CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000018/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/01/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072107/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13040.200026/2024-15
DATA DO PROTOCOLO: 22/01/2024

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANA PRIVADA DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO, CNPJ n. 36.047.140/0001-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDIMAR BARBOSA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE SEGURANCA E VIGILANCIA EM GERAL, RONDA MOTORIZADA, MONITORAMENTO ELETRONICO E VIA SATELITE, MONITORAMEN, CNPJ n. 05.904.803/0001-94, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERAFIM GERSON CAMILO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Empresas de Transportes de Valores, Escolta Armada, Ronda Motorizada, Monitoramento Eletrônico e Via Satélite, Agentes de Segurança Pessoal e Patrimonial, Segurança e Vigilancia em Geral EXCETO a categoria dos trabalhadores vigilantes de carro forte, guarda, transporte de valores, escolta armada e tesouraria**, com abrangência territorial em **Aracruz/ES, Cariacica/ES, Fundão/ES, Guarapari/ES, Serra/ES, Viana/ES, Vila Velha/ES e Vitória/ES**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALÁRIO NORMATIVO

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo serão reajustados, a partir de 1º de janeiro de 2024, pelo percentual de 3,00% (três por cento) para vigorar no período de 01/01/2024 a 31/12/2024 e a data-base da categoria é 1º de janeiro.

Parágrafo 1°. O salário normativo do vigilante patrimonial passa de R$1.735,47 (mil, setecentos e trinta e cinco reais e quarenta e sete centavos) para o valor de R$1.787,53 (mil, setecentos e oitenta e sete reais e cinquenta e três centavos).

Parágrafo 2°. O salário normativo do vigilante segurança pessoal passa de R$2.079,46 (dois mil e setenta e nove reais e quarenta e seis centavos) para R$2.141,84 (dois mil, cento e quarenta e um reais e oitenta e quatro centavos).

Parágrafo 3°. O salário normativo do vigilante ronda motorizada passa de R$1.907,47 (mil, novecentos e sete reais e quarenta e sete centavos) para R$1.964,69 (mil, novecentos e sessenta e quatro reais e sessenta e nove centavos).

Parágrafo 4°. Fica estabelecido entre as partes que o piso salarial mínimo dos empregados inspetores, supervisores e/ou fiscais passa de R$2.633,42 (dois mil, seiscentos e trinta e três reais e quarenta e dois centavos) para R$2.712,42 (dois mil, setecentos e doze reais e quarenta e dois centavos). Para aqueles que recebem acima do piso mínimo estabelecido, os seus respectivos salários serão reajustados, a partir de 01/01/2024, pelo percentual de 3% (três por cento), ficando-lhes garantidos os mesmos benefícios estabelecidos no presente instrumento coletivo.

Parágrafo 5°. Considerando que a ronda motorizada trata-se de um tipo de serviço personalizado dentro da segurança privada e cuja característica principal é a utilização de veículos automotivos e motos por parte dos vigilantes, por isso mesmo as partes estabelecem que o empregado vigilante que eventualmente deixar de exercer a atividade de ronda motorizada, com ou sem justo motivo, será lícita a alteração para a função de vigilante patrimonial percebendo o salário normativo previsto no § 1º supra por mútuo consentimento e com assistência do sindicato laboral, não cabendo falar em violação ao princípio da irredutibilidade salarial, uma vez que se busca é a preservação do emprego.

Parágrafo 6°. Considerando que o referido instrumento coletivo abrange os empregados vigilantes das empresas de segurança privada; considerando as especificidades das demais funções de cada empresa; 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 as partes estabelecem que os empregados ligados à área administrativa terão seus respectivos salários e benefícios negociados mediante Acordo Coletivo com seu respectivo empregador, com a participação obrigatória do sindicato laboral, para vigorar no período de 01/01/2024 a 31/12/2024.

Parágrafo 7°. As partes estabelecem que a empresa terá até o dia 31/03/2024 para a celebração do Acordo Coletivo com o sindicato laboral para os empregados ligados à área administrativa, caso contrário, deverá reajustar os salários dos referidos empregados pelo mesmo percentual estabelecido no *caput* e garantir os mesmos benefícios aqui pactuados.

Parágrafo 8°. Para o empregado que tenha diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social terá seu respectivo salário corrigido mediante livre negociação com seu empregador, ficando excluído do índice aqui pactuado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DA DATA DO PAGAMENTO

As partes convenentes estabelecem que os empregadores pagarão os salários mensais até o 5° (quinto) dia útil de cada mês subsequente, sendo que o sábado não será considerando dia útil para efeito de pagamento, e se o 5º (quinto) dia útil cair em qualquer feriado, seja nacional, estadual ou municipal, o pagamento da competência será feito no 1° (primeiro) dia útil subsequente.

CLÁUSULA QUINTA - DA OBRIGATORIEDADE DOS CONTRACHEQUES

Fica estabelecido entre as partes convenentes que as empresas deverão disponibilizar os contracheques até o 5° (quinto) dia útil do mês subsequente por intermédio de sistema eletrônico ou o contracheque impresso.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - DA CARTA DE IMPACTO ECONÔMICO

Em razão da celebração do presente instrumento coletivo as empresas de segurança privada, levando em consideração os vários tipos de postos de trabalho, nas suas despesas operacionais, com reflexos diretos sobre os custos dos contratos de prestação de serviços de vigilância privada, principalmente em razão das cláusulas econômicas pactuadas para o período de 01/01/2024 até 31/12/2024, será emitida pelo SINDESP/ES uma Certidão de Impacto Econômico nominal para as empresas filiadas.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO OU POSTO

Os empregadores poderão estabelecer gratificação para seus empregados e também gratificação para o posto de serviço ou ainda em decorrência de deliberação do cliente-contratante dos serviços.

Parágrafo 1º. A gratificação ficará, exclusivamente, circunscrita ao empregado indicado ao posto de serviço especial criado pelo empregador ou determinado em contrato específico da prestação de serviço de segurança ou pela função gratificada.

Parágrafo 2º. Os empregados farão jus ao recebimento da gratificação do posto de serviço especial ou pela função gratificada pelo período laborado, ou seja, pelo critério *pro rata die* trabalhado.

Parágrafo 3°. A gratificação de posto de serviço especial ou da função gratificada é indicada, eleita e escolhida, exclusivamente, pelos empregadores e, por isso mesmo não pode, definitivamente, ser objeto de isonomia com os demais postos de serviços e/ou funções laborais, que não estiverem classificadas como especiais pelos empregadores ou determinado em contrato específico da prestação de serviço de segurança.

Parágrafo 4º. Fica convencionado que a gratificação de posto ou a função gratificada deixará de ser paga pelo empregador, imediatamente, nas seguintes condições:

I - quando o empregado-vigilante deixar de exercer o trabalho no posto especial gratificado e/ou deixar de exercer a função gratificada, com ou sem justo motivo;

II - quando houver o término do contrato de prestação de serviço;

III - na extinção do posto especial, quer seja pelo empregador, quer seja pelo próprio cliente contratante do serviço;

IV - na extinção da função gratificada, quer seja pelo empregador, quer seja pelo próprio cliente contratante do serviço.

Parágrafo 5º. Em todos os contratos de prestação de serviços de segurança privada que prever posto de serviço especial ou função gratificada, os empregadores, neste caso, ficam obrigados a pagar os valores indicados nos contratos aos empregados que executarem as tarefas especiais, obedecidos os critérios avençados supra.

Parágrafo 6º. Fica convencionado que a gratificação de posto especial ou da função gratificada por terem caráter especial, eventual e precário não constituem direito adquirido e não pode ser conceituada como salário *in natura*.

CLÁUSULA OITAVA - DA FUNÇÃO GRATIFICADA DE VIGILANTE FLORESTAL

O empregado-vigilante patrimonial que exercer a função gratificada de vigilante florestal receberá gratificação mínima de 10% (dez por cento) incidente sobre o salário normativo, desde que em efetivo exercício da referida função gratificada e nos contratos de prestação de serviços que efetivamente exigirem a disponibilização dessa mão de obra.

Parágrafo 1°. Fica estabelecido entre as partes que caberá ao empregador que utilizar a função de vigilante florestal estabelecer os critérios para o exercício da referida função.

Parágrafo 2º. Fica estabelecido que na eventualidade do empregado deixar de exercer a função gratificada de vigilante florestal com ou sem justo motivo, perderá o direito quanto ao seu recebimento, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

CLÁUSULA NONA - DA FUNÇÃO GRATIFICADA DE VIGILANTE BILÍNGUE

O empregado-vigilante patrimonial que exercer a função gratificada de vigilante bilíngue receberá gratificação mínima de 25% (vinte e cinco por cento) incidente sobre o salário normativo, desde que em efetivo exercício da referida função gratificada e nos contratos de prestação de serviços que efetivamente exigirem a disponibilização dessa mão de obra.

Parágrafo 1°. Fica estabelecido entre as partes que caberá ao empregador que utilizar a função de vigilante bilíngue estabelecer os critérios para o exercício da referida função.

Parágrafo 2º. Fica estabelecido que na eventualidade do empregado deixar de exercer a função gratificada de vigilante bilíngue com ou sem justo motivo, perderá o direito quanto ao seu recebimento, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA - DA FUNÇÃO GRATIFICADA DE BRIGADISTA

O empregado-vigilante patrimonial que exercer a função gratificada de brigadista receberá gratificação mínima de 10% (dez por cento) incidente sobre o salário normativo, desde que em efetivo exercício da referida função gratificada e nos contratos que efetivamente exigirem a disponibilização dessa mão de obra.

Parágrafo 1º. O fato do empregado-vigilante possuir o curso de brigadista não lhe dá direito ao recebimento da gratificação, se não observadas as condicionantes estabelecidas no *caput, isto é, o* efetivoexercício da função gratificada de vigilante brigadista e nos contratos que efetivamente exigirem a disponibilização dessa mão de obra.

Parágrafo 2°. Fica pactuado entre as partes que para os contratos de prestação de serviços em vigor cuja a gratificação mínima é de 5% (cinco por cento), somente haverá a elevação para a gratificação mínima de 10% (dez por cento) quando a alteração for permitida em lei e/ou contrato, respeitado o período de vigência do respectivo contrato. Entende-se por duração ou prazo de vigência o período em que os contratos firmados produzem direitos e obrigações para as partes contratantes.

Parágrafo 3°. Fica estabelecido entre as partes que o novo regramento da função gratificada de vigilante brigadista previsto no *caput*, não importa em ofensa ao princípio da isonomia salarial ao empregado vigilante que recebe 5% (cinco por cento) de gratificação nos contratos já vigentes, não implicando, em hipótese alguma, discriminação em relação ao empregado vigilante que recebe gratificação mínima de 10% (dez por cento), uma vez que respeitada a concessão do reajuste salarial e todos os demais direitos decorrentes da norma coletiva.

Parágrafo 4º. Fica estabelecido que na eventualidade do empregado vigilante deixar de exercer a função gratificada de brigadista com ou sem justo motivo, perderá o direito quanto ao seu recebimento, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

O empregado-vigilante que por ventura vier a substituir outro empregado receberá pelo período trabalhado a diferença salarial da função gratificada ou do cargo, bem como todos os benefícios respectivos aquela função ou cargo, enquanto durar a substituição, ficando, desde já, estabelecido que não será paga em período de afastamento superior a 15 (quinze) dias, inclusive no período de gozo das férias.

Parágrafo 1º. As partes convencionam que os empregadores, quando convocarem o empregado para exercer a função gratificada ou cargo de outro empregado, devem fazer a comunicação por escrito. Fica também convencionado que o empregado deverá ser comunicado, quando do término da substituição, no mínimo com 30 (trinta) dias de antecedência, exceto no caso do período a ser laborado for inferior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo 2º. O empregado se eventualmente realizar horas extraordinárias receberá as referidas horas com o acréscimo do percentual de 60% (sessenta por cento) incidente sobre o valor da hora normal de trabalho do empregado substituído. A base de cálculo para apuração da hora normal será o salário acrescido das demais parcelas pagas de forma habitual e que possuem natureza salarial.

Parágrafo 3º. O empregado que deixar de exercer a função gratificada ou cargo de outro empregado voltará a perceber somente o seu salário normativo acrescido do adicional de periculosidade, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 acrescido das demais parcelas pagas de forma habitual e que possuem natureza salarial.

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

Parágrafo 2°. 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 3°. 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 4°. No mês de 30 dias, o empregado deve trabalhar a quantidade de 180 horas e em caso de necessidade de escala extra, o empregador fica obrigado a pagar as devidas horas extraordinárias, não podendo, portanto, utilizar a escala extra como forma compensatória.

Parágrafo 5°. No mês de 31 dias, o empregado deve trabalhar a quantidade de 192 horas e em caso de necessidade de escala extra, o empregador fica obrigado a pagar as devidas horas extraordinárias. Para o empregado que laborar no mês de 31 dias a quantidade de 180 horas não poderá a empresa utilizar a escala extra como forma compensatória.

Parágrafo 6°. 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 e por isso não poderá suscitar “tempo à disposição”, considerando que o procedimento, além de infringir a norma interna será considerado como ato de voluntário.

Parágrafo 7°. 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 8°. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA RECUSA LÍCITA DAS HORAS EXTRAS

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

Parágrafo 1º. As partes registram que a atividade de vigilância é contínua e não pode sofrer interrupção, assim, em caso de força maior ou de caso fortuito, o empregado-vigilante deverá aguardar a sua rendição no posto de serviço.

Parágrafo 2º. A empresa fica obrigada a providenciar a substituição do empregado-vigilante, em no máximo 02 (duas) horas, ficando ainda convencionado de que o fato só poderá ocorrer, no máximo, 03 (três) vezes no mês, com o mesmo empregado-vigilante.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 1°. 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 2°. 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 3°. O adicional noturno pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos, por isso mesmo deve ser computado 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 4°. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração do adicional noturno habitualmente prestado, repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 n° 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 n° 12.740/2012, por se tratar de atividade periculosa, regulamentada pela Portaria n° 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 deve pagar ao laborista os dois adicionais de forma cumulativa, deixando claro que a cumulatividade só deve ser paga enquanto o empregado estiver trabalhando no referido posto contratual.

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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO

As partes estabelecem que o tíquete alimentação terá o valor individual e nominal de R$ 42,65 (quarenta e dois reais e sessenta e cinco centavos) para o período de 01/01/2024 a 31/12/2024.

Parágrafo 1º. As partes estabelecem que os sindicatos convenentes terão livre arbítrio para celebrar contrato e/ou convênio com qualquer firma especializada no fornecimento de tíquete alimentação, preservando a livre concorrência e desde que amplamente aceita no comércio varejista no Estado do Espírito Santo, podendo as empresas abrangidas no instrumento coletivo aderirem como empresa interposta ao referido contrato.

Parágrafo 2º. Fica convencionado que as empresas somente poderão contratar o benefício na modalidade "alimentação", ou seja, o benefício não poderá ser na modalidade "tíquete refeição" e será fornecido por dia trabalhado, independentemente da jornada diária de trabalho. Nos contratos onde houver previsão para o fornecimento direto de alimentação as empresas fornecerão também o tíquete alimentação.

Parágrafo 3º. As partes convencionam que a entrega dos tíquetes alimentação deverá ser realizada mensalmente e até o 5º (quinto) dia útil do mês a ser trabalhado. A quantidade dos tíquetes alimentação dependerá da escala de trabalho do obreiro. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, os tíquetes alimentação 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 4º. Fica convencionado que em caso de faltas ao serviço (justificadas ou não), os tíquetes alimentação serão deduzidos pelos dias não trabalhados e a dedução respectiva será operada na entrega no mês subsequente.

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 extraordinário e/ou alimentação direta.

Parágrafo 6º. Em razão do fornecimento do tíquete alimentação as empresas poderão descontar o percentual fixado no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador) até o limite de 10% (dez por cento).

Parágrafo 7º. Por força do inciso XXVI, do artigo 7°, da Constituição Federal as partes declaram solenemente que o tíquete alimentação e/ou a alimentação direta não terão, em hipótese alguma, natureza remuneratória, por isso mesmo, não podem ser considerados como salário-utilidade ou salário *in natura.*

Parágrafo 8º. As partes estabelecem que as diferenças dos tíquetes alimentação referentes ao mês de janeiro/24 deverá ser apurada e paga pelo empregador, de forma destacada e em parcela única, quando do pagamento da competência do mês de fevereiro/24, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO VALE TRANSPORTE

O vale transporte será fornecido na forma da Lei n° 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 2°. 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% (seis por cento) do seu salário-base.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO PLANO DE SAÚDE COLETIVO

As partes convenentes pactuaram que na vigência do presente instrumento coletivo, o Plano de Saúde Ambulatorial contratado anteriormente pelas entidades sindicais será migrado de forma automática para o Plano de Saúde com Cobertura Total denominado Plano de Saúde Ideal com acomodação em Enfermaria e abrangência estadual, por intermédio da atual Operadora de Plano de Saúde devidamente registrada na Agência Nacional de Saúde (ANS). Fica acordado, que os contratos de plano de saúde deverão sempre ser homologados pelos sindicatos convenentes, objetivando assegurar a toda categoria o melhor beneficio e a concorrência saudável entre as empresas.

Parágrafo 1°. O Plano de Saúde com Cobertura Total terá o custo mensal de R$170,00 (cento e setenta reais) para todas as faixas etárias, e será pago integralmente pelo empregador sem ônus para o empregado, enquanto prevalecer o valor da mensalidade preestabelecida, justamente por ser a parte que cabe ao empregador custear, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 2°. As empresas que são aderentes ao contrato de Plano de Saúde Ambulatorial das entidades sindicais, incluindo as demais modalidades de plano de saúde, deverão assinar também o novo Termo de Adesão e Responsabilidade ao Plano de Saúde com Cobertura Total denominado Plano de Saúde Ideal, aceitando e ratificando todos os termos, cláusulas e condições dos demais contratos.

Parágrafo 3º. Fica pactuado entre as partes que o empregador deverá incluir o empregado no Plano de Saúde com Cobertura Total denominado Plano de Saúde Ideal no ato da admissão. Também no ato da admissão o empregador deverá apresentar o Termo de Inclusão/Autorização de dependente. O valor da mensalidade para o dependente também será de R$170,00 (cento e setenta reais) para qualquer faixa etária, no entanto, o custeio será integralmente pago pelo empregado mediante desconto em folha de pagamento nos termos da Súmula 342/TST.

Parágrafo 4º. 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. Caberá ao sindicato laboral e/ou a Corretora encaminhar o referido termo para o respectivo empregador.

Parágrafo 5º. A empresa ao receber o Termo de Inclusão/Autorização fica obrigada, no prazo de 5 (cinco) dias, contados do recebimento, incluir o dependente ou no mesmo prazo informar ao trabalhador o motivo pelo qual não poderá incluir, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 6º. Caso o empregado, no ato da admissão ou a qualquer tempo, opte por plano de saúde de cobertura superior ao Plano de Saúde Ideal, fica a empresa obrigada a disponibilizar a Tabela de Preços dos demais planos celebrados pelas entidades sindicais, cabendo ao empregador arcar com o valor de R$170,00 (cento e setenta reais) e a diferença será descontada em folha de pagamento mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342/TST.

Parágrafo 7º. Se o empregador já tiver contratado plano de saúde para todos os empregados em condições mais vantajosas não poderá fazer alterações e não estará obrigado a aderir ao plano de saúde coletivo das entidades sindicais, podendo continuar no que já estiver contratado, salvo se o empregado optar em aderir ao plano de saúde contratado pelos sindicatos convenentes.

Parágrafo 8°. Se o empregado já for possuidor de plano de saúde, na qualidade individual ou de dependente, fica a empresa desobrigada de contratar o plano de saúde previsto nesta cláusula, cabendo fazer a prova, mediante cópia da carteirinha do plano de saúde vigente ou declaração expressa e por escrito do empregado de quem já tem plano de saúde.

Parágrafo 9°. 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 10°. 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 Ideal previsto no *caput* da presente cláusula.

Parágrafo 11º. O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio-doença ou por auxílio acidente, fica-lhe garantido o benefício do Plano de Saúde Ideal. No entanto, o afastamento que resultar em aposentadoria permanente, ficará o empregador desobrigado com o pagamento a partir da data da concessão da aposentadoria. Para o empregado que optou pelo plano de saúde com valor superior ao Plano de Saúde Ideal, fica responsável pelo pagamento da diferença, pagando sua parte diretamente ao seu respectivo empregador, até o 5° (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 Ideal.

Parágrafo 12°. 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 5° (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 dependente, podendo ser reincluído após quitação do débito e somente quando o empregado retornar ao trabalho.

Parágrafo 13º. Quando houver perda do vínculo empregatício, o Plano de Saúde Ideal será cancelado automaticamente pela empresa, sem possibilidade de permanência tanto para o empregado quanto seus dependentes (quando houver).

Parágrafo 14º. Todas as empresas abrangidas pelo 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, tabela de preços juntamente com a fatura detalhada onde consta o nome de todos os empregados beneficiários e comprovante de pagamento objetivando fazer prova do cumprimento da cláusula.

Parágrafo 15°. A fiscalização do cumprimento desta cláusula caberá às entidades sindicais convenentes, ficando convencionado que o não cumprimento pelas empresas, 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 16º. Para retirada de Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical e qualquer solicitação aos sindicatos convenentes, à empresa deverá apresentar Declaração de Quitação de Débitos emitida pela Operadora do Plano de Saúde.

Parágrafo 17º. Fica estabelecido que a Operadora do Plano de Saúde e a Corretora credenciada pelas entidades sindicais são responsáveis 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).

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, 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 para administrar a referida cláusula.

Parágrafo 1°. 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 2°. As partes estabelecem que o empregado deverá ser incluído no Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais no ato da admissão, 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 o Termo de Inclusão/Autorização do dependente, cabendo ao empregado optar ou não pela inclusão. Se a empresa não disponibilizar o referido termo poderá responder pelo descumprimento da norma coletiva. O valor da mensalidade para o dependente também será de R$15,00 (quinze reais), no entanto, o custeio será integralmente pago pelo empregado mediante desconto em folha de pagamento nos termos da Súmula 342/TST.

Parágrafo 4º. Fica estabelecido que o empregado, além de poder solicitar a inclusão do dependente junto ao seu respectivo empregador, também poderá solicitar diretamente ao sindicato profissional e/ou a Corretora. Caberá ao sindicato laboral e/ou a Corretora encaminhar o referido termo para o respectivo empregador.

Parágrafo 5º. A empresa ao receber o Termo de Inclusão/Autorização fica obrigada, no prazo de 5 (cinco) dias, contados do recebimento, incluir o dependente ou no mesmo prazo informar ao trabalhador o motivo pelo qual não poderá incluir, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 6°. O contrato de Plano Odontológico Coletivo das entidades sindicais convenentes 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 7°. Fica estabelecido entre as partes, que o sindicato patronal deverá encaminhar para todas as empresas não aderentes o Termo de Adesão para Aglutinação de Empresas da Categoria Econômica ao Contrato de Assistência Odontológica Coletivo Empresarial, ficando a empresa obrigada a assinar o referido termo, no prazo de 10 (dez) dias, contados do recebimento, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 8°. A Corretora credenciada pelas entidades convenentes dará total apoio à área de recursos humanos facilitando assim as suas resoluções e agilidade no atendimento, bem como apoiará tecnicamente as entidades sindicais quanto à discussão de aspectos operacionais.

Parágrafo 9°. Seo empregado optar por plano odontológico diferente do oferecido pelas entidades sindicais, fica a empresa obrigada a custear o 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 10°. A empresa Gestora contratada, quando solicitada, deverá encaminhar para as entidades sindicais convenentes a relação das empresas inadimplentes. Em caso de atraso no pagamento da contribuição supramencionada, além de acarretar multa de 2% (dois por cento) será cobrado juros de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia. A empresa Gestora

contratada poderá tomar as medidas administrativas e/ou judiciais necessárias, devendo a empresa inadimplente arcar com eventuais despesas e honorários advocatícios.

Parágrafo 11°. 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 referida contribuição.

Parágrafo 12º. O empregado que optou pelo plano odontológico superior fica 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 celebrado pelas entidades sindicais.

Parágrafo 13°. 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 do dependente, podendo ser reincluído após quitação do débito e somente quando o empregado retornar ao trabalho.

Parágrafo 14°. A Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica não possui, em hipótese alguma, natureza salarial, por isso mesmo não integra e nem será incorporada ao salário do empregado beneficiário, por ter caráter compulsório e eminentemente assistencial.

Parágrafo 15°. As empresas não receberão nota fiscal de prestação de serviços, considerando que o responsável financeiro junto à Operadora é a entidade sindical que celebrou o referido contrato, deixando claro que o empregador recolhe a Contribuição Patronal para Auxílio de Assistência Odontológica, por isso mesmo o boleto de cobrança emitido pela empresa Gestora, devidamente quitado mais o relatório de beneficiários (empregados), servirá como documento hábil a comprovar o pagamento da referida contribuição junto ao tomador de serviços.

Parágrafo 16°. A fiscalização do cumprimento desta cláusula caberá às entidades sindicais convenentes, ficando convencionado que o não cumprimento pelas empresas, após notificação por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (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 e a obrigação de efetuar o pagamento dos valores correspondentes ao período de inadimplência.

Parágrafo 17º. Para retirada de Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical e qualquer solicitação aos sindicatos convenentes, à empresa deverá apresentar Declaração de Quitação de Débitos emitida pela empresa Gestora.

Parágrafo 18º. Fica estabelecido que a Operadora do Plano de Saúde e a empresa Gestora são responsáveis 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).

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL PARA TELEMEDICINA FAMILIAR

Fica estabelecido entre as partes que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo pagarão compulsoriamente o valor de R$10,00 (dez reais) por trabalhador, a título de Contribuição Patronal para Telemedicina Familiar, incluídos nessa importância os dependentes, sem qualquer ônus para o trabalhador, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente, por meio de boleto de cobrança disponibilizado pela empresa Gestora contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral.

Parágrafo 1º. É de responsabilidade do empregador, o envio mensal de toda documentação necessária para a viabilidade do respectivo benefício, 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 2º. Todos os empregados poderão acessar o aplicativo virtual e ter acesso ao Pronto Atendimento Digital 27 horas, 7 dias da semana, bem como acesso à videp consulta com especialistas conforme as especialidades disponibilizadas no aplicativo.

Parágrafo 3º. Fica pactuado entre as partes que o Plano de Telemedicina Familiar deverá atender ao titular e 3 (três) dependentes.

Parágrafo 4º. Quando o trabalhador tiver um segundo vínculo em empresas diferentes, e que não constitua o mesmo grupo econômico, pelo segundo vínculo, o empregado poderá indicar mais 3 (três) dependentes.

Parágrafo 5º. Ajustam as partes que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo, desde que cumpram os termos previstos nesta cláusula, ficarão isentas de qualquer responsabilidade civil, penal, judicial, ou extrajudicial quanto ao beneficio contratado.

Parágrafo 6º. Caso o empregado tenha interesse, poderá incluir dependentes ao seu plano, devendo o trabalhador arcar com valor adicional de R$5,00 (cinco reais) por pessoa, mediante autorização de desconto em folha de pagamento perante o empregador.

Parágrafo 7º. O empregado poderá indicar 3 (três) dependentes de seu interesse, sem restrição de parentesco, sem limite de uso, sem restrição de idade.

Parágrafo 8º. Parautilizar o serviço o beneficiário deverá acessar o aplicativo através do link https://phenix.uniogroup.app/Account/Access informando o seu CPF, após este acesso clica no link indicado referente a telemedicina e cria o seu acesso.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO

No seguro a que se refere o art. 19, inciso IV, da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, devem ser observadas as disposições contidas no presente instrumento coletivo e demais regulamentações aplicáveis aos seguros de pessoas coletivos, devendo ser contratada, no mínimo, as coberturas estabelecidas no presente instrumento coletivo.

Parágrafo 1º. Fica estabelecido que os sindicatos convenentes terão livre arbítrio para celebrar contrato com qualquer Seguradora especializada no fornecimento de seguro de vida

coletivo, preservando a livre concorrência e desde que atenda as condições mínimas pactuadas.

Parágrafo 2º. As empresas poderão aderir ao seguro de vida em grupo contratado pelas entidades sindicais, como também poderão optar pelo contrato vigente, desde que mais favorável aos empregados.

Parágrafo 3°. As partes convenentes estabelecem que as empresas ficam obrigadas a contratar seguro de vida em grupo para todos os empregados, no ato da admissão, ficando assegurada cobertura nas 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, dentro e fora do trabalho, a partir da contratação do seguro de vida em grupo.

Parágrafo 4°. O empregador deverá observar os capitais segurados mínimos, por empregado e por cobertura, e as condições abaixo pactuadas:

a) em caso de morte natural ou acidental do empregado a indenização será R$50.000,00 (cinquenta mil reais);

b) em caso de invalidez permanente, total ou parcial, por acidente, fica garantido ao empregado, 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, limitada até o percentual do capital de R$100.000,00 (cem mil reais).

c) além do capital contratado, o segurado e/ou o beneficiário legal receberá uma cesta básica pelo período de 12 (doze meses) no valor de R$120,00 (cento e vinte reais);

d) assistência 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 no prazo máximo de 03 (três) horas ou posteriormente o reembolso ao credor da nota fiscal de prestação de serviços das despesas efetivamente gastas com o funeral do empregado.

Parágrafo 5°. Fica garantido ao empregado afastado do trabalho por motivo de férias, acidente, tratamento de saúde ou às expensas do INSS, o mesmo capital segurado no § 4° supra.

Parágrafo 6°. Se a empresa não contratar seguro de vida em grupo ou se contratar sem observar as condições mínimas pactuadas responderá pelo descumprimento de norma coletiva. Na ocorrência de evento (morte ou invalidez permanente, parcial ou total por acidente) deverá responder pelas condições aqui pactuadas.

Parágrafo 7º. Fica convencionado que os sinistros ocorridos deverão ser informados pela empresa empregadora à seguradora contratada, por escrito, imediatamente quando do seu conhecimento, cabendo ao beneficiário legal, posteriormente, encaminhar para a seguradora a documentação solicitada.

Parágrafo 8º. 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 9°. 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 10°. Após o envio da apólice de seguro de vida em grupo aos sindicatos convenentes e na eventualidade da empresa empregadora não ter observado as condições mínimas pactuadas, terá o prazo de 30 (trinta) dias, contados da notificação, para adequação da referida apólice.

Parágrafo 11º. Para retirada de Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical e qualquer solicitação aos sindicatos convenentes, à empresa deverá apresentar Declaração de Quitação de Débitos emitida pela Seguradora contratada ou os 03 (três) últimos comprovantes de pagamentos.

Parágrafo 12°. 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 e a obrigação de efetuar o pagamento dos valores correspondentes ao período de inadimplência.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - DO AFETOS

Fica estabelecido entre as partes que as empresas pagarão compulsoriamente o valor de R$18,50 (dezoito reais e cinquenta centavos) por trabalhador que possua, a título de Contribuição para o AFETOS - Auxílio Familiar Extraordinário ao Trabalhador Organizado do Setor da 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 Gestora contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral.

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

a) nascimento de filho de empregado: o beneficiário receberá o **auxílio natalidade** no valor de R$600,00 (seiscentos 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:

I)- 01 (uma) cesta quando o afastamento do trabalhador for superior a 15 (quinze) dias limitado a 30 (trinta) dias;

II)- 02 (duas) cestas quando o afastamento do trabalhador for superior a 30 (trinta) dias limitado a 60 (sessenta) dias;

III)- 03 (três) cestas quando o afastamento do trabalhador for superior a 60 (sessenta) dias limitado a 90 (noventa) dias;

IV)- 04 (quatro) cestas quando o afastamento do trabalhador for superior a 90 (noventa) dias limitado a 120 (cento e vinte) dias;

V)- 05 (cinco) cestas quando o afastamento for superior a 120 (cento e vinte) dias limitado a 150 (cento e cinquenta) dias;

VI)- 06 (seis) cestas quando o afastamento for superior a 150 (cento e cinquenta) dias limitado a 180 (cento e oitenta) dias;

VII)- 07 (sete) cestas quando o afastamento for superior a 180 (cento e oitenta) dias limitado a 210 (duzentos e dez) dias;

VIII)- 08 (oito) cestas quando o afastamento for superior a 210 (duzentos e dez) dias limitado a 240 (duzentos e quarenta) dias;

IX)- 09 (nove) cestas quando o afastamento for superior a 240 (duzentos e quarenta) dias limitado a 270 (duzentos e setenta) dias;

X)- 10 (dez) cestas quando o afastamento for superior a 270 (duzentos e setenta) dias limitado a 300 (trezentos) dias.

c) **aposentadoria por invalidez/incapacidade permanente do empregado**: o beneficiário receberá o seguinte:

I)- **auxílio renda familiar** no valor de R$3.600,00 (três mil e seiscentos reais) sendo 06 parcelas de R$600,00 (seiscentos reais);

II)- **auxílio farmácia** no valor de R$ 220,00 (duzentos e vinte reais) para custeio com medicamentos, por intermédio de um cartão convênio;

III)- **auxílio alimentar** pelo período de 06 (seis) meses correspondente a uma cesta alimentar/mês;

IV)- **auxílio qualificação/capacitação** no valor de até R$1.300,00 (mil e trezentos 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 do empregado**: o beneficiário legal receberá o seguinte:

I)- **auxílio imediato** para pequenas despesas no funeral no valor de R$600,00 (seiscentos reais);

II)- **auxílio renda familiar** no valor de R$3.600,00 (três mil e seiscentos reais) sendo 06 parcelas de R$600,00 (seiscentos reais);

III)- **auxílio alimentar** pelo período de 06 (seis) meses correspondente a uma cesta alimentar/mês;

IV)- **auxílio qualificação/capacitação** no valor de R$1.300,00 (mil e trezentos 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 do empregado e/ou rescisão contratual decorrente de aposentadoria por incapacitação/invalidez mediante o reembolso de até R$1.800,00 (mil e oitocentos 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 4°. Em razão da substituição do envio de informações em sistema específico do CAGED pelo e-Social (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) e objetivando a viabilidade do pagamento do AFETOS, as partes convenentes 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 (afetos-es@phenixafetos.com.br), a GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social) com o relatório que contenha o quantitativo de empregados ou outro documento legal que o venha substituir.

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 deverá encaminhar para as entidades sindicais convenentes a relação das empresas inadimplentes. Em caso de atraso no pagamento da contribuição supramencionada, além de acarretar multa de 2% (dois por cento) será cobrado juros de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia. A empresa Gestora contratada poderá tomar as medidas administrativas e/ou judiciais necessárias, devendo a empresa inadimplente arcar com eventuais despesas e honorários advocatícios.

Parágrafo 7º. O requerimento para o pagamento de qualquer auxílio deverá ser realizado 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 auxílio solicitado.

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$600,00 (seiscentos 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 incluir o AFETOS na referida ação e aguardar a decisão judicial.

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 convenentes, 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 convenentes, bem como deverá indenizar o trabalhador e/ou seu beneficiário, em dobro, o auxílio que teria direito à época.

Parágrafo 14º. Para retirada de Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical e qualquer solicitação aos sindicatos convenentes, 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 15º. 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, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais, inclusive nas verbas rescisórias.

Parágrafo 16º. 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 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, 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 pactuada supra, e a obrigação de efetuar o pagamento dos valores correspondentes ao período de inadimplência.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO CARTÃO DE COMPRAS

Fica convencionado que as empresas estão obrigadas a credenciar as instituições financeiras indicadas pelos sindicatos convenentes, para fins de empréstimos consignados em folha de pagamento, em conformidade com a legislação vigente, sob pena de descumprimento de cláusula.

Parágrafo 1º. Fica estabelecido que a instituição financeira credenciada pelos sindicatos convenentes terá autonomia de credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os critérios necessários para seu credenciamento.

Parágrafo 2º. Caso a empresa recuse o credenciamento de qualquer instituição apresentada pelas entidades sindicais, deverá justificar por escrito a sua recusa, no prazo de 05 (cinco) dias, contados do recebimento da comunicação para o credenciamento.

Parágrafo 3º. Na hipótese de desligamento do empregado, por qualquer motivo, durante o prazo de ressarcimento do empréstimo, o saldo devedor deverá ser assumido e pago diretamente à instituição financeira, não permanecendo qualquer responsabilidade para o seu respectivo empregador e nem mesmo para as entidades convenentes.

Parágrafo 4º. Fica convencionado que o empregado tem o direito de exercer a opção do empréstimo consignado de menor custo financeiro, mesmo que não seja da instituição financeira indicada pelo seu respectivo empregador, devendo para tanto o empregador informar ao empregado a relação das instituições credenciadas sob pena de multa por descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 5º. Para retirada de Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical e qualquer solicitação aos sindicatos convenentes, à empresa deverá comprovar o cumprimento da cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

Fica convencionado que as empresas estão obrigadas a credenciar as instituições financeiras indicadas pelos sindicatos convenentes, para fins de empréstimos consignados em folha de pagamento, em conformidade com a Lei nº 10.820/03 e suas alterações e a Lei nº 10.953/04, sob pena de descumprimento de cláusula.

Parágrafo 1º. Fica estabelecido que a instituição financeira/credenciada, apresentada pelos sindicatos convenentes, terá autonomia de credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os critérios necessários para seu credenciamento.

Parágrafo 2º. Caso a empresa recuse o credenciamento de qualquer instituição apresentada, deverá justificar por escrito a sua recusa, no prazo de 05 (cinco) dias, contados do recebimento da comunicação para o credenciamento.

Parágrafo 3º. Na hipótese de desligamento do empregado, por qualquer motivo, durante o prazo de ressarcimento do empréstimo, o saldo devedor deverá ser assumido e pago diretamente à instituição financeira, não permanecendo qualquer responsabilidade para o seu respectivo empregador e nem mesmo para as entidades convenentes.

Parágrafo 4º. Fica convencionado que o laborista tem o direito de exercer a opção do empréstimo consignado de menor custo financeiro, mesmo que não seja da instituição financeira indicada pelo seu respectivo empregador, devendo para tanto o empregador informar ao empregado a relação das instituições credenciadas sob pena de multa por descumprimento de norma coletiva.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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, por pedido de demissão, ou em caso de perda de contrato comprovado pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As partes convenentes estabelecem que as empresas deverão realizar obrigatoriamente no sindicato laboral, as homologações das rescisões contratuais de trabalhadores com mais de 01 (um) ano de tempo de serviço e que sejam filiados ao sindicato laboral.

Parágrafo 1º. Para os empregados que laboram no Município de Aracruz as homologações ocorrerão na sub sede do sindicato laboral em Aracruz e para os empregados que laboram no Município de Guarapari as homologações ocorrerão na sub sede de Guarapari observadas as regras estabelecidas no *caput*.

Parágrafo 2º. Ficam as empresas obrigadas a encaminhar ao sindicato profissional os TRCTs dos empregados não filiados, no prazo de até 05 dias após o pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo 3º. As empresas ficam obrigadas a agendar as homologações de rescisões no prazo máximo de até 05 (cinco) dias, após o pagamento das verbas rescisórias, que serão previamente agendadas pelo Sindicato Profissional, que se compromete a atender na data e horário ajustados.

Parágrafo 4º. 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 a homologação mediante justificativa, cabendo à empresa, se houver pertinência na justificativa, 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 5º. Se a empresa não concordar com a suspensão do ato homologatório caberá ao sindicato laboral proceder com a homologação do instrumento de rescisão contratual mediante ressalva, especificando as parcelas e discriminando o seu valor, se for o caso.

Parágrafo 6º. Se o empregado não comparecer para homologar a rescisão do contrato o sindicato profissional fornecerá declaração de não comparecimento e a empresa fica desobrigada a comparecer novamente para a homologação.

Parágrafo 7º. A documentação necessária para homologação será a seguinte: a) 04 vias do termo de rescisão de contrato de trabalho; b) 01 via do aviso prévio; c) 01 via 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; g) 01 via 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 de pagamento da rescisão através de depósito bancário.

Parágrafo 8º. A inobservância do disposto nesta cláusula sujeitará a empresa à multa por descumprimento de cláusula, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO A TEMPO PARCIAL EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

A partir da vigência deste Instrumento Coletivo e em virtude da preservação dos postos de trabalho em regime de tempo integral, as partes signatárias estabelecem as devidas proibições às normas legais expressas no art. 58-A da CLT, resultantes da Reforma Trabalhista, e para tanto, convencionam que a utilização do trabalho em regime de tempo parcial em Instituições Financeiras ou equivalentes e em órgãos públicos fica restrita a rendições de intervalos intrajornada, sendo vedada a sua utilização como jornada regular diária, sob pena de descaracterização do regime de tempo parcial e consequente pagamento como regime integral.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO REAPROVEITAMENTO PROFISSIONAL

Fica convencionado entre as partes que a empresa, que for vencedora em processo licitatório de contratos públicos ou privados, poderá reaproveitar no todo ou em parte os empregados lotados no posto de trabalho.

Parágrafo 1°. As partes estabelecem que a empresa que perdeu o contrato de prestação de serviços deverá comunicar ao sindicato laboral, que prestará toda assistência aos empregados, objetivando buscar a manutenção no emprego.

Parágrafo 2°. As partes estabelecem que, se o empregado estiver cumprindo aviso prévio e for admitido/reaproveitado pela empresa vencedora do contrato de prestação de serviços, neste caso, o pedido de dispensa de cumprimento do aviso prévio deverá ser aceito pelo seu empregador observando em sua integralidade a redação da Súmula nº 276 do TST.

Parágrafo 3°. As partes estabelecem, ainda, que se o empregado não for reaproveitado pela empresa vencedora do contrato de prestação de serviços e se seu empregador não tiver local para transferi-lo, dentro de sua base territorial, neste caso, o contrato será rescindido pela forma imotivada e caberá ao empregador proceder à anotação na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos no art. 477 da CLT. Havendo a transferência, esta não poderá violar os preceitos da Súmula nº 29 do TST.

Parágrafo 4°. Quando a empresa entregar os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao referido contrato caberá ao respectivo empregador reconsiderar o ato, antes de seu termo, visando à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial, cabendo ao empregado aceitar a reconsideração (princípio da continuidade das relações trabalhistas).

Parágrafo 5°. No encerramento do contrato de prestação de serviços entre o empregador e o tomador de serviço poderá a empresa vencedora efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO CURSO 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 e nem será considerado como hora extraordinária.

Parágrafo 5º. As partes estabelecem que o curso de reciclagem poderá ocorrer durante os dias de folgas, limitados a 02 (dois) dias por semana, sem falar em tempo à disposição do empregador; inexistindo jornada extraordinária e consequentemente o direito ao pagamento de horas extras; em razão do caráter compulsório e obrigatório para o exercício da profissão. Nas escalas 5x2 e 6x1 fica proibida a realização de reciclagem aos domingos.

Parágrafo 6º. Fica pactuado entre as partes que o curso de reciclagem só poderá ser realizado exclusivamente em dias de folgas mediante Termo de Autorização emitido pelo sindicato laboral com a participação do sindicato patronal e somente para as empresas que cumprem as cláusulas convencionadas, isto é, deverá comprovar a regularidade com os pagamentos dos salários, dos benefícios convencionados, das contribuições sindicais (associativa e extraordinária). O referido termo terá validade por 30 (trinta) dias devendo a empresa solicitar nova autorização caso queira realizar a reciclagem na folga.

Parágrafo 7º. Caso o empregado faça a reciclagem exclusivamente nos dias de folgas, sem o termo de autorização emitido pelo sindicato laboral com a participação do sindicato patronal, o empregador fica obrigado a efetuar o pagamento dessas horas como extraordinárias com o acréscimo de 60% (sessenta por cento), na forma estabelecida no presente instrumento coletivo.

Parágrafo 8º. Para os casos de realização de curso de reciclagem exclusivamente em dias de folga, além da alimentação *in natura* prevista no parágrafo 4º, o vigilante aprovado receberá no mês subsequente à realização do curso, mais 05 (cinco) tíquetes, no valor unitário de R$ 42,65 (quarenta e dois reais e sessenta e cinco centavos).

Parágrafo 9º. 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 10º. 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 11º. 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 12º. 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 13º. 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 na condição de intermitente nos termos dos artigos 443 e 452-A da CLT, salvo mediante Acordo Coletivo obrigatório com o sindicato laboral com a participação do sindicato patronal.

Parágrafo 1°. Considerando a proibição da contratação de vigilante na condição intermitente desde 01/01/2022, por isso mesmo fica pactuado entre as partes que a empresa que contratou empregado-vigilante intermitente sem celebração de Acordo Coletivo deverá encaminhar para as entidades sindicais convenentes, no prazo de 10 (dez) dias, contados do registro do presente instrumento coletivo no Sistema Mediador do MTE, a relação nominal dos empregados com as respectivas datas de admissão, objetivando sanar a irregularidade.

Parágrafo 2°. Se a empresa não encaminhar a referida relação, dentro do prazo assinado, as partes estabelecem que os sindicatos convenentes poderão demandar judicialmente mediante ação de exibição de documentos e ação de descumprimento de norma coletiva.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 por tempo, 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 1°. 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 2°. 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 consequentemente perder a garantia prevista no *caput* da cláusula.

Parágrafo 3°. 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 1°. 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 2°. 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 4°. Fica estabelecido que o empregado que trabalhar a quantidade de 180 horas no mês de 31 dias, e em caso de necessidade de escala extra, o empregador fica obrigado a pagar as devidas horas extraordinárias, não podendo, portanto, utilizar a escala extra como forma compensatória.

Parágrafo 5º. Fica estabelecido que os divisores na escala 12x36 e 2x2 para apurar o valor da hora normal de trabalho será o 180 no mês de 30 dias ou 192 no mês de 31 dias.

Parágrafo 6º. Fica convencionado que nas escalas 12x36 e 2x2, o salário normativo mensal pactuado abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5° do art. 73 da CLT.

Parágrafo 7º. 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 8°. As horas extraordinárias trabalhadas em quaisquer das escalas autorizadas não poderão ser objeto de compensação.

Parágrafo 9°. Fica estabelecido 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. 7°, da Constituição Federal, no princípio do conglobamento, na regra da cláusula *pacta sunt servanda*, respeitando o princípio democrático da livre negociação e concessões mútuas e da prevalência de se prestigiar o convencionado em face do legislado.

Parágrafo 10°. Fica estabelecido que o empregador poderá adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, sem prejuízo do disposto no art. 74, §2°, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico. O empregador, poderá, ainda, valer-se de transmissão de dados via *internet*, telefone e/ou rádio transmissor. A assinatura do ponto poderá ser de forma eletrônica em sistema através de tokenização, enviado ao empregado, para acesso exclusivo do mesmo mediante senha pessoal, via celular ou e-mail.

Parágrafo 11°. As entidades convenentes 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 a participação do sindicato patronal.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 1°. 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 2°. 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 SEXTA - DO INTERVALO INTRAJORNADA NAS ESCALAS AUTORIZADAS

Fica estabelecido que em qualquer escala autorizada no presente instrumento coletivo é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 01 (uma) hora.

Parágrafo único. Fica convencionado que na impossibilidade da concessão integral de 01 (uma) hora do intervalo intrajornada, para repouso e alimentação ao trabalhador, em qualquer escala de trabalho, o empregador ficará obrigado a indenizar 01 (uma) hora com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal e não apenas o período suprimido. A base de cálculo para apuração da hora normal será o salário acrescido das demais parcelas pagas de forma habitual e que possuem natureza salarial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO HORÁRIO DE RENDIÇÃO PARA ALMOÇO

Fica estabelecido entre as partes que nos postos onde há concessão do intervalo intrajornada ou rendição de almoço, o horário de almoço não poderá ser iniciado antes de 04 (quatro) horas do início da jornada de trabalho, inclusive a rendição do empregado que deverá ser rendido, no mínimo com 04 horas do início da jornada de trabalho e no máximo até às 15:00 (quinze) horas, salvo Acordo Coletivo específico que disponha de forma diversa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA JORNADA DE TRABALHO EM EVENTOS

É considerado vigilante de eventos, o profissional vigilante, devidamente capacitado que, convocado por empresa de segurança privada devidamente autorizada pelo Departamento de Polícia Federal, exercer atividade de segurança/vigilância dentro dos limites dos imóveis vigiados e, nos casos de atuação em eventos sociais, como show, carnaval, futebol, deve se ater ao espaço privado objeto do contrato.

Parágrafo 1°. O vigilante convocado pela empresa para prestar serviços em eventos fará jus ao pagamento de R$ 160,00 (cento e sessenta reais) para vigorar no período de 01/01/2024 a 31/12/2024. O referido valor contempla a diária, não podendo ultrapassar a quantidade de 12 (doze) horas, devendo, ainda, receber vale transporte e alimentação direta ou tíquete alimentação e qualquer alteração nesta regra só poderá ser feita mediante Acordo Coletivo específico que disponha de forma diversa celebrado com o sindicato laboral com anuência do sindicato patronal.

Parágrafo 2°. O pagamento da diária será efetuado diretamente ao vigilante e imediatamente ao término do evento.

Parágrafo 3°. As empresas ficam obrigadas a informar ao sindicato laboral, por qualquer meio hábil, em até 48 (quarenta e oito horas) de antecedência, os eventos em que prestarão serviços de segurança, contendo as seguintes informações: I - horário; II - local; III - público estimado; e IV - nome e número de registro no DPF dos vigilantes que atuarão no evento.

Parágrafo 4°. 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 que as empresas, especialmente as de atuação em eventos sociais, deverão encaminhar, mensalmente, para o sindicato laboral, por intermédio dos e-mails: secfinancas@sindseg-es.com.br e serafim@sindseg-es.com.br e para o sindicato patronal por intermédio do e-mail sindesp.es@terra.com.br, a contar do prazo de 10 (dez) dias após o registro do presente instrumento coletivo, a GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e das informações à Previdência Social) ou outro documento que venha substituir, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 5°. Se a empresa não encaminhar a referida documentação, dentro do prazo assinado, as partes estabelecem que o sindicato interessado poderá demandar judicialmente mediante ação de exibição de documentos e descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 6°. 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).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO TRABALHO EM REGIME OFFSHORE

Considera-se regime OFFSHORE o trabalho dos empregados das empresas sob o regime de confinamento nas plataformas marítimas de petróleo, gás e navios, que prestam serviços em plataforma de produção, prospecção e perfuração de petróleo e UMS'S em alto mar.

Parágrafo 1°. A jornada de trabalho do empregado em regime offshore será de revezamento, de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso, sendo 21 (vinte e um) dias trabalhados por igual período de folga ou de sendo 14 (quatorze) dias trabalhados por igual período de folga.

Parágrafo 2º. O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência e/ou local de pernoite autorizado pela empresa até a efetiva ocupação do posto de trabalho nas plataformas e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo cliente-contratante (helicóptero ou traslado marítimo), não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador, por isso mesmo não cabe falar em pagamento extraordinário.

Parágrafo 3º. Diante da peculiaridade dos serviços OFFSHORE, fica autorizada a possibilidade de ocorrer à inversão de escala dos colaboradores, sem que referida alteração acarrete qualquer tipo de indenização ou futura alegação de alteração prejudicial e/ou unilateral do contrato de trabalho.

Parágrafo 4º. Uma vez em que o desembarque dos colaboradores que se encontram em regime de confinamento depende exclusivamente da programação de voo, o colaborador tem plena ciência de que seu desembarque poderá ocorrer após o 14º (décimo quarto) dia ou 21º (vigésimo primeiro), dependo da escala adotada, sem que acarrete o pagamento de horas extras, desde que entre o término da escala de trabalho do colaborador e o seu efetivo embarque, não ultrapasse 5 (cinco) horas, sendo que a partir então será devido o pagamento de horas extras de 60% sobre o salário base. Tal regra somente será aplicada quando do efetivo desembarque do colaborador.

Parágrafo 5º. Os empregados quando em regime de trabalho OFFSHORE farão jus a percepção dos benefícios previstos no presente instrumento coletivo mais 30% de adicional de confinamento.

Parágrafo 6º. Os trabalhadores em regime OFFSHORE (embarcados) terão garantidos os adicionais previstos no presente instrumento coletivo integralmente sobre seu salário-base, mesmo que embarquem menos de 14 dias no mês. Caso permaneçam embarcados mais dias, receberão ainda os reflexos dos ditos adicionais sobre os dias extraordinários. Em vista da habitualidade do pagamento dos adicionais, os mesmos incidem sobre os adicionais de horas extras, adicional noturno, férias, 13º salário, FGTS, INSS e Aviso Prévio.

Parágrafo 7º. Caso o empregado não desembarque após o 14º (décimo quarto) dia de trabalho, permanecendo em regime de confinamento nas plataformas, ou seja, OFFSHORE, fará jus ao recebimento de adicional de 100% (cem por cento) para as horas que assim permanecer em efetivo trabalho.

Parágrafo 8º. Em caso de alteração da data do embarque ou desembarque por decorrência de mau tempo, ou situações diversas, a empresa fica obrigada a fornecer hospedagem para o vigilante no período em que o mesmo se encontrar à disposição da empresa, ou em caso de vigilantes residentes no município, o fornecimento de passagem para sua residência.

Parágrafo 9º. O tempo em que o empregado pode gozar de períodos de descanso, seja em alojamentos da empresa, hotéis, casas e/ou apartamentos alugados pelo empregador ou pelo cliente contratante, não será considerado parte da jornada de trabalho, nem tempo à disposição da empresa.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS FÉRIAS E DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO 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 a partir de 01/01/2024 os empregados vigilantes, inspetores, supervisores e fiscais receberão o tíquete alimentação na importância integral de R$600,00 (seiscentos reais). O valor será pago de uma só 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 quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Parágrafo 4º. As partes convencionam que a entrega dos tíquetes alimentação previsto no § 3º supra deverá ser realizada até o 5° dia útil contados do início do gozo das férias.

Parágrafo 5º. Em razão do fornecimento do tíquete alimentação previsto no § 3º supra, 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 6º. Por força do inciso XXVI, do artigo 7°, da Constituição Federal as partes declaram solenemente que o tíquete alimentação 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.*

Parágrafo 7°. Considerando que o referido instrumento coletivo abrange os empregados vigilantes das empresas de segurança privada; considerando as especificidades das demais funções de cada empresa; 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 as partes estabelecem que os empregados ligados à área administrativa terão os tíquetes nas férias negociados mediante Acordo Coletivo celebrado com o sindicato laboral, para vigorar no período de 01/01/2024 a 31/12/2024.

Parágrafo 8°. As partes estabelecem que a empresa terá até o dia 31/03/2024 para a celebração do Acordo Coletivo para os empregados ligados à área administrativa com o sindicato laboral, caso contrário, deverá pagar o tíquete alimentação nas férias na forma estabelecida no § 3° supra.

Parágrafo 9°. Para o empregado que tenha diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social será mediante livre negociação com seu empregador, ficando excluído do aqui pactuado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO UNIFORME OBRIGATÓRIO

No ato da admissão do empregado vigilante a empresa fornecerá o uniforme obrigatório, cuja composição é a seguinte: duas calças; e/ou duas saias; e/ou dois macacões; duas camisas; um par de botas; e/ou um par de coturno; e/ou um par de sapatos; um cinto e/ou um boné e uma jaqueta de frio (pelo período de 03 anos). O uniforme não terá validade pelo período de 01 (um) ano, mas deve o empregador renová-lo quando não estiver mais em condição de uso e os equipamentos de segurança até 03 (três) anos, desde que estejam 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 na NR 4, do Ministério do Trabalho e Emprego.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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*, salvo na hipótese do empregador dispor de serviço médico próprio ou contratado, cujo os atestados médicos de que trata esta cláusula deverão ser validado pelo profissional de Medicina do Trabalho que atuar na empresa, em conformidade com as Normas Regulamentadoras (NR´s).

Parágrafo 1°. 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 2°. 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 3°. 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.

RELAÇÕES SINDICAIS

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA DISPENSA REMUNERADA DO EMPREGADO ELEITO DIRETOR

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos Diretores e/ou Dirigentes (titulares ou suplentes), que esteja em pleno exercício nas atividades representadas pelo SINDSEG-GV/ES, quando convocado, por escrito, pelo Diretor Presidente.

Parágrafo 1°. A disposição acima mencionada será de 07 (sete) Diretores, limitada a um Diretor por empresa ou grupo econômico. A disposição retro referida somente poderá ser aplicada mediante solicitação, por escrito, pelo Diretor Presidente, com o respectivo comprovante de recebimento da correspondência pela empresa.

Parágrafo 2°. Fica estabelecido, que o Diretor e/ou Dirigente do Sindicato Profissional, enquanto durar a sua disponibilidade remunerada, deverá receber do seu respectivo empregador, mensalmente, desde que esteja em efetivo exercício perante a entidade sindical, o salário normativo acrescido do adicional de periculosidade e o 13° salário, cabendo, ainda, ao empregador depositar em sua conta vinculada as parcelas fundiárias e sem prejuízo dos demais benefícios previstos no presente instrumento coletivo. A partir de 01/02/2024 até 31/12/2024 a empresa deverá pagar mensalmente a quantidade de 22 (vinte e dois) tíquetes alimentação.

Parágrafo 3°. O empregador pagará, ainda, ao Diretor e/ou Dirigente do Sindicato Profissional, enquanto durar a sua disponibilidade remunerada, no mês a que teria direito as férias anuais, um terço a mais que o salário normal, sem prejuízo dos demais benefícios previstos no § 2° supra.

Parágrafo 4°. As partes estabelecem que no período de vigência desta convenção coletiva deverá o empregador, que tenha empregado exercendo cargo de Diretor e/ou Dirigente Sindical (titular ou suplente), limitado a um Diretor e/ou Dirigente por empresa, liberá-lo, por 01 (um) dia por mês limitado a 12 (doze) dias por ano, previamente comunicado, por escrito, pelo Diretor Presidente, sem prejuízo do seu salário mensal e benefícios, para o exercício de sua atividade sindical.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA OBRIGATORIEDADE DO ENVIO DE DOCUMENTOS

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 secfinancas@sindseg-es.com.br e serafim@sindseg-es.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) ou outro documento que vier a substituir, 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 convenentes.

Parágrafo 1°. 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 2°. 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).

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

A contribuição sindical devida ao sindicato patronal pelas empresas participantes da categoria econômica representadas pelo SINDESP/ES serão pagas, recolhidas e aplicadas na forma da

lei.

Parágrafo 1°. As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro/24, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Parágrafo 2°. As empresas deverão encaminhar, por e-mail (sindesp.es@terra.com.br) ou diretamente a Secretaria do SINDESP/ES, cópia da guia de recolhimento da contribuição sindical (GRCSU) referente ao exercício 2024.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme decisão da Assembleia Geral Extraordinária da categoria econômica, as empresas de vigilância e segurança privada, que operam ou vierem a operar no base territorial deste sindicato, sindicalizadas/associadas ou não, recolherão com recursos próprios ao SINDESP/ES, através de boleto bancário fornecido pelo mesmo, o valor de R$4.000,00 (quatro mil reais) em 4 (quatro) parcelas, com vencimento em 15/02/2024, 15/03/2024, 15/04/2024 e 15/05/2024.

Parágrafo Único. O atraso no pagamento implicará em multa de 2% (dois por cento) e mais a mora diária de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) sobre o valor devido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Por deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores ficou autorizado o desconto mensal do valor de R$34,00 (trinta e quatro reais), à título de mensalidade sindical, no período de 01/01/2024 a 31/12/2024.

Parágrafo 1º. O desconto será efetivado somente dos trabalhadores filiados ao sindicato e desde que os seus empregadores possuam as respectivas autorizações individuais e pessoais de desconto da mensalidade.

Parágrafo 2º. A contribuição referente à mensalidade associativa, que já vem sendo descontada dos trabalhadores, mensalmente, perdurará por prazo indeterminado, para aqueles que já autorizaram expressamente o desconto.

Parágrafo 3º. As empresas se comprometem a fazer o desconto do valor acima indicado somente dos trabalhadores associados ao sindicato. Em razão do princípio da liberdade de associação sindical os trabalhadores que desejaram se associar ao sindicato deverão preencher devidamente a ficha de filiação para autorização do respectivo desconto.

Parágrafo 4°. O pagamento da mensalidade associativa deverá ser realizado mediante boleto bancário, que será enviado até o dia 15 (quinze) de cada mês, para as empresas juntamente com a relação dos seus respectivos empregados filiados ao sindicato.

Parágrafo 5°. Em hipótese alguma poderá haver desconto da mensalidade associativa no mês em que ocorrer o desconto da contribuição sindical.

Parágrafo 6°. O atraso no pagamento do boleto bancário enviado pelo sindicato profissional implicará em multa de 2% (dois por cento) ao mês e mais a mora diária de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) sobre o valor não repassado, sem prejuízo da aplicação da multa

convencional bem como a empresa não poderá solicitar a retirada de Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical Trabalhista Sindical.

Parágrafo 7°. A desfiliação somente se efetivará por meio de formulário disponibilizado na sede do sindicato laboral, mediante assinatura protocolo e assinatura do Diretor Presidente, devendo o empregado entregar ao seu empregador, no prazo máximo de 10 (dez) dias, para a suspensão do desconto.

Parágrafo 8°. Na hipótese de o trabalhador ser portador de necessidade especial que inviabilize ou dificulte o seu deslocamento até a sede da entidade sindical, com o objetivo de exercer o seu direito de desfiliação, poderá este contatar a direção do sindicato objetivando o agendamento de dia, hora e local para receber a visita de representante do sindicato para o recebimento de sua carta de desfiliação.

Parágrafo 9°. O exercício do direito de desfiliação será gratuito, não podendo a entidade sindical cobrar qualquer valor em decorrência do seu exercício.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL EXTRAORDINÁRIA

Por deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores ficou autorizada a cobrança da contribuição profissional extraordinária, na forma estabelecida no TAC nº 0744/2012, no valor de R$40,00 (quarenta reais), que deverá ser descontada de todos os trabalhadores integrantes da respectiva categoria profissional, na base territorial do sindicato, nas competências dos meses de janeiro, fevereiro, março, abril, maio e junho/2024. A referida contribuição tem por finalidade dar suporte e assegurar a luta e a busca para melhores condições de trabalho de toda a categoria profissional, desenvolvida tenazmente pelo SINDSEG-GV/ES, como se comprova nas melhorias obtidas nesta negociação coletiva, defendendo os interesses e direitos individuais e coletivos de toda a categoria profissional, não promovendo distinção entre os trabalhadores.

Parágrafo 1°. A empresa deverá descontar o valor indicado no *caput* de todos os empregados, nos meses referenciados, devendo, ainda, depositar até o 5° (quinto) dia útil após o desconto na conta corrente do SINDSEG-GV/ES (Caixa Econômica Federal - agência 0880, operação 003, conta corrente 1598-9).

Parágrafo 2°. As empresas fornecerão ao sindicato laboral, até o 10° (décimo) dia útil do mês subsequente ao desconto, a lista com os nomes dos empregados contribuintes bem como o comprovante de depósito, independentemente de solicitação. Valerá como comprovante de entrega dos referidos documentos o protocolo datado, assinado e carimbado pela Secretaria do SINDSEG-GV/ES ou, ainda, poderá a empresa encaminhá-los para os e-mails: secfinancas@sindseg-es.com.br e serafim@sindseg-es.com.br, valendo como protocolo a confirmação do e-mail.

Parágrafo 3°. Em hipótese alguma poderá haver desconto dos empregados associados da referida contribuição.

Parágrafo 4°. Se o empregado autorizar o desconto da contribuição sindical no mês de março/2024, em hipótese alguma poderá haver desconto da contribuição profissional extraordinária no referido mês.

Parágrafo 5°. Para os empregados admitidos a partir de fevereiro/2024, a referida contribuição deverá ser descontada em 06 (seis) parcelas, nos meses subsequentes a admissão, na conformidade estabelecida no *caput,* limitado o desconto à vigência do presente instrumento coletivo.

Parágrafo 6°. 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% (trinta e três centésimos por cento) sobre o valor não repassado até a integralização do depósito, sem prejuízo da aplicação da multa convencional bem como a empresa não poderá solicitar a retirada de Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL

Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento da competência do mês de março, dos seus empregados, a contribuição sindical, mediante expressa autorização do empregado. O desconto da contribuição sindical corresponde a 1/30 avos da remuneração e será calculada tomando-se por base a remuneração, ou seja, salário (salário-base) mais as parcelas variáveis.

Parágrafo único. As empresas fornecerão ao sindicato laboral, até o 10° (décimo) dia útil do mês subsequente ao desconto, a lista com os nomes dos empregados contribuintes bem como o comprovante de depósito, independentemente de solicitação. Valerá como comprovante de entrega dos referidos documentos o protocolo datado, assinado e carimbado pela Secretaria do SINDSEG-GV/ES ou, ainda, poderá a empresa encaminhá-los para os e-mails: secfinancas@sindseg-es.com.br e serafim@sindseg-es.com.br valendo como protocolo a confirmação do e-mail.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE OPOSIÇÃO

Os trabalhadores poderão, individualmente, se opor, a qualquer tempo, aos descontos previstos neste instrumento coletivo, de acordo com as condições estipuladas no TAC nº 0744/2012 e nos parágrafos abaixo.

Parágrafo 1°. O direito de oposição poderá ser exercido a qualquer tempo pelo trabalhador, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 2°. A manifestação do trabalhador ao direito de oposição, se exercido nos primeiros 30 (trinta) dias, contados do protocolo no Ministério do Trabalho e Emprego, valerá para todos os meses e/ou descontos subsequentes, estando o trabalhador dispensado de apresentar posteriormente nova oposição ao desconto durante a vigência do respectivo instrumento.

Parágrafo 3°. A manifestação do trabalhador ao direito de oposição, se exercido após os 30 (trinta) primeiros dias, contados da assinatura deste instrumento coletivo, valerá a partir deste momento e após o cumprimento das formalidades do exercício do direito, não gerando efeito retroativo para o trabalhador, ou seja, não terá o trabalhador direito de receber as contribuições já anteriormente descontadas.

Parágrafo 4°. A manifestação do direito de oposição pelos trabalhadores da categoria profissional somente se efetivará 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 5°. Deverá ainda, constar da carta de oposição o nome completo e legível do trabalhador, o número de sua CTPS ou de qualquer outro documento de identificação legal,

seu endereço, o nome e endereço da empresa ou entidade onde trabalha, local, data e assinatura.

Parágrafo 6°. Na hipótese de o trabalhador ser portador de necessidade especial que inviabilize ou dificulte o seu deslocamento até a sede da entidade sindical, com o objetivo de exercer o seu direito de oposição, poderá este contatar a direção do sindicato objetivando o agendamento de dia, hora e local para receber a visita de representante do sindicato para o recebimento de sua carta de oposição.

Parágrafo 7°. Deverá ser consignado nas 3 (três) vias da carta de oposição carimbo registrando, pelo menos, a data do protocolo de entrega da carta, a identificação do sindicato e da pessoa que recebeu o documento.

Parágrafo 8°. O sindicato terá até 10 (dez) dias, contados do protocolo da carta de oposição, para encaminhar ao empregador do trabalhador a 3ª (terceira) via da carta, de modo a cientificá-lo do exercício do direito de oposição pelo seu empregado.

Parágrafo 9°. Na hipótese de transcorrer os 10 (dez) dias, sem que o sindicato tenha encaminhado ao empregador a carta de oposição, poderá o empregado encaminhar cópia de sua via ao seu empregador de modo a cientificá-lo de que exerceu o seu direito de oposição. Somente a partir deste momento poderá o empregador interromper os descontos da contribuição no salário do trabalhador.

Parágrafo 10°. Fica facultado ao sindicato, se assim o desejar, devolver a 2ª (segunda) e a 3ª (terceira) via ao trabalhador, já devidamente protocolada, para que este encaminhe uma das vias ao seu empregador.

Parágrafo 11°. As disposições ora ajustadas valem tanto para contribuições de desconto único, por alguns meses ou mensais e durante todo o período de validade do instrumento normativo, bem como se aplicam, no que couber, aos empregados admitidos após a data-base da categoria profissional.

Parágrafo 12°. O exercício do direito de oposição será gratuito, não podendo a entidade sindical cobrar qualquer valor em decorrência do seu exercício.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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. As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo poderão participar como “empresa interposta/anuente”.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL

Para ter acesso à sede dos empregadores, os dirigentes sindicais devidamente autorizados pelo Presidente do Sindicato Profissional, deverão solicitar a visita, por escrito, justificando o pedido.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA CERTIDÃO DE REGULARIDADE TRABALHISTA SINDICAL

Por força do disposto no inciso XXVI do art. 7° 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 1°. 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 2°. 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 3°. 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$180,00 (cento e oitenta reais).

Parágrafo 4°. 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 convenentes, instruir o pedido por CND do INSS, do FGTS, da Divida 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 5°. 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 convenentes, 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 6°. 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA CELEBRAÇÃO DE 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 obrigatória do sindicato patronal.

Parágrafo único. A empresa interessada em celebrar Acordo Coletivo deverá, no ato da solicitação, juntar a Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Em face da Lei n° 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes 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 convenentes 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 1° - As partes convenentes estabelecem que as sessões de tentativas de conciliação serão realizadas na sede do sindicato patronal, situado na Avenida Cezar Hilal, n° 323, Bento Ferreira, Vitória/ES.

Parágrafo 2° - 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 5° - 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 6° - Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo 7° - 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 8° - 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 10° - 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 § 2° 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 NONA - DO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA

O não cumprimento de qualquer cláusula desta convenção coletiva de trabalho, acarretará a aplicação da multa equivalente ao valor de 01 (um) salário normativo, por cláusula descumprida, até a efetiva regularização da causa que motivou a aplicação da referida sanção pecuniária.

Parágrafo 1º. Fica estabelecido que a cláusula penal do *caput* terá o seguinte rateio: 50% (cinquenta por cento) para o trabalhador alcançado pela infração e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato profissional.

Parágrafo 2º. Para a aplicabilidade do *caput*, fica convencionado que a parte interessada na cobrança da referida penalidade pecuniária, deverá obrigatoriamente notificar a outra, tida como infratora, por escrito, indicando especificamente a cláusula convencional descumprida, sob pena de inépcia.

Parágrafo 3º. Fica, desde logo, assinado o prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados do recebimento da notificação, que poderá ser enviada, inclusive para o e-mail indicado pela empresa com confirmação de recebimento, para a parte tida como infratora sanar o fato gerador da penalidade. Dentro do prazo, deve a parte notificada, comunicar, também por e-mail, se assim desejar, o saneamento do fato gerador da penalidade ou apresentar justificativa sobre a negativa da existência da infração.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DO DIA DO VIGILANTE

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A empresa Gestora da cláusula que trata do AFETOS poderá, quando solicitada pelo sindicato laboral, após anuência do sindicato patronal, encaminhar, por e-mail secfinancas@sindseg-es.com.br e serafim@sindseg-es.com.br a relação de todos os empregados afastados, tanto por auxílio doença quanto por auxílio decorrente de acidente de trabalho.

Parágrafo único. Compete ao sindicato laboral tomar as devidas cautelas para evitar vazamento destas informações e para que estas não sejam compartilhadas ou acessadas por outros empregados não autorizados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

}

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

SERAFIM GERSON CAMILO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE SEGURANCA E VIGILANCIA EM GERAL, RONDA MOTORIZADA, MONITORAMENTO ELETRONICO E VIA SATELITE, MONITORAMEN

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.