do Trabalho e Emprego.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO UNIFORME OBRIGATÓRIO

No ato da admissão do empregado vigilante a empresa fornecerá o uniforme obrigatório. O uniforme deverá ser renovado quando não estiver mais em condições de uso.

Parágrafo 1º. É proibido o desconto de qualquer peça integrante do uniforme de uso obrigatório, inclusive do agasalho de proteção ao frio. Se danificado e/ou perdido, no efetivo exercício da função, sem que o fato tenha ocorrido por culpa do empregado, salvo na ocorrência de culpa do empregado, ou no caso do uniforme obrigatório e do agasalho serem usados fora da atividade laboral, nestas últimas situações o empregador fica autorizado a proceder nos salários do respectivo empregado o desconto para o pertinente ressarcimento.

Parágrafo 2º. Havendo necessidade do uso da capa de chuva, em razão exclusiva da situação do posto de serviço, o empregador fica obrigado a fornecer o respectivo acessório para o posto.

Parágrafo 3º. As empresas ficam proibidas de descontar do salário do empregado ou cobrá-lo de outra forma, valores que correspondam a uniformes, armas ou veículo que lhe forem arrebatados, por ação criminal, no local, horário e no desempenho das funções para as quais foi contratado pelo empregador.

Parágrafo 4º. Fica vedado qualquer desconto salarial por danos a veículos em curso no trabalho, ressalvada as hipóteses de comprovação de culpa, dolo, negligência, imprudência ou imperícia do respectivo empregado.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

O atestado médico deverá ser entregue pelo obreiro ou qualquer parente seu, no prazo máximo de 02 (dois) dias, contados após a data de emissão, que deverá ser entregue à sua coordenação e/ou fiscalização (fiscal, supervisor ou inspetor) ou diretamente na empresa conforme regimento interno da empresa, mediante contra recibo, ou por qualquer meio eletrônico disponibilizado pela empresa, inclusive *whatsapp*.

Parágrafo 1º. Fica garantido ao empregado abrangido por este instrumento coletivo o direito de exercer a opção de procurar tanto médico indicado pela empresa, quanto médico de sua confiança, não podendo o empregador rejeitar os atestados médicos sob qualquer hipótese.

Parágrafo 2º. Fica estabelecido entre as partes que a empresa deve assumir todos os encargos financeiros com os exames admissionais, periódicos, de retorno e demissional, sem qualquer custo para o empregado, sob pena de devolução do valor em dobro por cobrança indevida.

Parágrafo 3º. As informações de saúde dos trabalhadores contidas nos atestados médicos, à luz da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados), são consideradas dados sensíveis. Compete às empresas tomarem as devidas cautelas para evitar vazamento destas informações e para que estas não sejam compartilhadas ou acessadas por outros empregados não autorizados.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho comunicarão, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, via e-mail, todos os afastamentos de empregados por acidente de trabalho com a respectiva CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

Parágrafo único. Fica convencionado entre as partes que todos os afastamentos superiores a 05 (cinco) dias serão comunicados ao Sindicato Profissional por intermédio de relatório mensal, que poderão ser encaminhado para o e-mail: damacena@sindfortes.com.br.

RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS À DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA DISPENSA REMUNERADA DO EMPREGADO ELEITO DIRETOR

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos Diretores investido do mandato sindical, que esteja em pleno exercício nas atividades representadas pelo Sindicato Laboral, quando convocado, por escrito, pelo Diretor Presidente.

Parágrafo 1º. À disposição acima mencionada será de 05 (cinco) Diretores, limitada a um Diretor por empresa, e somente poderá ser aplicada mediante solicitação, por escrito, pelo Diretor Presidente, com o respectivo comprovante de recebimento da correspondência pela empresa.

Parágrafo 2º. Fica estabelecido que o Diretor do Sindicato Profissional enquanto durar a sua disponibilidade remunerada deverá receber do seu respectivo empregador, mensalmente, e desde que esteja em efetivo exercício perante a entidade sindical, o salário normativo mais o adicional de periculosidade e a quantidade de 22 (vinte e dois) tíquetes alimentação, cabendo ainda ao empregador depositar em sua conta vinculada as parcelas fundiárias e sem prejuízo dos benefícios previstos no presente instrumento coletivo.

Parágrafo 3º. As partes estabelecem que em razão da demora na lavratura do presente instrumento coletivo não haverá a retroatividade da cláusula e as partes se comprometem a discuti-la mediante termo aditivo à convenção coletiva de trabalho.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária dos Trabalhadores ficou autorizado o desconto equivalente a 2% (dois por cento), calculado sobre o salário normativo mais o adicional de periculosidade, à título de mensalidade associativa mensal, dos trabalhadores sindicalizados, cuja sede e/ou filial de sua empregadora esteja sediada na base territorial do SINDFORTES.

Parágrafo 1º. Os valores descontados deverão ser recolhidos obrigatoriamente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente da competência e depositados na Caixa Econômica Federal (agência 0167, operação 003, conta-corrente 92430 SINDFORTES).

Parágrafo 2º. As empresas fornecerão até o 10º (décimo) dia de cada mês ao Sindicato Laboral, o comprovante de depósito e a lista com os nomes dos empregados associados/filiados, independentemente de solicitação. Valerá como comprovante de entrega dos referidos documentos, o protocolo entregue na secretaria do SINDFORTES, devidamente assinado, carimbado e datado ou enviado para o e-mail: damacena@sindfortes.com.br.

Parágrafo 3º. O atraso no repasse das retenções referidas no *caput* implicará em multa de 2% (dois por cento) ao mês e mais a mora diária de 0,33% sobre o valor não repassado, até a integralização do depósito, independentemente das multas estabelecidas em lei.

Parágrafo 4º. A desfiliação e/ou suspensão das mensalidades associativas somente poderão ser efetivada por meio de carta pessoal, individual, apresentada em 3 (três) vias, e que deverá ser entregue ao sindicato mediante protocolo pelo próprio trabalhador, sendo uma via para o trabalhador, outra para o sindicato e outra para ser encaminhada pelo sindicato ao empregador do trabalhador.

Parágrafo 5º. Fica estabelecido entre as partes, que a mensalidade associativa não será cobrada de forma retroativa, isto é, a mensalidade será paga a partir da assinatura do presente instrumento coletivo, de forma que fica as empresas desautorizadas de efetuarem quaisquer descontos retroativos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A contribuição assistencial será no valor de R\$ 105,33 (cento e cinco reais e trinta e três centavos), em duas parcelas, que deverá ser descontada de todos os trabalhadores integrantes da respectiva categoria profissional, mediante expressa autorização, por escrito, na base territorial do sindicato profissional, na competência de maio e junho/23. A referida contribuição tem por finalidade dar suporte e assegurar a luta e a busca para melhores condições de trabalho de toda categoria profissional, desenvolvida tenazmente pelo SINDFORTES, defendendo interesses e direitos individuais e coletivos de toda a categoria profissional, não promovendo distinção entre os trabalhadores associados e não associados.

Parágrafo 1º. Os valores descontados deverão ser recolhidos obrigatoriamente pelo empregador em até o 5º (quinto) dia útil e depositados na Caixa Econômica Federal (agência 0167, operação 003, conta corrente 92430 SINDFORTES).

Parágrafo 2º. A empresa fornecerá ao Sindicato Profissional até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, o comprovante de depósito e a lista com os nomes dos empregados contribuintes, independentemente de solicitação. Valerá como comprovante de entrega dos referidos documentos, o protocolo entregue na secretaria do SINDFORTES, devidamente assinado, carimbado e datado ou enviado para o e-mail: damacena@sindfortes.com.br.

Parágrafo 3º. O atraso no repasse da contribuição referida no *caput* implicará em multa de 2% (dois por cento) ao mês e mais a mora diária de 0,33% sobre o valor não repassado, até a integralização do depósito.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL

Para ter acesso à sede dos empregadores, os dirigentes sindicais devidamente credenciados pelo Sindicato Profissional, deverão solicitar a visita, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, justificando o pedido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA CERTIDÃO DE REGULARIDADE TRABALHISTA SINDICAL

Por força do disposto no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho) e objetivando complementar a exigência dos arts. 27, 28 e 29 da Lei 8.666/1993, assim como em complementação a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), prevista na Lei 12.440/2011, as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo para participarem de licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta, autarquias, empresas públicas e de economia mista nas modalidades de concorrência, tomada de preços, carta-convite, concurso, leilão, pregão eletrônico, inclusive de caráter emergencial, promovida no Estado do Espírito Santo, ou contratação por empresas e outros setores da iniciativa privada, deverão apresentar Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical.

Parágrafo 1º. A presente cláusula tem por objetivo de resguardar o Órgão contratante, para que este tenha a ciência de que as empresas participantes cumprem com suas obrigações trabalhistas e sindicais, principalmente as pactuadas no presente instrumento coletivo.

Parágrafo 2º. A emissão da referida certidão cuja validade será de 30 (trinta) dias será específica para cada tomador de serviço, cujo nome e demais dados serão fornecidos quando

do seu requerimento pela empresa interessada, associada ou não ao Sindicato Patronal e será expedida em conjunto pelos Sindicatos Patronal e Laboral, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 03 (três) dias úteis contados após o pedido formal da empresa interessada, ficando vedada a emissão de certidão de cumprimento parcial das obrigações, devendo a mesma ser retirada na sede do sindicato patronal.

Parágrafo 3º. Fica estabelecido entre as partes que o sindicato patronal poderá cobrar das empresas não associadas os custos da emissão da certidão, ficando o valor de cada certidão estipulado em R\$ 173,54 (cento e setenta e três reais e cinquenta e quatro centavos).

Parágrafo 4º. Para fins de emissão da Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical de que trata a presente cláusula, a empresa deverá apresentar requerimento ao sindicato patronal e, a critério das entidades convenientes, fazer-se-à acompanhar por CND do INSS, do FGTS, da Dívida Ativa da União, da Receita Federal, bem como por certidões negativas de falência, concordata e CNDT, e GFIP para recolhimento do FGTS do mês correspondente, além de estar em situação de cumprimento integral desta Convenção e das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente às matérias trabalhista e previdenciária, devendo, ainda, apresentar os seguintes documentos:

- a) Declaração de Quitação de Débitos emitida pela Operadora do Plano de Saúde;
- b) Declaração de Quitação de Débitos emitida pela Gestora referente à Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica;
- c) Declaração de Quitação de Débitos emitida pela Seguradora contratada ou os comprovantes de pagamentos das faturas juntamente com a apólice de seguro atualizada;
- d) Declaração de Quitação de Débitos emitida pela Gestora referente à Contribuição do AFETOS;
- e) Comprovante de contratação do Cartão de Compras;
- f) Comprovante de contratação de Instituição Financeira para Empréstimo Consignado;
- g) Comprovação de apresentação mensal das GFIPs.

Parágrafo 5º. A falta da certidão que trata este dispositivo ou sua apresentação com prazo de validade vencido (que será de 30 (trinta) dias) permitirá as demais empresas concorrentes ou mesmo as entidades sindicais convenientes, em caso de licitações públicas, alvejarem o procedimento licitatório por descumprimento de norma coletiva, e em outras contratações acionarem os tomadores de serviços dando conhecimento, em qualquer dos casos, às autoridades competentes, inclusive o Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo 6º. As empresas alcançadas por este instrumento levarão ao conhecimento dos tomadores de serviços o inteiro teor da presente convenção coletiva de trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante sua vigência.

Parágrafo 7º. Na hipótese de qualquer entidade sindical se negar a fornecer a Certidão de Regularidade, a negativa deverá ser justificada por escrito.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS

As partes estabelecem que a empresa gestora da cláusula do auxílio familiar ao trabalhador, quando solicitada, poderá encaminhar para o sindicato laboral, por intermédio do e-mail

damacena@sindfortes.com.br, a relação nominal dos empregados das empresas de escolta armada referente a base territorial do sindicato laboral.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO QUADRO DE AVISO

As empresas manterão nas suas dependências um quadro de avisos para que o Sindicato Profissional possa afixar editais convocatórios e avisos de informação do interesse da categoria profissional, desde que os mesmos não contenham matéria de cunho político-partidária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA OBRIGATORIEDADE DO ENVIO DE DOCUMENTOS AOS SINDICATOS

As partes estabelecem que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo deverão encaminhar, até o dia 10 (dez) de cada mês, independentemente de solicitação, por e-mail, tanto para o sindicato laboral damacena@sindfortes.com.br, quanto para o sindicato patronal (sindesp.es@terra.com.br), as GFIPs (Guias de Recolhimentos do FGTS e de Informações à Previdência Social), valendo como protocolo a confirmação do e-mail, sendo inclusive condição para a retirada de Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical e outros serviços solicitados aos sindicatos convenientes.

Parágrafo 1º. Dentro do mesmo prazo estabelecido no *caput*, as empresas deverão encaminhar a relação nominal com as datas de admissões dos empregados contratados a tempo parcial, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 2º. As partes estabelecem que todos os documentos enviados pelas empresas serão obrigatoriamente protegidos e todas as informações que forem coletadas tem a finalidade exclusiva de ser utilizada internamente pelas entidades sindicais, ficando as entidades sindicais responsáveis pela manutenção das medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados na forma da Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigos 7º, inciso I, 11, inciso I, c/c 9º, § 3º, que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço e prestadores de serviços, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados por determinação legal, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança, especialmente para garantir a o exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas expectativas dele e os direitos e liberdades fundamentais, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados.

Parágrafo único. As partes convenientes estabelecem que do mesmo modo, os empregados, no exercício de suas funções, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços deverão observar as regras contidas na Lei Geral de Proteção de Dados, não podendo utilizar

ou dar conhecimento, em hipótese alguma, a terceiros, de dados ou informações obtidas, sem o consentimento específico do titular.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DOS CONVÊNIOS E PARCERIAS CELEBRADOS PELAS ENTIDADES SINDICAIS

É facultado as entidades sindicais celebrar convênios e acordos de parcerias com instituições privadas, tendo como objeto a realização de interesses comuns, para utilização dos benefícios e vantagens coletivos prospectadas pelo sindicato laboral e/ou pelo sindicato patronal em favor da categoria, ficando autorizadas as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo a participar como empresa interposta/anuente

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Compete ao sindicato laboral celebrar acordo coletivo com uma ou mais empresa da categoria econômica, entretanto, as partes estabelecem que se for negociadas condições sociais e econômicas divergentes das pré-estabelecidas nesta Convenção Coletiva deverão contar com a participação na negociação e anuência do sindicato patronal.

Parágrafo único. A empresa interessada em celebrar acordo coletivo deverá, no ato da solicitação, juntar a Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical específica para a celebração de acordo coletivo.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes signatárias estabelecem que manterão a Comissão de Conciliação Prévia do Setor de Segurança Privada, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, objetivando primeiro viabilizar e sustentar o sistema de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas, promovendo o entendimento em controvérsias individuais e coletivas de cada empresa, buscando dar solução pela via da livre negociação e concessões mútuas.

Parágrafo 1º - As partes convenientes estabelecem que as sessões de tentativas de conciliação serão realizadas na sede do sindicato patronal, situado na Avenida Cezar Hilal, nº 323, Bento Ferreira, Vitória/ES.

Parágrafo 2º - A Comissão se reunirá uma vez por semana, respeitando o prazo de 10 (dez) dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado, podendo, em caso de aumento de demandas, aumentar o número de sessões, sendo que nas audiências serão conciliadas as demandas previamente apresentadas e, em caso de necessidade, estando presentes as partes, aquelas de interesse dos empregados e empregadores respeitando-se a formalidade dos pedidos e a correlação com o assunto ao qual houve a convocação da empresa respeitando o princípio da ampla defesa.

Parágrafo 3º - Para custeio das despesas da Comissão de Conciliação Prévia, e somente sendo permitida a aplicação dos recursos neste objeto, será cobrado da empresa convocada à CCP o valor de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) por audiência ou reunião mediante boleto emitido pelo sindicato patronal.

Parágrafo 4º. A CCP, na solução de conflitos a ela submetidos, observar-se-á o princípio da gratuidade do atendimento da assistência do trabalhador.

Parágrafo 5º - Fica convencionado que os Sindicatos pactuantes indicarão, na forma da lei, no mínimo 04 (quatro) integrantes efetivos para a Comissão, sendo que esses integrantes participarão das audiências de conciliação em regime de rotatividade, aleatoriamente definido pela entidade à qual pertence o representante.

Parágrafo 6º - Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo 7º - A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

Parágrafo 8º - Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo 9º - O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Parágrafo 10º - Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

Parágrafo 11º - O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no § 2º supra.

Parágrafo 12º - Em caso de não comparecimento da empresa será lavrado o correspondente termo de não comparecimento, que servirá de elemento para o encaminhamento de possível reclamação trabalhista no Judiciário pelo demandante.

Parágrafo 13º - A CCP, em sua atuação, pautar-se à pelos princípios da ética, da boa-fé, responsabilidade, celeridade e transparência, bem como pelo respeito mútuo e cooperação entre seus membros, cabendo aos demandantes agir com lealdade, com o intuito de alcançar a conciliação nos conflitos de natureza trabalhista.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA COLETIVA

Em caso de descumprimento de cláusula coletiva, as partes convenientes realizarão, primeiramente, reunião de mediação com a empresa, visando sanar o descumprimento.

Parágrafo 1º. Confirmado o descumprimento da cláusula coletiva, a empresa terá a oportunidade de sanar a pendência de acordo com o que ficar pactuado juntamente com as entidades convenientes.

Parágrafo 2º. Caso a empresa deixar de cumprir o pactuado com as entidades sindicais será notificada sobre o ajuizamento de ação por descumprimento de norma coletiva. O

descumprimento de cláusula coletiva acarretará a aplicação de multa equivalente ao valor de 01 (um) salário normativo, por cláusula descumprida e não pela quantidade de empregados, até a efetiva regularização da cláusula que motivou a aplicação da referida sanção pecuniária.

Parágrafo 3º. Fica estabelecido que a cláusula penal do *caput* terá o seguinte rateio: 50% (cinquenta por cento) para o empregado atingido, 25% (vinte e cinco por cento) para o sindicato laboral e 25% (vinte e cinco por cento) para o sindicato patronal, salvo as cláusulas que têm penalidades específicas.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA RENOVACÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As partes se comprometem a iniciar o processo de negociação para celebração de novo instrumento coletivo em até 60 (sessenta) dias antes do término da presente convenção.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO DIA DO VIGILANTE

Fica convencionado entre as partes o dia 20 de junho como sendo o "Dia do Vigilante".

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

É facultado a empresa promover perante a Comissão de Conciliação Prévia a quitação anual de obrigações trabalhistas, na forma prescrita em lei vigente e mediante apresentação de documentos solicitados pelo sindicato laboral.

Parágrafo único. O fornecimento pelo sindicato laboral do termo de quitação anual previsto no art. 507-B da Lei 13.467/17 está condicionado à apresentação integral da documentação para análise, bem como ao fiel e integral cumprimento da convenção coletiva, devendo ser discriminadas as obrigações consideradas quitadas.

}

EDIMAR BARBOSA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANA PRIVADA DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO

WILDSON DAMACENA DE SOUSA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES VIGILANTES DE CARRO FORTE, GUARDA, TRANSPORTE DE VALORES,
ESCOLTA ARMADA E TESOUREARIA DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

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