

Parágrafo único - Ao acolher a CTPS e outros documentos inclusive atestados de justificativas de faltas, as empresas fornecerão recibo aos(às) empregados(as) e procederão as devoluções da CTPS no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE DISPENSA – DEMISSÃO – AVISO PRÉVIO

As empresas ficam obrigadas a comunicar aos(às) empregados(as) por escrito e contra recibo, a demissão sem justa causa e o período do aviso prévio indenizado ou trabalhado, facultando ao(à) empregado(a) a livre escolha da redução de duas horas no início ou no final do horário diário ou de 07 (sete) dias no final do período, que não poderá ter início no sábado, domingo, feriado ou dia já compensado, com exceção do regime 12 X 36 horas.

Parágrafo primeiro - Toda demissão sob alegação de justa causa, exigirá das empresas a fundamentação dos motivos e fatos alegados, de acordo com o disposto no Artigo 482 da CLT.

Parágrafo segundo – O contrato de trabalho poderá ser extinto por comum acordo entre empregado(a) e empregador, nos termos do artigo 484-A da CLT, devendo este ser submetido à homologação no Sindicato da respectiva base territorial, caso este tenha mais de 01 (um) ano de contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro - O(A) empregado(a) demitido(a) que possua mais de um ano de contrato de trabalho fará jus ao aviso prévio proporcional, previsto na Lei nº 12.506/11, podendo o cumprimento da totalidade dos dias de aviso prévio que fizer jus o(a) empregado(a), se dar de forma trabalhada ou indenizada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO TRINTÍDIO

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pelas Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços.

Parágrafo único – A empresa comunicará a Entidade Sindical da base territorial da prestação dos serviços o encerramento do contrato objeto do *caput*, no prazo de 10 (dez) dias a contar do recebimento do aviso da rescisão.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - NULIDADE DE ATOS DAS EMPRESAS

Serão nulos de pleno direito, os atos das empresas que possam fraudar ou desvirtuar conceito/disposição de Cláusula, lei ou norma que beneficie ou proteja os(as) empregados(as), tais como as que gerem quaisquer direitos ou prerrogativas, ou possibilitem a contratação sem a formação profissional para a atividade, contrariando a legislação trabalhista ou outra de natureza pública, em especial a locação de mão de obra, porteiros(as), fiscais de piso, fiscais de loja, controladores(as) de acesso, orientadores(as) de loja, guardiões(ãs), vigias ou de outras denominações fraudulentas que firam o direito constitucional da atividade profissional, bem como todos os atos que ferem direitos trabalhistas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA ÀS RESCISÕES DE CONTRATO

Para que não se frustrem os direitos decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, as empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento das verbas rescisórias, no prazo de dez dias contados do término do contrato, com assistência/homologação obrigatória do Sindicato Profissional da Categoria da Base Territorial

ou no órgão competente do Ministério do Trabalho na localidade de trabalho, no prazo de 15 dias contados do término do contrato, caso o contrato em questão tenha mais de 01 (um) ano de duração.

Parágrafo primeiro - No caso de atraso ou inadimplemento de tais verbas, as empresas serão penalizadas com a multa compulsória prevista no Art. 477 da CLT, parágrafo 8º, além das demais penalidades previstas neste Instrumento.

Parágrafo segundo - Na ausência do(a) empregado(a), as empresas poderão depositar no Sindicato Profissional da base de representação o TRCT, guias do FGTS dos últimos seis meses e respectiva multa rescisória, além dos demais documentos e o recibo comprovante do depósito bancário em nome do(a) empregado(a), desde que comprove tê-lo notificado sobre o local, dia e horário respectivo.

Parágrafo terceiro – As empresas entregarão o TRCT, conforme dispõe a Portaria MTE nº 1.621 de 14.07.2010 - D.O.U.: 15.07.2010, ou a que vier a substituí-la, sendo obrigatório o preenchimento do campo 09, com a informação do CNPJ da última empresa tomadora de serviços, e a Comunicação de Dispensa – CD para o recebimento do seguro-desemprego, a guia de conectividade devidamente recolhida, o extrato do FGTS atualizado, ASO e PPP atualizados, declaração de emprego e a CTPS com baixa e atualizada, no momento da homologação, quando esta for obrigatória. Na ausência da obrigatoriedade da homologação, os documentos deverão ser entregues no prazo previsto no Parágrafo Sexto do Artigo 477 da CLT, sob pena da multa prevista no parágrafo primeiro da presente Cláusula.

Parágrafo quarto - O Sindicato Profissional se compromete a realizar a homologação das rescisões, de forma presencial ou virtual, à critério do próprio sindicato laboral, sem a cobrança de taxa, dentro do prazo previsto no caput, desde que pré-avisado pela empresa, por escrito, com no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PREFERÊNCIA NA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS(AS)

Na ocorrência de dissolução do contrato de prestação de serviços da empresa empregadora com seu(sua) cliente, fica facultada a admissão dos(as) vigilantes vinculados(as) ao respectivo contrato, pela empresa beneficiária do novo contrato do cliente.

Parágrafo primeiro – No caso de reaproveitamento dos(as) vigilantes, os(as) mesmos(as) se comprometem a cumprir todas as normas e exigências estabelecidas pela empresa para a sua contratação, não se garantindo nenhuma vantagem ou continuidade de benefícios concedidos pelo(a) antigo(a) empregador(a), salvo negociação coletiva com o Sindicato da base territorial.

Parágrafo segundo – É vedada a exigência de baixa na carteira de trabalho para que haja nova contratação, uma vez que é perfeitamente possível a realização do novo registro sem a mencionada baixa.

Parágrafo terceiro – Fica pactuado entre as partes que as empresas que assumirem o contrato não estarão sujeitas ao passivo trabalhista deixado pela empresa pretérita, em nenhuma hipótese.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para o preenchimento de vagas, quando da contratação de novos(as) empregados(as), as empresas poderão utilizar-se de indicação dos sindicatos profissionais em suas respectivas bases, e sempre que possível, darão preferência de readmissão, a qualquer tempo, aos(às) seus(suas) ex-empregados(as), mediante assinatura de novo contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro – Em caso de recontração nos termos dispostos no *caput* da presente Cláusula, não haverá qualquer caracterização de unicidade contratual, e ainda, o período em que o(a) empregado(a) esteve desligado(a) não será computado ao período do contrato de trabalho anterior.

Parágrafo segundo - Para a contratação de novos(as) empregados(as), a empresa poderá utilizar-se de listas e cadastros disponibilizados pelos Sindicatos Profissionais da Base Territorial.

PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FORMAÇÃO PROFISSIONAL – EXTENSÃO E RECICLAGEM

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

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

Parágrafo segundo – Na hipótese do curso de formação, extensão ou reciclagem vencer dentro do período do aviso prévio do(a) empregado(a) dispensado(a) sem justa causa, caberá à empresa o pagamento da reciclagem e das demais despesas previstas no *caput*.

Parágrafo terceiro - Não será admitida, em nenhuma hipótese, a ocorrência ou marcação de reciclagem e outros cursos ou atividades de caráter profissional em períodos de férias, domingos, feriados e emendas em feriados prolongados, exceto no que se refere as duas últimas na jornada 12X36.

Parágrafo quarto – Em razão do caráter compulsório e profissional do curso de reciclagem e/ou de extensão, a sua realização poderá ocorrer em até 03 dias de folgas, respeitando o período máximo de 15 (quinze) dias, sem que haja nenhum ônus para as empresas, não sendo considerado tempo à disposição do empregador, inexistindo jornada extraordinária e consequentemente o direito ao pagamento deste período como folga trabalhada. Havendo o referido curso além dos 03 (três) dias de folgas, as horas desses dias serão remuneradas com adicional de 100% sobre o valor da hora, além dos reflexos e consectários legais.

Parágrafo quinto – A limitação da utilização das folgas previstas no parágrafo quarto desta cláusula está vigente desde 15/02/2021.

Parágrafo sexto - O valor pago em decorrência do previsto no *caput* estará revestido de natureza assistencial, não sendo computável para efeitos previdenciários ou trabalhistas como parcela integrante do salário, sem prejuízo da regular remuneração nos termos do parágrafo quarto desta cláusula.

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

Parágrafo oitavo – As empresas ficam obrigadas a conceder o vale-transporte nos dias da reciclagem, sendo que nas localidades e horários não servidos por transporte público, o meio de deslocamento ficará à cargo e critério da empresa, que deverá informar o(a) vigilante(a) antecipadamente. E, nos casos em que não houver o fornecimento de alimentação pelo Curso de Formação, as empresas também ficarão obrigadas a conceder o vale-refeição, no mesmo valor previsto na Convenção Coletiva de Trabalho.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSFERÊNCIA DE MUNICÍPIO

A transferência de empregado(a) para município diverso daquele em que tenha sido contratado(a), poderá ocorrer mediante acordo bilateral, e vantagens salariais nunca inferiores ao disposto no parágrafo 3º, do artigo 469 da CLT.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA COM AS GARANTIAS SALARIAIS

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

a) a empregada gestante, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade;

b) aos empregados em idade de prestação do serviço militar desde a sua incorporação às Forças Armadas, inclusive tiro de guerra, e até 30 (trinta) dias após o cumprimento daquela obrigação;

c) aos(às) empregados(as) membros da comissão negociadora, protocoladas em prazo hábil, por 180 (cento e oitenta) dias, mediante uma relação dos nomes aos Sindicatos das empresas;

d) aos(às) empregados(as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que tenham pelo menos 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa;

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONFORTO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO



As empresas de segurança e seus contratantes ficam obrigados a manter condições de higiene e segurança nos locais de trabalho, disponibilizando aos(às) empregados(as) local adequado para as refeições e o fornecimento de água potável, além de EPI's, visando assegurar a prevenção de acidente ou doença no trabalho e ainda mais:

I - Assentos para serem utilizados pelos(as) empregados(as) que executam suas atividades exclusivamente em pé, durante dez minutos a cada uma hora, inclusive em postos bancários.

II - Guarita, ombrelone, cabine ou outro equipamento de proteção física, nos postos a céu aberto;

III - Armas e munições de boa qualidade, e em perfeito estado de conservação;

IV – Caso houver possibilidade, armário individual para a guarda de roupas e pertences de uso pessoal, no próprio posto de trabalho;

V – Capa individual do colete à prova de balas para os postos armados;

VI – Uniformes para uso dos(as) vigilantes em postos em que fiquem expostos ao sol ou a raios solares (como bermuda e camisa de manga curta), mediante negociação e autorização do tomador do serviço e somente após aprovação do modelo pela Polícia Federal, além do fornecimento de protetor solar. As partes contratantes (empresa/tomador) devem buscar medidas alternativas para garantir o conforto desses(as) vigilantes dentro da legalidade.

VII – Licença remunerada de 02 (dois) dias aos(às) vigilantes vitimados(as) por assalto, desde que tenham sofrido diretamente a ação criminosa, quando em efetiva prestação de serviço no seu local de trabalho, comprovado através do respectivo boletim de ocorrência.

VIII – O contratante deve providenciar boa higiene e iluminação em todos os locais de trabalho dos(as) vigilantes.

IX - Não caberá ao(à) vigilante e/ou (à)segurança, em nenhuma hipótese, a abertura e/ou o fechamento da agência bancária ou similar, sendo terminantemente proibido que o(a) vigilante e/ou (a)segurança tenha a posse e/ou responsabilidade e/ou guarda das chaves, e no caso de fechaduras eletrônicas não caberá ao(à) vigilante o acesso e/ou conhecimento aos códigos, senhas ou segredos, não sendo essa sua função.

Parágrafo único - O(a) trabalhador(a), no exercício de suas funções, deverá comunicar imediatamente a empresa e o Sindicato Laboral da Base Territorial sempre que constatar que o posto de serviço não oferece condições mínimas de conforto, higiene e segurança, previstos nesta cláusula.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIOS E DIREITOS INSTITUCIONAIS

As empresas do setor econômico asseguram independentemente dos resultados das negociações, a manutenção dos benefícios econômicos e sociais existentes e normatizados na categoria, em particular a data base em 1º de janeiro, pactuando inclusive a necessária revisão de conceitos e adequação de expressões escritas, proporcionando fácil assimilação de interpretação de Cláusulas, conceitos, modos e obrigações.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DE ASSALTO, FURTO OU ROUBO

Os(As) empregados(as) vitimados(as) por assalto, furto ou roubo no posto de trabalho ou no trajeto de ida e volta ao domicílio, ficam obrigados(as) a comunicar o fato ao seu superior funcional e registrar a ocorrência policial, desde que acompanhado(a) por um representante legal da empresa, no caso de o evento haver ocorrido no posto de trabalho, no prazo de 24 (vinte e quatro horas).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROMOÇÕES

A promoção de empregado(a) para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental, não superior a 90 (noventa) dias, com o respectivo aumento salarial a que fizer jus, e que serão anotados na CTPS, de acordo com o sistema de cada empresa.

Parágrafo único – Vencido o período experimental sem a efetivação, o(a) empregado(a) voltará a ocupar o cargo anterior com a remuneração correspondente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

As empresas fornecerão aos(às) empregados(as) e ex-empregados(as) que solicitarem, o AAS - Atestado de Afastamento e Salários e a RSC - Relação dos Salários das Contribuições, no prazo de 10 (dez) dias para auxílio-doença e outros benefícios e de 15 (quinze) dias para o caso de pedido de aposentadoria, e fornecerão a todos(as) por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, junto com a ficha do Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP [a partir de sua implantação no caso de ex-empregados(as)], o ASO e o LTCAT, acompanhados de cópia do laudo técnico sobre serviço perigoso para fins de aposentadoria especial.

Parágrafo primeiro – Quando a solicitação por escrito dos documentos previstos no *caput* for realizada pelo Sindicato Profissional, a empresa se obriga a entregar/enviar os documentos à sua Sede no prazo de até 10 dias.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO USO DE APARELHOS ELETRÔNICOS

Fica proibido o uso de telefone celular e outros recursos eletrônicos, tais como nextel, smartphone, tablet, iPad, para fins particulares, nos postos de serviços e no plantão durante o expediente e a jornada de trabalho, inclusive para o controle de jornada.

Parágrafo primeiro – A vedação ao controle de jornada não se aplica aos Vigilantes de Segurança Pessoal Privada - VSPP, em razão da particularidade de suas funções ou em situações excepcionais para vigilantes patrimoniais.

Parágrafo segundo – As empresas terão o prazo de até 90 dias, a partir de 1º de janeiro de 2026, para garantir que todos os postos tenham equipamentos, instrumentos aptos ou meios disponíveis para marcação de ponto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES

Em observância ao artigo 510-A, da CLT, nas empresas com mais de mil empregados(as), é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los(as), com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os(as) empregadores(as), composta de 01 a 03 membros, conforme a quantidade de empregados(as) de cada empresa, observando-se o disposto abaixo:

I - Empresas com até 500 funcionários(as) por posto de trabalho – Nenhum representante;

II - Empresas com 501 até 1000 funcionários(as) por posto de trabalho – 1 representante;

III - Empresas com 1001 até 2000 funcionários(as) por posto de trabalho – 2 representantes;

IV - Empresas com mais de 2001 funcionários(as) por posto de trabalho – 3 representantes;

Parágrafo primeiro – As decisões da comissão de representantes dos(as) empregados(as) serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

Parágrafo segundo – A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Parágrafo terceiro – A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, nos termos do artigo 510-C, da CLT.

Parágrafo quarto – O mandato dos membros da comissão de representantes dos(as) empregados(as) será de um ano e não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o(a) empregado(a) permanecer no exercício de suas funções.

Parágrafo quinto – Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos(as) empregados(as) não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo sexto – Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos(as) empregados(as) e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador(a) interessado(a), do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e ainda o encaminhamento ao Sindicato Laboral das Respectivas Bases.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

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

Parágrafo primeiro – Serão admitidas quaisquer escalas de trabalho (4x2, 5x2, 5x1 e 6x1), em face das características e singularidades da atividade, desde que não haja extrapolação dos limites aqui estabelecidos, e respeitada a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei, incidindo pelo menos uma vez ao mês no domingo.

Parágrafo segundo - A remuneração do DSR e do feriado não compensados será refletida nos pagamentos de férias e 13º salários dos(as) empregados(as), inclusive quando indenizados.

Parágrafo terceiro - Será admitido o acordo individual de trabalho, para a compensação do sábado não trabalhado com acréscimo proporcional de horas nos dias de semana, por apresentar-se mais benéfico ao(à) trabalhador(a), preservadas as condições mais favoráveis existentes.

Parágrafo quarto – Será concedido intervalo intrajornada para repouso ou alimentação de acordo com o artigo 71 da CLT, com opção da empresa de concessão parcial mínima de 30 minutos, cujo período não será computado na jornada diária. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido com o acréscimo de hora extra, previsto na Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, conforme tabela de cálculos anexa.

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

Parágrafo sexto – Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo quarto, fica facultado ao(à) vigilante/empregado(a) permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT, combinado com a Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver.

Parágrafo sétimo – Em face do teto estabelecido como trabalho normal a cada mês, não haverá por parte dos(as) empregados(as) que não atingirem esse limite, nenhuma compensação de trabalho e nem se

tornarão devedores(as) de horas a trabalhar, como também não sofrerão nenhum prejuízo nos salários e nem nas férias e 13º salário.

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

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

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

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

Parágrafo décimo segundo – Por fim, as partes convencionam que outras jornadas e escalas de trabalho poderão ser adotadas pelas empresas, mediante Acordo Coletivo de Trabalho específico firmado com o Sindicato Laboral da base.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12X36

Será admitida na categoria a jornada especial, compreendendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, nos termos do art. 59-A, da CLT.

I – Com a implantação da jornada 12x36, na hipótese de ocorrer supressão das horas extras prestadas pelos(as) empregados(as), durante pelo menos um ano, a indenização prevista na Súmula 291 do E.TST será indevida, desde que haja manutenção do emprego por um ano dos respectivos empregados(as), contando da data da referida supressão.

II – Ao(À) empregado(a) que rescindir o contrato por sua iniciativa e nas rescisões por justa causa, não será aplicável a indenização ou a manutenção de emprego previstos no inciso anterior.

III – Quando houver dissolução de contrato de prestação de serviços entre a empresa empregadora e a cliente – tomadora dos serviços de vigilância e segurança –, torna-se indevida a manutenção do emprego, sendo indenizado de forma proporcional o período remanescente, se houver.

IV – Será concedido intervalo intrajornada para repouso ou alimentação de acordo com o artigo 71 da CLT, com opção da empresa de concessão parcial mínima de 30 minutos, cujo período não será computado na jornada diária. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido com o acréscimo de hora extra, previsto na Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, sem que haja a descaracterização da jornada, conforme tabela de cálculos anexa.

V – Durante o usufruto do intervalo previsto no inciso IV, fica facultado ao(à) vigilante/empregado(a) permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT, combinado com a Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, sem prejuízo do pagamento das horas estabelecidas no inciso IV desta Cláusula.

VI - Salvo acordo coletivo específico que disponha de forma diversa, o intervalo previsto no inciso IV não poderá ser usufruído durante as três primeiras e as três últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

Parágrafo primeiro – Em razão da peculiaridade da atividade desenvolvida pelas empresas de vigilância e sua natureza de serviço essencial e, considerando que as ausências/faltas dos(as) empregados(as) ao trabalho acontecem muitas vezes sem prévio aviso, a empresa poderá solicitar aos(às) seus(suas) empregados(as) o trabalho eventual em dias de folga e no intervalo intrajornada, desde que respeitados os intervalos intrajornada previsto no item IV desta cláusula e interjornada mínimo de 11 (onze) horas, com o devido pagamento do adicional 100% das horas trabalhadas nestas condições, sem que isto descaracterize

a jornada de trabalho especial 12X36. As partes convencionam que cada empregado(a) poderá realizar no máximo 04 (quatro) folgas trabalhadas no mês. Acima disso, somente será permitido, mediante acordo coletivo com o sindicato da respectiva base territorial, nos termos do Processo nº 000286.2021.02.000/8, do MPT 2ª Região.

Parágrafo segundo – Aplica-se para a referida jornada a não compensação de trabalho e muito menos que os(as) trabalhadores(as) se tornem devedores(as) de horas a trabalhar.

Parágrafo terceiro – Esta jornada fica expressamente excluída da limitação mensal exposta no *caput* da Cláusula “Jornada de Trabalho” do presente Instrumento Normativo.

Parágrafo quarto – Ainda, em razão da peculiaridade da atividade desenvolvida pelas empresas de vigilância e sua natureza de serviço essencial, especialmente nos postos armados, em caso de mero atraso na rendição e consequente permanência do(a) empregado(a) no posto de trabalho até sua efetiva substituição, a jornada de trabalho da presente Cláusula não será descaracterizada, desde que tenha havido o pagamento dessa hora extra. Eventual descaracterização alcançará apenas a semana que lhe deu causa.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADAS ESPECIAIS PARA O TRABALHO INTERMITENTE

Mediante acordo coletivo obrigatório com o Sindicato da respectiva Base Territorial, serão admitidas jornadas especiais para eventos (cultural, social, esportivo e outros), e a celebração de contrato de trabalho intermitente com os(as) empregados(as), nos termos dos artigos Art. 443 e 452-A da CLT, bem como da Lei Federal nº 14.967/24, de atos normativos e da Portaria DG/PF nº 18.045/2023 ou da que vier a substituí-la.

Parágrafo primeiro – A convocação dos(as) vigilantes/empregados(as) intermitentes deverá ser realizada por qualquer meio de comunicação eficaz, seja por e-mail, mensagem eletrônica ou ligação telefônica, devendo ser efetivada 03 (três) dias antes da realização do evento, ato em que, a empresa deverá fornecer todas as informações ao(à) vigilante, tais como, local de realização do evento com endereço completo, nome do evento, horário de entrada e saída e nome dos(as) líderes / supervisores(as) / coordenadores(as) no local.

Parágrafo segundo – Após a convocação o(a) vigilante/empregado(a) terá o prazo de 24 horas para confirmar ou não a sua presença no evento, entendendo no seu silêncio a recusa ao evento.

Parágrafo terceiro – Os(As) vigilantes/empregados(as) que chegarem atrasados(as) para o trabalho convocado, caso o quadro de profissionais do evento esteja completo, poderá ser dispensado(a) do evento, sem que lhe seja devido a indenização prevista no art. 452-A, §4º da CLT.

Parágrafo quarto – O valor da remuneração do(a) vigilante/empregado(a) em trabalho intermitente deverá corresponder ao salário hora apurado nos termos da Cláusula "Reajuste Salarial e Salários Normativos" desta Convenção Coletiva.

Parágrafo quinto – Se a empresa tomadora de serviços fornecer alimentação para os(as) vigilantes/empregados(as) alocados(as) no evento, não será devido ticket ou vale-refeição para o dia de trabalho pela empresa empregadora, sendo que situações extraordinárias sobre o tema deverão obrigatoriamente ser negociadas entre o Sindicato da Base e a empresa de segurança, nos limites da legislação em vigor.

Parágrafo sexto - A utilização do trabalho intermitente em outras situações que não em eventos também serão permitidas mediante a celebração de acordo coletivo obrigatório com o Sindicato da respectiva base territorial.

Parágrafo sétimo – O Sindicato Laboral enviará obrigatoriamente cópia dos acordos objeto desta cláusula ao Sindicato Patronal.

Parágrafo oitavo – A não celebração do acordo coletivo com o Sindicato da respectiva Base Territorial, previsto nesta cláusula, acarretará a descaracterização da modalidade de contrato de trabalho intermitente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO A TEMPO PARCIAL

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

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

Parágrafo segundo – A utilização do trabalho em regime de tempo parcial em Instituições Financeiras ou equivalentes e em órgãos públicos fica restrita a rendições de intervalos intrajornada, sendo vedada a sua utilização como jornada regular diária, sob pena de descaracterização do regime de tempo parcial e consequente pagamento como regime integral.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO(A) VIGILANTE EMBARCADO(A) EM PLATAFORMA OFFSHORE

O trabalho dos(as) vigilantes sob o regime embarcado(a) nas plataformas marítimas de petróleo, gás e navios “OFFSHORE”, garantirá a ele(a) o adicional de confinamento em 33% do piso salarial que será aplicado sobre os dias efetivamente embarcados e será realizado em escala 14x14, qual seja 14 (quatorze) dias de embarque para 14 (quatorze) dias de folga, cuja jornada de trabalho nos 14 (quatorze) dias embarcados(as) será de 12 (doze) horas diárias, garantindo-se os descansos legais.

Parágrafo primeiro - Para identificação de eventuais Horas Extras praticadas, todos(as) os(as) empregados(as) que exercem suas atividades “OFFSHORE” submeter-se-ão ao Controle de Jornada através do preenchimento diário e pessoal de Folhas de Ponto indicando fielmente o início e término da jornada, nos termos do art. 74 e seus Parágrafos da CLT e da portaria 671, de 08 de junho de 2022.

Parágrafo segundo – O(A) vigilante não terá despesas de acomodação, transporte e alimentação enquanto estiver embarcado(a).

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho deverá ser registrado pelos(as) empregados(as) em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos, ficando as empresas obrigadas a colher assinatura dos(as) empregados(as) ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, podendo ser utilizado biometria, senha pessoal ou qualquer outra tecnologia que certifique a autenticidade da marcação do ponto ou assinatura digital pelos(as) empregados(as), podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação; além da faculdade de se adotar o ponto por exceção, conforme a legislação em vigor.

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

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

rendição do posto de trabalho.

Parágrafo terceiro – Quando necessário, a empresa fornecerá o aparelho, equipamento adequado ou meio disponível para o registro do horário de trabalho.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTAS AOS SERVIÇOS - ATESTADO DE JUSTIFICATIVA

As faltas dos(as) empregados(as)' aos serviços, por motivo de saúde, deverão ser justificadas por meio de atestados médicos ou odontológicos, fornecidos pelo convênio médico; pelo convênio médico credenciado por uma das partes; pelo Sistema Único de Saúde – SUS; ou pelos dos Sindicatos Obreiros, onde houver; obrigando-se a empresa a acolher os mesmos, contrarrecibo.

Parágrafo primeiro – As ausências ao trabalho deverão ser obrigatoriamente comunicadas por escrito pelo(a) empregado(a) [ou seu(sua) representante] à empresa, com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência do evento motivador do afastamento ou antes do horário de sua apresentação no posto de trabalho em casos de urgência, para fins de cobertura da prestação de serviços no cliente. Serão aceitos como meio de comunicação das ausências, o aviso via correio eletrônico/e-mail ou WhatsApp oficial da empresa. Após, os atestados/documentos originais que justificam legalmente as ausências deverão ser entregues ao(à) preposto(a) ou representante da empresa, no posto de serviço do(a) empregado(a), mediante recibo, no prazo máximo de 02 (dois) dias a contar do seu retorno ao trabalho.

Parágrafo segundo – As empresas que exigirem que o(a) empregado(a) entregue o documento de forma presencial diferente do previsto no parágrafo primeiro, deverão considerar o referido dia de deslocamento como de trabalho normal, sem qualquer prejuízo ao(à) trabalhador(a), exceto no caso de retorno de afastamento que não é considerado dia de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO (A) AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de um dia por semestre ao(à) empregado(a), para levar filho(a) menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade (ou sem limite de idade, caso o dependente previdenciário possua deficiência física ou mental) à consulta ou retorno médico ou equivalente, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do seu retorno ao trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOMINGOS, FERIADOS E FOLGAS TRABALHADAS

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

Parágrafo primeiro - Em todas as escalas, excluindo-se a Jornada 12x36, e com as suas folgas devidamente gozadas, não há implicação em pagamento de 100% sobre o domingo trabalhado, uma vez que devidamente compensado, mas desde que pelo menos uma folga no mês coincida com o dia de domingo.

Parágrafo segundo – Face a especificidade da atividade, ficapermitido o trabalho em domingos e feriados, nos termos da legislação vigente, observado o disposto na presente cláusula.

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

Os(As) empregados(as) quando à disposição do plantão, somente poderão prestar serviços em um raio de até 100 quilômetros e, se não escalados para substituições, cumprirão jornada de trabalho, sem prejuízo salarial.

Parágrafo primeiro – Aos(Às) plantonistas destacados(as) para algum posto, as empresas se obrigam a fornecer, gratuita e antecipadamente, o numerário necessário da condução de ida e volta para o local de trabalho.

Parágrafo segundo – As empresas fornecerão aos(às) plantonistas um vale-refeição a mais, de igual valor ao contido na Cláusula “Vale ou *Ticket* Refeição” do presente Instrumento Normativo, quando o posto de serviço for num raio superior a 40 (quarenta) quilômetros do local do plantão.

Parágrafo terceiro – Todos os afastamentos, liberações ou determinações das empresas para que os(as) empregados(as) permaneçam temporariamente em casa à espera de chamado ou de posto de serviço, obrigatoriamente serão documentados por aviso escrito, firmado pelo(a) representante da empresa, devidamente motivado e entregue ao(à) empregado(a), sendo devida a remuneração e o vale-refeição previsto na Cláusula “Vale ou *Ticket* Refeição” do presente Instrumento Normativo, neste período.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REFLEXOS E CONSECTÁRIOS LEGAIS

As remunerações salariais/acessórias serão obrigatoriamente pagas sobre repouso semanal remunerado, 13º salário, FGTS, férias e seu 1/3 (um terço) e verbas rescisórias, a todos(as) os(as) empregados(as) que fizerem jus aos adicionais respectivos, dispostos nas Cláusulas econômicas desta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS

A empresa que suprimir as horas extras habitualmente trabalhadas, fica obrigada a indenizar os(as) empregados(as) de acordo com a Súmula 291 do C.TST, exceto se firmar um acordo coletivo com o Sindicato Profissional da localidade, com outras garantias.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS ANUAIS

As empresas se obrigam a comunicar aos(às) seus(suas) empregados(as), com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início e o período das férias individuais, bem como as coletivas, as quais não poderão ter o seu início no período de dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado, nos termos do parágrafo terceiro do Artigo 134, da CLT, exceto para a jornada especial 12X36.

Parágrafo primeiro – A remuneração das férias e do respectivo adicional de 1/3 (um terço), previsto no inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, com a incidência de todos os adicionais e consectários legais e convencionais, e acrescido do adicional de periculosidade serão pagos em até dois dias antes de seu início, aplicando-se também esse critério por ocasião de qualquer rescisão do contrato de trabalho, inclusive sobre férias vencidas a serem indenizadas nas rescisões por justa causa, e às férias proporcionais nas rescisões a qualquer título, quando houver.

Parágrafo segundo – A critério do empregador, e desde que haja concordância do(a) empregado(a), as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

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

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONSTITUIÇÃO DE SESMT COMUM PELAS EMPRESAS

Fica facultada às empresas 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 comum 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 polo industrial ou comercial, visando a promoção da saúde e da integridade do(a) trabalhador(a) da categoria nos seus locais de trabalho, em conformidade com o disposto nos itens 4.5.3, 4.14.3 e 4.14.4 da NR 4, do Ministério do Trabalho e Emprego.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COLETE A PROVA DE BALAS

Aos(Às) vigilantes que trabalham em postos armados, como procedimento de segurança física, nos termos do subitem E.2, do Anexo 1, da Norma Regulamentadora nº 06, incluído pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 191 de 04 de dezembro de 2006 e legislação superveniente, é obrigatório o fornecimento e o uso do colete à prova de balas, conforme especificações contidas na legislação aplicável às empresas de segurança privada e à aquisição de produtos controlados.

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

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

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

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES, ROUPAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Na data de admissão, as empresas se obrigam a fornecer, aos(às) vigilantes, inteiramente grátis os uniformes, roupas e instrumentos de trabalho para o período máximo de doze meses, sendo duas calças, duas camisas, um par de sapato ou coturno, uma gravata, um quepe, um cinto, coldre, jaqueta ou blusa de frio e outras peças de vestuário exigidas pela empresa.

Parágrafo primeiro – Poderá a empresa descontar do(a) empregado(a) o fornecimento de vestuário excedente ao previsto no *caput*; no valor equivalente a nota fiscal de compra, desde que decorrente de mau uso ou extravio injustificado.

Parágrafo segundo – Os(As) empregados(as) demitidos(as) ou demissionários(as) deverão devolver os uniformes no primeiro dia útil subsequente ao último dia trabalhado, no local da prestação de serviços e contrarrecibo, sob pena de desconto do valor correspondente.

Parágrafo terceiro – O Parágrafo acima refere-se exclusivamente aos uniformes fornecidos nos últimos doze meses, com exceção da japonsa, jaqueta, casaco do tipo sobretudo e demais uniformes logotipados fornecidos para uso por longo prazo, que sempre deverão ser devolvidos.

Parágrafo quarto - A higienização do uniforme é de responsabilidade do(a) trabalhador(a), pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas são de uso comum.

Parágrafo quinto – É proibida a utilização da capa de colete sem a placa balística em postos armados ou desarmados.

Parágrafo sexto – No momento da chegada e da saída do posto de serviço, o tempo para a troca do uniforme será de até 10 (dez) minutos em cada período, não caracterizando, desta forma, nem tempo à disposição da empresa nem atraso, nos termos do parágrafo primeiro, do artigo 58 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO USO DE TECNOLOGIAS - BODY CAM (CÂMERA CORPORAL PORTÁTIL)

As empresas de vigilância poderão, à seu critério, implantar e utilizar *Body Cam* (Câmera Corporal Portátil) nos postos de serviços, que será acoplada ao uniforme do(a) vigilante, com recursos de captura de áudios, fotos e vídeos, como forma de garantir maior transparência nas atribuições dos(as) vigilantes, e principalmente, protegendo-os contra acusações de abusos, excessos e irregularidades, coibindo eventuais desvios de conduta, oportunizando a regular produção de provas e propiciando ao cliente um maior grau de confiança nas ações desenvolvidas pelas empresas e pelos(as) vigilantes em operações, aprimorando os serviços oferecidos e observando os regulamentos técnicos e os procedimentos estabelecidos para os trabalhos.

Parágrafo Primeiro – As imagens captadas serão protegidas por Lei, especialmente pelos termos da Lei Geral de Proteção de Dados.

Parágrafo Segundo – O armazenamento das imagens será de responsabilidade da empresa que optar por utilizar as câmeras, só poderão ser fornecidas para fins legais. Se os equipamentos forem fornecidos pelo tomador/cliente, tanto empresa de vigilância e vigilante deverão respeitar os termos de uso dispostos por este, desde que respeitada a legislação em vigor.

Parágrafo Terceiro – Os(As) vigilantes serão devidamente treinados(as) previamente sobre o uso dos equipamentos, assinando termo de responsabilidade e uso. Os equipamentos deverão ser entregues em perfeitas condições de uso e serão desligados durante os intervalos para refeição e descanso e uso do sanitário.

Parágrafo Quarto - Nos termos da Lei Federal nº 14.967/24, de atos normativos e da Portaria DG/PF nº 18.045/2023 ou da que vier a substituí-la, as empresas de vigilância patrimonial poderão utilizar toda a tecnologia disponível, no desenvolvimento de suas atividades, sem que represente ameaça à vida, à saúde e à dignidade da pessoa humana.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÕES / CUMPRIMENTO DA CIPA

Quando obrigadas ao cumprimento da NR-5, da Portaria Nº 3.214/78, COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES, as empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência de 60 (sessenta) dias, a data da realização das eleições.

Parágrafo primeiro - O registro de candidatura será efetuado contrarrecibo da empresa, firmado por responsável do setor de administração.

Parágrafo segundo - A votação será realizada através de lista única de candidatos(as).

Parágrafo terceiro - Os(As) mais votados(as) serão proclamados(as) vencedores(as), nos termos da NR-5 da Portaria Nº 3.214/78, e o resultado das eleições será comunicado ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo quarto - Fica garantido ao(à) vice-presidente da CIPA e ao Sindicato o direito de acompanhar e fiscalizar todo o processo de votação e apuração da CIPA.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SAÚDE OCUPACIONAL – ASSISTÊNCIA ESPECIALIZADA – ASO

As empresas ficam obrigadas a garantir aos(às) empregados(as) a assistência especializada, conforme disposto na lei, assegurando gratuitamente os exames de saúde ocupacional de admissão, periódicos, de retorno após afastamento do trabalho e demissionais.

Parágrafo primeiro – Em caso de sinistros nos postos de trabalho, as empresas ficam obrigadas a garantir exames de saúde ocupacional no período de tratamento necessário à recuperação do(a) empregado(a).

Parágrafo segundo – Aos(Às) empregados(as) acidentados(as) no trabalho ou que sejam vítimas de doença ocupacional, as empresas ficam obrigadas a fornecer no prazo de lei, a CAT devidamente preenchida de acordo com as normas do INSS.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA COMPENSAÇÃO EM CASOS DE ACIDENTE DE TRABALHO

Na ocorrência de qualquer fato ensejador de indenização ao(à) empregado(a), seja de que natureza for, a indenização do seguro de vida previsto na Cláusula “SEGURO DE VIDA” desta Convenção Coletiva de Trabalho, será compensado nos valores indenizatórios arbitrados em juízo.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA AOS SINDICATOS PROFISSIONAIS

As empresas ficam obrigadas a descontar na folha de pagamento mensal, a mensalidade associativa dos(as) empregados(as) sindicalizados(as), as quais se obrigam a recolher por via bancária em favor do Sindicato Profissional, enviando ao mesmo mensalmente o recibo de depósito anexado à relação dos(as) empregados(as), valendo-se para tanto da notificação da entidade sindical interessada, que informará os nomes dos(as) novos(as) sindicalizados(as) e dos(as) que pedirem desligamento do quadro social a cada mês.

Parágrafo Primeiro - Ficando comprovado que as empresas foram notificadas, até o dia 20 de cada mês, por meio eletrônico, correio, protocolo e cartório, da entrega do boleto bancário das mensalidades associativas e recusando-se a fazer os descontos, devidamente autorizados e assinados pelo(a) empregado(a), ficará o empregador responsável pelo pagamento das mensalidades integrais devido pelo(a) funcionário(a), sem desconto em remuneração futura, como forma indenizatória diante da mora exclusiva do empregador, desde que comprovada a associação à época. Aplica-se ainda as penalidades diante da mora do parágrafo segundo.

Parágrafo segundo - A contribuição associativa será recolhida no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto e no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC - IBGE, acrescido de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração até o dia do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações.

Parágrafo terceiro - A entidade sindical credora utilizará das ferramentas de restrição ao crédito, bem como de cobrança judicial contra a empresa em atraso, podendo para tanto alegar abuso de poder econômico por retenção / usurpação de recursos financeiros, que caracteriza apropriação indébita e cerceia o livre exercício sindical da categoria profissional, conforme termo de autorização do(a) associado(a) de posse da empresa empregadora, enviado pelo Sindicato Profissional da respectiva Base.

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

deu causa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL

As empresas ficam obrigadas a descontar na folha de pagamento mensal, a contribuição assistencial dos(as) empregados(as), observando os termos do julgamento do STF no tema 935, se obrigando a recolher por via bancária em favor do Sindicato Profissional, enviando a este mensalmente o recibo de depósito anexado à relação dos(as) empregados(as).

Ao Sindicato Profissional de São Paulo (SEEVISSP), na base de sua representação, nos termos do TAC nº 27/2014, do MPT 2ª Região São Paulo, e visando atender ao princípio de que a toda prestação deve corresponder uma contraprestação, bem como a decisão do Supremo Tribunal Federal, no recurso extraordinário com agravo ARE 1.018.459, durante a vigência da presente Norma Coletiva (CCT), será devida por todos(as) os(as) empregados(as), integrantes da categoria profissional na base de representação do SEEVISSP, beneficiado(a) pelo instrumento normativo e não associado(a), a contribuição assistencial/negocial mensal de 1% (um por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado(a) não associado(a), em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º salário de todos(as) os(as) empregados(as), inclusive os(as) associados(as), que deverá ser descontada mensalmente pelos(as) empregadores(as) e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos(as) não associados(as)/filiados(as) serão preenchidas e assinadas na sede do Sindicato.

Ao Sindicato Profissional de Araraquara, em toda sua base territorial de representação, de acordo com a deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional, bem como a decisão do Supremo Tribunal Federal, no recurso extraordinário com ARE 1.018.459, será devida durante os anos de 2026 e 2027 por todos(as) os(as) empregados(as), uma contribuição assistencial/negocial mensal de 2% (dois por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado(a), em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos(as) empregadores(as) e repassada ao Sindicato. As eventuais oposições individuais dos(as) filiados(as) e não filiados(as) serão recebidas a qualquer tempo, mediante protocolo pessoal de documento de próprio punho em sua Sede.

Ao Sindicato Profissional de Barretos, em toda sua base territorial de representação, será devida por todos(as) os(as) empregados(as), uma contribuição assistencial/negocial mensal de 2% (dois por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado(a), em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos(as) empregadores(as) e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos(as) não associados(as)/filiados(as) somente poderão ocorrer, no prazo máximo de até trinta dias corridos a contar da assinatura do presente instrumento Coletivo, mediante protocolo pessoal, por documento escrito de próprio punho pelo(a) opositor(a) na sede do sindicato, mediante apresentação de seus documentos pessoais. Para os(as) novos(as) trabalhadores(as), a oposição poderá ser exercida no prazo de quinze corridos nos mesmos termos a contar de sua contratação.

Ao Sindicato Profissional de Bauru será devida uma contribuição assistencial/negocial somente para os(as) não associados(as), no mês de janeiro de 2026, no percentual de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário relativo à função destes(as) empregados(as), acrescido do adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento). As empresas deverão ainda descontar de forma proporcional (considera-se para esse desconto, como mês completo o período igual ou superior a 15 dias, desprezando os períodos iguais ou inferiores à 14 dias) o percentual de 6% (seis por cento) dos(as) não associados(as) contratados(as) no decorrer do ano de 2026, caso não haja alteração por norma legislativa, que deverá ser descontado de uma só vez pelos(as) empregadores(as) no mês da contratação e repassado ao respectivo Sindicato no dia 10 de cada mês subsequente à contratação, mediante boleto fornecido pela entidade. Descontos efetuados indevidamente de trabalhadores(as) associados(as) serão de inteira responsabilidade da empresa, que se responsabilizará pelo reembolso. Mediante decisão da Assembleia da Campanha Salarial Janeiro/26, fica garantido ao(à) trabalhador(a) não sindicalizado(a) opor-se no prazo de 10 (dez) dias após a sua admissão ou do registro

da convenção coletiva, conforme AGE de 03/10/2025, bem como a decisão do Supremo Tribunal Federal, no recurso extraordinário com ARE 1.018.459.

Ao Sindicato Profissional de Campinas (Sindivigilância Campinas), será devida por todos(as) os(as) integrantes da categoria, sindicalizados(as) e não sindicalizados(as), nos 24 meses da vigência da presente Norma Coletiva, incluindo 13º salário, uma contribuição assistencial/negocial de 1,35% (um e trinta e cinco por cento) do piso salarial mensal, que deverá ser descontada mensalmente pelos(as) empregadores(as) e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos(as) não associados(as)/filiados(as) serão recebidas mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede; e do documento de oposição deverá constar a qualificação pessoal e profissional, o número da CTPS e do CPF, de acordo com o estabelecido no TAC nº 452/2012 do MPT da 15ª Região Campinas.

Fica instituída, em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Serviços de Segurança e Vigilância de Guaratinguetá e Região, abrangendo toda a sua base territorial de representação, a contribuição assistencial devida durante o período de vigência da presente norma coletiva, observando o princípio de que toda prestação deve corresponder a uma contraprestação. A contribuição será devida por todos(as) os(as) empregados(as) não associados(as), correspondendo ao percentual de 1,7% (um vírgula sete por cento), incidente sobre o salário da função do empregado, acrescido de 30% (trinta por cento) relativos ao adicional de periculosidade, em todos os meses do contrato de trabalho, inclusive sobre o 13º salário. O desconto será efetuado pelo empregador e repassado ao Sindicato respectivo. Fica garantido ao(à) trabalhador(a) não associado(a) o direito de manifestar oposição ao desconto, conforme deliberado em Assembleia Extraordinária realizada em 24/09/2025, às 19h. A manifestação de oposição poderá ser apresentada no ato da assembleia ou em até 03 (três) dias úteis após o registro da norma coletiva de trabalho, mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho, contendo: nome completo; documento de identificação; número de celular; nome da empresa; e fundamentação para a oposição ao desconto, devendo o documento ser entregue diretamente no Sindicato. Ao formalizar a oposição, o(a) empregado(a) não associado(a) declara-se ciente de que renuncia aos benefícios conquistados pela presente Convenção Coletiva ou por eventual Acordo Coletivo de Trabalho que venha a ser firmado futuramente, desobrigando o empregador de aplicar, em seu favor, os benefícios decorrentes do presente instrumento coletivo.

Ao Sindicato Profissional de Guarulhos, será devida por todos(as) os(as) empregados(as), trabalhadores(as) em atividade na base territorial do sindicato, sindicalizados(as) e não sindicalizados(as), uma "COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL", estabelecida neste contrato de representação em negociação coletiva, podendo por usos e costume apelidada de contribuição assistencial, que será dividida em doze parcelas, com periodicidade mensal, no montante de 1,5% (um e meio por cento) ao mês, incidente sobre o salário base (entenda-se por salário base = piso padrão somado à periculosidade) da categoria profissional, entre 1º de Janeiro de 2026 e 31 de Dezembro de 2026, inclusive sobre o 13º salário, que deverá ser descontada mensalmente dos(as) trabalhadores(as), pelos(as) empregadores(as) e repassada ao Sindicato respectivo neste montante e forma, através de boleto bancário a ser solicitado pela empresa quando do início da ativação de postos de serviço na região, e recolhido pelas empresas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, sendo as importâncias arrecadadas pela empresa a cada mês, recolhidas ao Sindicato em conta bancária, através de boletos, no caso de a empresa efetuar o repasse das contribuições após o prazo, arcará com a importância atualizada monetariamente e acrescida de juros de 1,0% (um por cento) e multa de 10,0% (dez por cento) ao mês ou fração até a data do efetivo pagamento, ainda, ficando o Sindicato autorizado a praticar todos os atos necessários, sejam eles, protestos dos referidos boletos, medidas judiciais ou extrajudiciais, ou quaisquer outros atos; Par. Único, Caso a empresa, não proceda ao desconto conforme prevê a Constituição Federal, Art. 8º. Inc. IV, a empresa assume o ônus de efetuar o repasse do montante devido, que por sua culpa ou do responsável por esta designado para proceder ao desconto e repasse, sem qualquer possibilidade de desconto posterior ao prazo, do(a) trabalhador(a). Sendo uma proposta do coletivo, que fora elaborada respeitando o TAC firmado com MPT e, ainda dentro dos princípios de razoabilidade e necessidade de financiamento sindical, foi apresentada, após efetuada a votação, foi aprovada por unanimidade entre os presentes. A oposição à Contribuição Assistencial/Cota de Participação Negocial/Assistencial: fixado pela assembleia geral de trabalhadores(as), a Assembleia Geral Fixa Contribuição assistencial a todos(as) os(as) Trabalhadores(as), em respeito à decisão do Supremo Tribunal Federal, e entendimento do Ministério Público (vide TAC formalizado), fica facultado a todos(as) os(as) Trabalhadores(as) da categoria lotados na região de representação desta entidade Sindical, o direito

a opor-se a contribuir com esta Entidade de Classe, em contra partida à representação tida em negociações coletivas Salariais, ainda que injustamente venham se beneficiar pelo resultado do trabalho do Sindicato, qual reger-se-á da seguinte forma: a) O prazo para apresentação da oposição à contribuição assistencial será de 30 dias corridos, nos dias e horários normais de expediente da secretaria (horário comercial) findando-se em 10 de Janeiro de 2026, após este prazo não serão acolhidas quaisquer manifestação de oposição, sob nenhum pretexto, tendo em vista que os(as) interessados(as) tiveram um longo e razoável prazo de um mês para manifestarem-se; b) Ainda no quesito prazo, o Sindicato, para ir além da razoabilidade, manterá um sistema de prioridade na última semana do prazo (sabendo que por usos e costumes é o período que os(as) interessados(as) normalmente se manifestam) para garantir o atendimento a todos, respeitando a forma aqui estabelecida; c) A oposição, que deverá ser presencial, será feita através de modelo específico, aprovado pela assembleia, disponibilizado gratuitamente a partir do início do prazo em Dezembro/25, para os que desejam se opor, devendo ser preenchido de forma clara e legível, com seus dados pessoais, dados da empresa, endereço correto do Posto de serviço onde está lotado, em plena conformidade com seus documentos apresentados comprovando estarem lotados nesta empresa, posto e local, devidamente assinado, para após conferido, ser protocolado e devolvido sua via no ato, qual o próprio interessado se encarregará de levar este documento à empresa qual trabalha, não tendo interferência alguma do Sindicato a partir desse momento; d) É indispensável, que o(a) Interessado(a) apresente neste ato, um comprovante claro e oficial, de qual posto de serviço está lotado, cuja cópia será anexada ao documento de oposição, garantindo com isso que não se trata de trabalhador(a) da região de outro sindicato, qual não respondemos; e) Considerando que o Sindicato tem o direito de conhecer um(a) a um(a) cada trabalhador(a) que deseje se opor, conhecer seu entendimento e suas críticas, tendo em sua sede, longe do(a) empregador(a) e olheiros(as) deste(a) que possam intimidá-lo(a) ou influenciá-lo(a), a possibilidade de prestar esclarecimentos, apresentar os trabalhos desenvolvidos pelo Sindicato conscientizando aqueles(as) que aceitarem conversar, respeitando ao final sua vontade; f) A oposição deverá a ser manifestada única e exclusivamente na Sede da Entidade, sito à Rua Guaraciaba, 68, Jd. Barbosa, Guarulhos/SP, devendo ser feita de forma pessoal por cada interessado(a); g) Ficam desautorizados e não reconhecidas as baixas formalizadas fora do prazo; Por qualquer tipo de intermediário, inclusive por procuração ou via postal, ou fora do que fora aqui estabelecido; h) Fica absolutamente vetado às empresas o recebimento direto de qualquer tipo de baixa/oposição, uma vez que às empresas não são parte nesta relação [Empregado(a) e Sindicato Laboral], ainda, sendo possível de ocorrer a interferência patronal de empresas que se utilizam de práticas contrárias às normas da atividade, necessitando assim ao enfraquecimento dos Sindicatos Laborais fragilizando a defesa dos(as) trabalhadores(as), estimulando baixas/cancelamentos/oposição, orientando-os(as) ao cancelamento de forma direta ou indireta, ainda com influência psicológica, caracterizando-se quando oferecem veículos da empresa, e outros meios, inclusive, ser assistidos na baixa por supervisores(as), líderes, chefes, caracterizando pressão psicológica, para que façam o que foi induzido pela empresa, o que inclusive pode caracterizar crime contra a organização do trabalho.

Ao Sindicato Profissional de Jundiaí e Região "Sindivigilância Jundiaí" será devida, por todos(as) os(as) empregados(as) a partir de 1º de janeiro de 2026, com a periodicidade de 24 meses, inclusive, sobre o 13º salário, abrangendo todos(as) os(as) trabalhadores(as) sindicalizados(as) e não sindicalizados(as), beneficiários(as) da presente norma coletiva, respeitando a base territorial desta entidade sindical, o valor da contribuição em 1% (um por cento) sobre o salário base de cada trabalhador(a), autorizado o desconto em folha de pagamento; a oposição ao desconto da contribuição deverá ser realizada diretamente no Sindicato, mediante protocolo de documento individual e por escrito, a qualquer tempo, desde que não associados(as)/filiados(as); as contribuições deverão ser descontadas de todos(as) os(as) empregados(as), pelos(as) empregadores(as), e repassadas ao Sindicato.

Ao Sindicato Profissional de Limeira, será devida por todos(as) os(as) empregados(as) sindicalizados(as) ou não sindicalizados(as) uma contribuição assistencial/negocial - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL; CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EXITOSA QUE OBTEVE BENEFÍCIOS EM PROL DE TODOS(AS) OS(AS) EMPREGADOS(AS) REPRESENTADOS(AS) ASSOCIADOS(AS) OU NÃO DO SINDICATO. POSSIBILIDADE. PRINCÍPIO DA SOLIDARIEDADE, DA BOA-FÉ OBJETIVA E DA FUNÇÃO SOCIAL DA CONTRATAÇÃO COLETIVA conforme prevista no artigo 513, "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, reconhecido pelo STF no RE 1.018.459, ficam os empregadores obrigados a descontar no percentual de 2% (dois por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado(a), em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º salário, que deverá ser obrigatoriamente descontada e recolhida mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo. Fica garantido ao(à) empregado(a) não sindicalizado(a) opor-se no prazo de 10 (dez) dias após a assinatura das normas coletivas (convenção coletiva, acordos coletivos), devendo ser efetuado mediante protocolo pessoal de documento escrito de

próprio punho em sua sede. Ao fazê-lo, o(a) empregado(a) não sindicalizado(a) estará renunciando expressamente à aplicabilidade das normas ora instituídas neste instrumento e em seu contrato de trabalho, desobrigando o empregador do cumprimento, para si, dos benefícios da presente Convenção e acordos. Oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao suscitante através de cartório ou cartas com aviso de recebimento, serão nulas, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. Configura ato antissindical e crime contra a organização do trabalho, previsto no artigo 199 do Código Penal, o incentivo patronal ou de seus representantes ao exercício do direito de oposição à contribuição negocial/cota participativa. A participação pelo(a) empregado(a) das vantagens contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em especial o piso salarial superior ao salário mínimo do Governo Federal e Estadual, demonstra o quanto o "SINDVIGILIM" tem lutado por melhores condições de vida pelos(as) seus(suas) representados(as). O desconto da contribuição negocial/participativa reforça a luta do sindicato, sendo a quota doada pelo(a) trabalhador(a) para manutenção e custeio da estrutura da entidade. Parágrafo primeiro – Estipula-se que a obrigação das empresas estabelecida nesta norma coletiva compreende apenas o compromisso de recolher e repassar as contribuições fixadas pelas assembleias dos(as) empregados(as) da categoria beneficiados(as) pela norma, sem qualquer participação, interferência ou responsabilidade quanto ao ato de criação e fixação das referidas contribuições; sendo que, dessa forma, obrigam-se as empresas a recolher as contribuições profissionais aos sindicatos respectivos no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto e, no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC - IBGE, acrescido de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração até o dia do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações. Parágrafo segundo – No mesmo prazo previsto para o recolhimento/repasso acima, obrigam-se as empresas a fornecerem mensalmente às Entidades Sindicais respectivas a relação completa dos(as) empregados(as) a que se refere o valor descontado, sob pena de incorrerem em multa de 10% (dez por cento) incidente sobre o total devido a título de recolhimento/repasso. Parágrafo terceiro – A entidade sindical credora poderá utilizar-se das ferramentas de restrição ao crédito, bem como protestos dos referidos boletos, cobrança judicial contra a empresa inadimplente ou em atraso, assim como tomar as medidas judiciais cíveis e criminais cabíveis contra eventual apropriação indébita, e, bem assim, tomar as medidas adequadas com respaldo jurídico para repelir o cerceio ao livre exercício da atividade sindical e eventual abuso de poder econômico; tudo com base em estritos fundamentos legais. Fica absolutamente vetado às empresas o recebimento direto de qualquer tipo de baixa/oposição, uma vez que às empresas não são parte nesta relação de empregado(a) e sindicato laboral. Caso a empresa não proceda ao desconto conforme prevê a Constituição Federal, art. 8º, inc. IV, a empresa assume o ônus de efetuar o repasse do montante devido, que, por sua culpa ou do responsável por esta designado para proceder ao desconto e repasse, sem qualquer possibilidade de desconto posterior ao prazo, do(a) trabalhador(a). Parágrafo quarto – A fundamentação do pedido de oposição às contribuições, que passa a ser aqui exigida, encontra motivação no fato de que a entidade sindical necessita ter ciência das razões pelas quais o(a) beneficiado(a) pela norma coletiva firmada se recusa a contribuir, mesmo tendo ciência de que a contribuição é a única forma do(a) não associado(a) efetivamente contribuir para a manutenção do sistema de proteção que o ampara e acresce direitos à esfera jurídica de sua categoria. Parágrafo quinto – Qualquer alteração legislativa, decisão judicial com trânsito em julgado ou regulamentação acerca da matéria em questão que venha a ocorrer na vigência da presente norma coletiva implicará na análise sobre a eventual necessidade de revisão desta cláusula. Parágrafo sexto – Em caso de necessidade de emissão de carta de anuência pelo Sindicato Profissional, todas as despesas efetivadas, referentes a cartório, correio e outras, serão arcadas pela empresa que lhe deu causa.

Ao Sindicato Profissional de Mogi das Cruzes, por todos(as) os(as) empregados(as), uma contribuição assistencial/negocial mensal de 2% (dois por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado(a), em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos(as) empregadores(as) e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos(as) não associados(as)/filiais(as) serão recebidas no prazo de dez dias a contar do início da vigência da norma, mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

Ao Sindicato Profissional dos Empregados Operacionais e Administrativos das Empresas de Segurança, Vigilância e Seus Anexos, de acordo com a Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional que deliberou com base na Nota Técnica PGT-CONALIS nº 09 de 24/10/2024, e, nos termos do Artigo 513, "e" da CLT, reconhecido pelo STF no RE 1.018.459, será devida por todos os empregados representados e beneficiários da Norma Coletiva, mesmo os não associados, uma contribuição assistencial/negocial mensal de 1% (um por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, em todos os meses do contrato de trabalho e também sobre o 13º Salário, exceto nos meses de março de cada ano da vigência desta CCT, quando excepcionalmente deverá ser descontado 2% (dois por cento). As contribuições deverão ser

descontadas pelos empregadores e repassadas ao Sindicato mensalmente até dia 10 do mês subsequente ao desconto, mediante boleto bancário mensalmente emitido para este fim. As eventuais oposições individuais somente dos não associados/filiados, as que não foram entregues na assembleia geral que aprovou a contribuição, deverão ser pessoalmente entregues ao sindicato, escrita de próprio punho, quando serão recebidas mediante protocolo individual. Na oportunidade os não contribuintes serão esclarecidos sobre a necessidade da participação de todos no custeio das atividades sindicais e também sobre a consequência de sua oposição em contribuir.

Ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância de Osasco, Região e Vale do Ribeira (SINDVIGILÂNCIA OSASCO) será devida, por todos(as) os(as) empregados(as)/trabalhadores(as) do segmento da segurança privada, ASSOCIADOS OU NÃO, uma contribuição mensal, de natureza assistencial/negocial, em valor não superior a 1, 5% (um e meio percentuais) ao mês, calculada sobre o Piso Salarial, em todos os meses do contrato de trabalho, inclusive sobre o décimo terceiro salário, pelo prazo de vigência da norma coletiva, que deverá ser descontada da folha de pagamento pelos empregadores e repassada ao SINDVIGILÂNCIA OSASCO, REGIÃO E VALE DO RIBEIRA. Será garantido aos(às) empregados(as)/trabalhadores(as) não associados(as) o direito de oposição ao desconto da referida contribuição, a ser realizada no prazo de 10 (dez) dias úteis da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria ou acordos coletivos, **sem necessidade de fundamentação**, mediante protocolo pessoal de documento individual na Entidade Sindical, realizado em três vias, tudo em conformidade com o Termo de Ajustamento de Conduta vigente (TAC Retificador nº 63.2024 ao TAC nº 71.2016), firmado com Ministério Público do Trabalho – Procuradoria do Município de Barueri.

Ao Sindicato Profissional de Presidente Prudente, será devida por todos(as) os(as) empregados(as), uma contribuição assistencial/negocial mensal de 1,5% (um e meio por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado(a), em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos(as) empregadores(as) e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos não associados(as)/filiados(as) serão recebidas a qualquer tempo, mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

Ao Sindicato Profissional de Piracicaba e Região, será devida por todos(as) os(as) empregados(as) não associados(as), uma contribuição assistencial/negocial mensal de 1% (um por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado(a), em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos(as) empregadores(as) e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos(as) não associados(as)/filiados(as) serão recebidas mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

Ao Sindicato Profissional de Ribeirão Preto, por todos(as) os(as) empregados(as), uma contribuição assistencial/negocial mensal de 2% (dois por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado(a), em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos(as) empregadores(as) e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos(as) não associados(as)/filiados(as) serão recebidas a qualquer tempo, mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

Ao Sindicato Profissional de Santo André, será devida por todos(as) os(as) empregados(as), uma contribuição assistencial/negocial mensal de 2% (dois por cento), observando para o desconto o valor do salário normativo mensal da ocupação funcional de cada empregado(a), no período de 01/01/2026 a 31/12/2027, incidindo inclusive sobre o valor pago a título de 13º salário, abrangendo todos(as) os(as) trabalhadores(as) sindicalizados(as) e não sindicalizados(as) da categoria profissional, beneficiários(as) da norma salarial coletiva que prestam serviços nos municípios de Santo André, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. O desconto será efetuado pelas empresas e recolhido em favor do Sindicato, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, e no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC – IBGE, acrescido de multa de 5% (cinco por cento), e juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, até a data do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações. O pagamento será efetuado através de guias próprias, que

serão encaminhadas pelo Sindicato às empresas, em tempo hábil para o efetivo pagamento. As eventuais oposições individuais serão recebidas no prazo de 10 (dez) dias após a sua admissão ou a contar do início da vigência da presente Norma, mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

Ao Sindicato Profissional de Santos, será devida por todos(as) os(as) empregados(as), uma contribuição assistencial/negocial mensal de 2% (dois por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado(a), em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º salário, abrangendo todos(as) os(as) trabalhadores(as) sindicalizados(as) ou não que prestam serviços nos municípios de Santos e Região, que deverá ser descontada mensalmente pelos(as) empregadores(as) e repassada ao Sindicato respectivo. O direito de oposição aos referidos descontos de contribuições assistencial/negocial, configurado como ato individual e autônomo do(a) trabalhador(a), será garantido aos(às) empregados(as) representados(as) pelo Sindicato dos Vigilantes de Santos e Região desde que não associados(as)/filiados(as), mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho, em sua sede, no prazo de 30 (trinta) dias contados da assinatura da Convenção Coletiva.

Ao SINDICATO DOS EMPREGADOS VIGILANTES E SEGURANÇAS EM EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA E SEUS AFINS DE SÃO BERNARDO DO CAMPO - SP, em toda sua base territorial de representação, de acordo com a deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional, bem como a decisão do Supremo Tribunal Federal, no recurso extraordinário com ARE 1.018.459, será devida durante os anos de 2026 e 2027 por todos os empregados, uma contribuição assistencial/negocial mensal de 2% (dois por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato. As eventuais oposições individuais dos filiados e não filiados, ocorrerão no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura do presente instrumento coletivo, mediante protocolo pessoal de documento de próprio punho em sua Sede.

Ao Sindicato Profissional de São José dos Campos, por todos os empregados(as), será destinada uma Contribuição Assistencial/Negocial mensal de 1,5% (um vírgula cinco por cento), incidente sobre o salário-base de todos os trabalhadores(as) beneficiários(as) da norma coletiva. A contribuição terá periodicidade mensal e vigorará durante todo o período de vigência da norma coletiva a ser firmada, a partir de janeiro de 2026, inclusive com incidência sobre o 13º salário. O recolhimento e repasse das contribuições pelas empresas deverá ocorrer até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto. Em caso de atraso, as empresas ficarão obrigadas ao pagamento do montante corrigido monetariamente pelo INPC/IBGE, acrescido de multa de 5% (cinco por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, até o dia do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações legais. A entidade sindical credora poderá adotar as medidas judiciais e extrajudiciais cabíveis para a cobrança das empresas inadimplentes, podendo, inclusive, alegar abuso de poder econômico por retenção de recursos financeiros, conduta que configura apropriação indébita e cerceamento do livre exercício sindical. A Contribuição Assistencial/Negocial é constitucional, conforme entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal (Tema 935), sendo garantido o direito de oposição individual aos trabalhadores(as). O exercício do direito de oposição deverá ser feito por meio de solicitação escrita, de próprio punho, protocolada na sede do sindicato, no prazo de 10 (dez) dias, contados de 06/01/2026 a 16/01/2026, inclusive, mediante apresentação de documento de identidade (RG) e Carteira de Trabalho (CTPS).

Ao Sindicato Profissional de São José do Rio Preto, será devida contribuição assistencial/negocial no percentual de 1% (um por cento) com periodicidade de 12 (doze) meses a partir de 01/01/2026 até 31/12/2026, incidindo sobre o salário normativo/piso salarial, inclusive sobre o 13º salário descontada de uma única vez, por ocasião do pagamento da segunda parcela, na mesma proporção de 1% (um por cento), com abrangência a todos os(as) trabalhadores(as) sindicalizados(as) ou não, inclusive aqueles que prestam serviços para empresas de segurança orgânica distinta da segurança ostensiva em atividade na base territorial do sindicato, e também daqueles(as) admitidos(as) após a data base, cujo recolhimento em favor do sindicato será através de guias padronizadas enviadas mensalmente pelo sindicato, com desconto em folha de pagamento, o prazo de recolhimento da contribuição pela empresa é até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto em boletos padronizados de instituição financeira credenciada, que será enviado em tempo hábil, a fim das empresas procederem ao repasse do valor da contribuição descontada

de todos(as) os(as) trabalhadores(as) em folha de pagamento, e no caso da empresa efetuar o pagamento com atraso, arcara com a importância atualizada monetariamente de acordo com o mesmo índice que reajustou o piso salarial em janeiro/2026, acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, e multa de 10% (dez por cento) ao mês ou fração, até a data do efetivo pagamento, em caso de inadimplência por parte da empresa, o sindicato tomará todas as medidas judiciais e extrajudiciais que julgar necessária para o efetivo recebimento, o direito de oposição à contribuição assistencial por trabalhador(a) não sindicalizado(a) será no prazo de 10 (dez) dias úteis, a partir de 06/01/2026 até 19/01/2026 ou após sua admissão, a ser firmada de próprio punho e pessoalmente pelo(a) opositor(a) na sede da entidade de segunda a sexta-feira no horário das 08:00 as 12:00 e das 14:00 as 17:00 horas, sem nenhuma interferência da empresa a qual foi contratado(a).

Ao Sindicato Profissional de Sorocaba, será devida por todos(as) os(as) empregados(as), uma contribuição assistencial mensal de 1% (um por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado(a), em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos(as) empregadores(as) e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos(as) não associados(as)/filiados(as) serão recebidas a qualquer tempo mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

Parágrafo primeiro – Estipula-se que a obrigação das empresas estabelecida nesta norma coletiva, compreende apenas o compromisso de recolher e repassar as contribuições fixadas pelas assembleias dos(as) empregados(as) da categoria beneficiados(as) pela norma, sem qualquer participação, interferência ou responsabilidade quanto ao ato de criação e fixação das referidas contribuições; sendo que, dessa forma, obrigam-se as empresas a recolher as contribuições profissionais aos sindicatos respectivos no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto e no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC - IBGE, acrescido de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração até o dia do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações.

Parágrafo segundo – No mesmo prazo previsto para o recolhimento/repasse acima, obrigam-se as empresas a fornecerem mensalmente às Entidades Sindicais respectivas, a relação completa dos(as) empregados(as) a que se refere o valor descontado, sob pena de incorrerem em multa de 10% (dez por cento) incidente sobre o total devido a título de recolhimento/repasse.

Parágrafo terceiro - A entidade sindical credora poderá utilizar-se das ferramentas de restrição ao crédito, bem como de cobrança judicial contra a empresa inadimplente ou em atraso, assim como tomar as medidas judiciais cíveis e criminais cabíveis contra eventual apropriação indébita, e bem assim tomar as medidas adequadas com respaldo jurídico para repelir o cerceio ao livre exercício da atividade sindical e eventual abuso de poder econômico; tudo com base em estritos fundamentos legais.

Parágrafo quarto – A fundamentação do pedido de oposição às contribuições, que passa a ser aqui exigida, encontra motivação no fato de que a entidade sindical necessita ter ciência das razões pelas quais o(a) beneficiado(a) pela norma coletiva firmada se recusa a contribuir, mesmo tendo ciência de que a contribuição é a única forma do(a) não associado(a) efetivamente contribuir para a manutenção do sistema de proteção que o(a) ampara e acresce direitos à esfera jurídica de sua categoria. Este parágrafo não se aplica ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância de Osasco, Região e Vale do Ribeira (SINDVIGILÂNCIA OSASCO), que observará os termos do TAC por ele firmado.

Parágrafo quinto - Havendo pagamento pela empresa em condenação na Justiça do Trabalho, acerca da devolução de valores previstos nesta Cláusula, a empresa poderá descontar os valores corrigidos nos próximos recolhimentos ao Sindicato Laboral da respectiva base, desde que comprove os valores da condenação/acordo, além de comprovar que realizou o desconto e respectivo repasse, bem como comprovar o envio da lista com os nomes dos(as) empregados(as) que sofreram o desconto, prevista no parágrafo segundo desta Cláusula. Também se enquadram nesta hipótese os valores proporcionais devolvidos por acordo judicial homologado ou acordo via CCP da categoria.

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES PARA ASSINATURA DA CCT PARA TODA A CATEGORIA

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; considerando que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, prevalecerá o negociado sobre o legislado; considerando que não há vedação legal a que a autorização prévia e expressa da contribuição possa ser feita de forma coletiva. Assim, por deliberação da Assembleia Geral do SESVESP realizada em 16/01/2018, de acordo com o disposto no art. 8º, incisos III e IV, da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SESVESP deverão recolher junto ao Banco em favor do SESVESP, mediante guia a ser fornecida por este, a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, para a assistência a todos e não somente a associados, conforme estabelecido na tabela que será divulgada pelo Sindicato Patronal, nos termos aprovados na respectiva AGE.

Parágrafo Primeiro - O vencimento desta contribuição será no dia 10 de fevereiro de cada ano.

Parágrafo Segundo - O atraso no pagamento da contribuição supramencionada acarretará multa de 10%, juros de 0,033/dia e correção monetária em caso de atraso, passível de medidas judiciais, arcando a empresa com eventuais despesas e honorários advocatícios.

Parágrafo Terceiro - A contribuição negocial será proporcional para as empresas que obtiverem o alvará de funcionamento da Polícia Federal após o mês de janeiro de cada ano, na proporção de 01/12 avos por mês após a publicação de seu Alvará.

Parágrafo Quarto - A correção dos valores da contribuição negocial se dará pelo mesmo índice da Convenção Coletiva, no mês de janeiro de cada ano.

Parágrafo Quinto - Fica assegurado o direito de oposição às empresas que o fizerem expressamente e por escrito em até 30 dias antes da data de vencimento da contribuição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUADROS DE AVISOS E GARANTIAS SINDICAIS PROFISSIONAIS

As empresas manterão nos locais de trabalho à disposição do Sindicato Profissional, quadros de avisos com livre acesso aos(às) empregados(as), que servirão para afixar comunicados de interesse coletivo da categoria, sem que tenham conotação de teor partidário ou de ofensa moral, que permanecerão expostos por cinco dias úteis no mínimo, para conhecimento dos(as) empregados(as), procedendo-se também à afixação da norma salarial coletiva da categoria, por tempo indeterminado.

Parágrafo único - Os(As) dirigentes sindicais da categoria profissional terão acesso aos locais de trabalho para o desempenho das suas atribuições, inclusive acompanhado(a) de um(a) assessor(a), com o prévio conhecimento da empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - INIBIÇÃO AO DESVIO FUNCIONAL

As partes convenientes se obrigam a adotar meios efetivos que impeçam e/ou dificultem a prática do “desvio de função” ou qualquer tipo de contratação inadequada nas atividades de vigilância e segurança privada.

Parágrafo primeiro - Fica expressamente proibida a contratação de profissionais alheios à vigilância e segurança privada, com funções como porteiro(a), fiscal, vigia, e outras, para o exercício das suas funções específicas, que devem ser desempenhadas, sempre, por profissionais enquadrados na legislação existente, e segundo funções constantes da Convenção Coletiva, exceto no que diz respeito às funções de natureza administrativa.

Parágrafo segundo – Considera-se também fraudulenta a denominação de funções na atividade de vigilância e segurança privada, alheias às que estão expressamente previstas nas normas coletivas da categoria.

Parágrafo terceiro - No caso de contratação irregular, na forma preconizada no parágrafo anterior, a Empresa, além das sanções trabalhistas e administrativas pertinentes, incorrerá em multa de 50% do piso salarial da categoria, por empregado(a) e por mês de trabalho, cujo(a) beneficiário(a) será o(a) próprio(a) empregado(a) prejudicado(a).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas concordam em credenciar as instituições conveniadas, apresentadas pelos Sindicatos Profissionais, para fins de empréstimos consignados em folha de pagamento, obrigando-se ainda a proceder com os devidos repasses dos valores descontados em folha de pagamento à respectiva Instituição contratada ou Sindicato Laboral, sob pena de sofrer as medidas impostas pelas Entidades Sindicais, a saber, o uso das ferramentas de restrição ao crédito, bem como o ajuizamento de ações judiciais para o cumprimento/cobrança.

Parágrafo primeiro – Fica estabelecido que a instituição financeira/credenciada/apresentada pelo Sindicato Profissional, terá autonomia de credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os critérios necessários para seu credenciamento.

Parágrafo segundo – Caso a empresa recuse o credenciamento de qualquer instituição apresentada, deverá justificar por escrito, sendo que o Sindicato Profissional fará apresentação de nova instituição, não sendo aceitas recusas consecutivas.

Parágrafo terceiro – O objeto desta Cláusula não se confunde com a previsão contida na Cláusula “Descontos Especiais em Folha de Pagamento” deste Instrumento Normativo.

Parágrafo quarto – As empresas que retiverem os valores discriminados no *caput* desta cláusula, não repassando a quem de direito, e vier a causar dano ao(à) empregado(a) de qualquer espécie (como por exemplo, inserção em órgãos de restrição de crédito etc.), serão responsáveis pelos prejuízos causados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

Por força desta Convenção e com fundamento no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem de licitações públicas da administração direta ou indireta, e concorrências privadas, deverão apresentar a Certidão de Regularidade para com as obrigações sindicais, com validade de 30 (trinta) dias, que serão expedidas pelo Sindicato Econômico e pelo Sindicato Profissional da base em que se encontra sediada a empresa, bem como pelo(s) Sindicato(s) Profissional(ais) do local ou locais da prestação de serviço objeto da licitação, sendo tais certidões específicas para cada licitação.

Parágrafo primeiro – Consideram-se obrigações sindicais:

A) Recolhimento da Contribuição Sindical (Profissional e Econômica);

B) Recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas neste Instrumento e/ou aprovadas em Assembleias das Entidades para desconto dos(as) empregados(as), mediante o envio da ata da Assembleia ao Sindicato Patronal.

Parágrafo segundo – A presente Cláusula tem o objetivo de resguardar o órgão contratante, para que este tenha a ciência de que as empresas participantes estejam em dia com suas obrigações sindicais. Não havendo a previsão da exigência das certidões no edital, permitirá às empresas licitantes, ou mesmo aos Sindicatos, impugnam o processo licitatório.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Será facultado aos Sindicatos Profissionais a realização de procedimentos, a pedido das empresas interessadas e desde que haja concordância do(a) empregado(a), com vistas a firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT).

Parágrafo primeiro - O termo previsto no parágrafo acima discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, apurará eventuais diferenças existentes, e caso esteja tudo regular ou seja entabulado acordo a respeito das diferenças apontadas, dele constará a quitação anual dada pelo(a) empregado(a), com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Parágrafo segundo - Como não há mais contribuição compulsória prevista na legislação trabalhista, a forma de organização, funcionamento e manutenção do departamento sindical profissional responsável pelos procedimentos que objetivam a quitação anual trabalhista, será definida pelos Sindicatos signatários.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - RESPONSABILIZAÇÃO PELOS COMPROMISSOS OBRIGACIONAIS PACTUADOS

São legítimos para responder pelos compromissos obrigacionais pactuados em norma coletiva, os(as) proprietários(as), sócios(as) ou cotistas de empresa individual ou de conceito societário, que assumem os riscos econômicos/sociais na atividade de segurança privada, similares e conexos, mesmo que se tornem comuns sob o controle de uma delas ou dos(as) mesmos(as) sócios(as), cuja alteração jurídica, não implicará em nenhum prejuízo aos(às) empregados(as) com contrato em vigor, mantendo os benefícios mais favoráveis existentes.

Parágrafo único - Os(As) diretores(as) cotistas, sócios(as) proprietários(as), administradores(as) e representantes legais de empresas abrangidas pelo acordo ou convenção coletiva, serão responsabilizados por ação judicial civil ao infringir regra normatizada, que resulte em prejuízo econômico e moral a empregados(as), especialmente em casos de acidente ou doença do trabalho, que resultará em ação criminal arrolando os(as) tomadores(as) dos serviços.

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

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

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

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

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

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

Parágrafo quinto - Como não há mais contribuição compulsória prevista na legislação trabalhista, a forma de organização, funcionamento e manutenção da Comissão prevista na presente Cláusula, será definida pelos Sindicatos signatários.

Parágrafo sexto – Nos casos em que são tratadas questões relativas a contratos extintos, é condição para a utilização dos mecanismos desta Cláusula, que a rescisão de contrato com duração igual ou superior a um ano tenha passado pela assistência/homologação dos sindicatos representativos, e no caso dos contratos havidos por prazo inferior a um ano, que tenha se dado a rescisão do contrato com quitação correspondente das verbas rescisórias.

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

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

Parágrafo nono – A utilização de quaisquer Comissões de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, inclusive as já existentes, fica condicionada à prévia anuência do Sindicato Laboral da respectiva base territorial.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - VIGÊNCIA E HIPÓTESES DE REFORMA DA NORMA COLETIVA

As cláusulas, regras, disposições e condições normatizadas no presente instrumento de norma coletiva da categoria, de natureza econômica, vigerão por 01 (um) ano a partir de 1º de janeiro de 2026, com término em 31 de dezembro de 2026 - observado o disposto no parágrafo único desta cláusula - e as de natureza social, vigerão por 02 (dois) anos a partir de 1º de janeiro de 2026, com término em 31 de dezembro de 2027.

Parágrafo único – As cláusulas de natureza econômica terão seu valor reajustado em 1º de janeiro de 2027, com base nas negociações coletivas entre as partes.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DOS DIREITOS CONVENCIONADOS

As empresas reconhecem a legitimidade e a representatividade dos Sindicatos Profissionais, como substituto processual, para a propositura, em suas respectivas bases territoriais, de ações de cumprimento, podendo utilizar todos os meios processuais cabíveis, visando obrigar as empresas ao cumprimento da integralidade dos direitos dispostos nas leis e na presente norma coletiva, e eventuais acordos coletivos outros, sem limitações, em defesa de todos(as) os(as) empregados(as) e ex-empregados(as) legitimamente representados(as).

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - PENAS COMINATÓRIAS EM FAVOR DAS ENTIDADES SINDICAIS E DOS EMPREGADOS

As infrações às Cláusulas da presente norma, ainda que parciais, implicarão em multa diária cumulativa, por dia e por Cláusula, de 3% (três por cento) calculada sobre o valor do salário normativo da função, considerado na data do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações de lei e/ou condenações judiciais, que será revertida ao Sindicato Laboral da respectiva base territorial e aos(às) empregados(as).

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

Parágrafo segundo – A pena cominatória prevista no *caput* somente terá eficácia se for aplicada em ação judicial, com a assistência ou participação do Sindicato Profissional do(a) interessado(a).

Parágrafo terceiro – O valor da multa, por Cláusula, não ultrapassará, em nenhuma hipótese, o valor da obrigação principal, limitada ainda no valor de 01 (um) piso salarial do(a) vigilante previsto neste Instrumento Coletivo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - IMPACTO ECONÔMICO FINANCEIRO SOBRE OS CONTRATOS

O custo dos contratos de prestação de serviços vigentes sofrerá um impacto econômico financeiro de acordo com o percentual de acréscimo que será divulgado através de circular do SESVESP – Sindicato das Empresas de Segurança Privada, Segurança Eletrônica e Cursos de Formação do Estado de São Paulo, de acordo com os critérios de divulgação definidos pelo próprio Sindicato.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA PELAS EMPRESAS

As empresas se obrigam a prestar assistência jurídica, compatível e gratuita aos(às) seus(suas) empregados(as) abrangidos(as) pela Lei Federal nº 14.967/24 e Portaria DG/PF nº 18.045/2023 ou da que vier a substituí-la, quando estes(as) incidirem na prática de atos que os levem a responder por ação judicial, quando em serviço e em defesa dos bens patrimoniais, ou dos interesses e direitos da empresa, da entidade ou de pessoa sob sua guarda, desde que o(a) mesmo(a) não se desligue voluntariamente da empresa ou por justa causa.

Parágrafo primeiro – As empresas envidarão esforços para solicitar junto às autoridades competentes que, em caso de prisão no exercício da função e desde que não seja por crime doloso, o(a) vigilante seja recolhido(a) em local diverso da prisão comum.

Parágrafo segundo – Caso não cumpridas as determinações do *caput* e parágrafo primeiro pela empresa, esta estará obrigada a reembolsar ao(à) empregado(a) os valores referentes a todos os gastos efetivados com a contratação dos serviços de assistência jurídica, bem como todas as despesas realizadas e outros prejuízos decorrentes do evento.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PERDA DE CONTRATO

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

Parágrafo primeiro – Qualquer solução diversa da prevista no *caput*, somente poderá ser tomada mediante negociação formal e documentada com a entidade sindical profissional de representação da base.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ACORDOS COLETIVOS SEM ÔNUS

As partes signatárias pactuam expressamente que todos os Acordos Coletivos de Trabalho firmados em decorrência das previsões constantes neste Instrumento Normativo serão celebrados diretamente entre as empresas pertencentes à categoria econômica e os Sindicatos Profissionais das respectivas bases territoriais, sem qualquer custo às empresas ou aos(às) seus(suas) empregados(as), vedada a cobrança de taxas, contribuições adicionais ou quaisquer despesas para sua celebração, assinatura, registro, renovação ou acompanhamento.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, 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, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, curso de formação, polícia federal e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que solicitado, no prazo de até 15 dias, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos(às) seus(suas) empregados(as) estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, 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, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - REPASSE DA MAJORAÇÃO DOS CUSTOS

Fica assegurado a todas as empresas de segurança privada, segurança eletrônica e de cursos de formação de vigilantes, bem como, outras abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho, o direito ao repasse para todos os seus contratantes, Instituições Públicas e Privadas, Estabelecimentos Bancários, Organizações Industriais, Comerciais, Órgãos Públicos da Administração Direta, Indireta e Fundacional, Autarquias, Empresas Estatais, Paraestatais, Condomínios Residenciais, Comerciais e Industriais, e demais contratantes de Segurança Privada, o total da majoração de todos os custos, conforme mencionado na Cláusula “Impacto Econômico Financeiro sobre os contratos” do presente Instrumento Normativo.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA

As Entidades Sindicais que representam a categoria Profissional e respectivamente a categoria Econômica, devidamente autorizadas por suas Assembleias Gerais, firmam por seus(suas) Presidentes o compromisso obrigacional de submeterem a norma salarial coletiva ao registro no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Previdência, para lhe dar fé pública e certificação do seu inteiro teor e forma, assegurado o reconhecimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do Artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, com validade plena consagrada pelo seu depósito / protocolo junto aos órgãos do Ministério do Trabalho e Previdência.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ENTIDADES SINDICAIS SIGNATÁRIAS DA NORMA COLETIVA

São signatários desta norma de convenção coletiva de trabalho, as instituições sindicais legalmente organizadas, aqui representadas por seus respectivos diretores presidentes ou procuradores, devidamente constituídas na forma da Lei, que serão devidamente nominadas e qualificadas no instrumento firmado.

Parágrafo único – As bases não cobertas por representação sindical de primeiro grau ou representadas por Sindicatos com pendências e/ou irregularidades documentais como por exemplo o **SINDICATO DOS**

VIGILANTES DE GUARULHOS, ITAQUAQUECETUBA E REGIÃO – SP, CNPJ 63.895.833/0001-88, serão consideradas inorganizadas, e por via legal e convencional, representadas pela FETRAVESP, até a devida regularização.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - REVOGAÇÃO, EFICÁCIA E ULTRATIVIDADE

Ficam revogadas todas as Cláusulas convencionais anteriores e que não fazem parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho.

}

FLAVIO SANDRINI BAPTISTA
PRESIDENTE
SESVESP - SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANCA PRIVADA, SEGURANCA ELETRONICA E CURSOS DE
FORMACAO DO ESTADO DE SAO PAULO

PEDRO FRANCISCO ARAUJO
PRESIDENTE
FEDERACAO TRAB.SEG.VIG.PRIV.TRANS.VAL.SI EST.SP

ANTONIO PEREIRA DE OLIVEIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILANCIA, SEGURANC

JORGE ROBERTO ZACARIAS
PRESIDENTE
SINDICATO DA CAT. PROFIS. DOS EMPREGADOS E DOS TRABALHADORES EM VIGILANCIA NA SEGURANCA
PRIVADA DE ARARAQUARA E REGIAO SINDIVIGILANCIA AQA

PEDRO FRANCISCO ARAUJO
PROCURADOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM VIGILANCIA DE BARRETOS E REGIAO

EMERSON DE LIMA VILLELA
PRESIDENTE
SIND.CAT.PROFISS.EMPREG.TRAB.V SEG.PRIVADA/CONEXOS SIMILARES AFINS DE BAURU REGIAO
SINDIVIGILANCIA BAURU

GEIZO ARAUJO DE SOUZA
PRESIDENTE
SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA DOS EMPREGADOS E TRAB. DO RAMO DE ATIV.DE
VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA DE CAMPINAS E REGIAO

LEONEL TEODORO DE OLIVEIRA
PRESIDENTE
SIND TRAB SERVICOS SEG E VIGILANCIA GUARATA E REGIAO

JOAO MARIA ALMEIDA DE FRANCA
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DA CAT.PROFIS.DOS EMPR.E DE TRAB.EM VIGILANCIA NA SEGURANCA PRIV. CON.SIMIL.E AFINS DE
JUNDIAI E REGIAO

MIRIAN MARQUES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS VIGILANTES E DOS TRABALHADORES EM SEGURANCA E

CLAUDIO JUSTINO DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILANCIA SEGU

PEDRO FRANCISCO ARAUJO
PROCURADOR
SINDICATO DOS EMPREGADOS OPERACIONAIS E ADMINISTRATIVOS DAS EMPRESAS DE SEGURANCA
VIGILANCIA E SEUS ANEXOS DE SP

JECIVALDO ALBUQUERQUE ALEXANDRE
PRESIDENTE
SIND.DOS EMPR EM EMP DE SEG E VIG DE OSASCO REG V. DO RIBEIRA

PEDRO FRANCISCO ARAUJO
PROCURADOR
SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILANCIA NA SEGURANCA
PRIVADA DE PIRACICABA E REGIAO - SINDVIGILANCIA PIRACICABA

PEDRO FRANCISCO ARAUJO
PROCURADOR
SINDICATO C.P.E.TRAB. VIGILANCIA SEGURANCA PRIVADA C.S.AFINS P.PRUDENTE E REGIAO

ANTONIO GUERREIRO FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO DE TRABALHADORES EM SERVICOS DE SEGURANCA E VIGILANCIA DE RIBEIRAO PRETO E REGIAO

FRANCISCO CARLOS DA CONCEICAO
PRESIDENTE
SINDICATO PROF DOS EMPREGADOS EMP SEG VIG STO ANDRE REG

NIVALDO BISPO DO NASCIMENTO
PRESIDENTE
SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA, DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES DO RAMO DE
ATIVIDADE DE VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA DE SANTOS E RE

JORGE FRANCISCO DA SILVA

PRESIDENTE
SIND EMPR VIGIL E SEG EM EMPR SEG VIGIL E AFINS SBC

WANDERLEY DA SILVA GOUVEIA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMP DE EMP DE SEG E VIGILANCIA DE SJC

SEBASTIAO ANTONIO DA SILVA FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO DA CAT DOS VIGILANTES E TRABALHADORES EM VIGILANCIA E SEG PRIV, ORG, ELET, CONEX E
SIMILARES DE SJRP E REGIAO

SERGIO RICARDO DOS SANTOS
PRESIDENTE
SIND.DA CAT.PROF.DOS TRAB.E DE EMP.EM VIG.E SEG.PRIV./CON.E SIM.,DE SOROCABA E REGIAO -
SINDIVIGILANCIA SOROCABA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE APROVAÇÃO GERAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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

