FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM SEGURANÇA E VIGILÂNCIA PRIVADA, TRANSPORTE DE VALORES, SIMILARES E AFINS DO ESTADO DE SÃO PAULO. - PS.

FETRAVESP

E.mail: fetravesp@fetravesp.org.br

CNPJ: 01.256.979/0001-26 www.fetravesp.org.br

ENCAMINHAMENTO DE PAUTA DE REIVINDICAÇÕES UNIFICADA

À
DIRETORIA DO SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA, SEGURANÇA ELETRÔNICA E CURSOS DE FORMAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO - SESVESP-SP

A/C: Dr. Flávio Sandrini Baptista - Presidente

Assunto: Encaminhamento da Pauta Unificada de Reivindicações - Data-Base 01/01/2027

Prezados Senhores,

A Federação dos Trabalhadores em Segurança e Vigilância Privada, Transporte de Valores, Similares e Afins do Estado de São Paulo - FETRAVESP, na qualidade de entidade coordenadora das negociações coletivas e representante de seus sindicatos filiados, encaminha a Pauta Unificada de Reivindicações da categoria profissional da Vigilância e Segurança Privada, referente à data-base de 1° de janeiro de 2027.

Solicitamos a análise e apreciação das cláusulas propostas, bem como o início formal das negociações coletivas, com o agendamento das rodadas de negociação entre os blocos profissional e econômico, sob a coordenação desta Federação.

Renovamos nossos protestos de elevada estima e distinta consideração

São Paulo, 26 de outubro de 2026.

Atenciosamente,

PEDRO FRANCISCO ARAÚJO
Presidente da FETRAVESP

26/10 PM

SESVESP
Percival Aracema
Diretor Executivo

Anexo: Pauta Unificada de Reivindicações - Data base 01/01/2027

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1° de janeiro de 2027 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 1° de janeiro.

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) profissional de segurança privada patrimonial, pessoal, cursos de formação/especialização de vigilantes, operacionalização/monitoramento de segurança eletrônica, amparados pela Lei 14.967/2024; beneficiando os(as) empregados(as) com isonomia, exceto a categoria econômica das empresas de escolta armada. Os Municípios deste Instrumento Coletivo que não estão sendo representados pelos Sindicatos Convenentes estão representados pela Federação convenente desta Convenção Coletiva que representa somente os Municípios inorganizados em Sindicatos, com abrangência territorial em São Paulo.

CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL E SALÁRIOS NORMATIVOS

Será concedido pelas empresas integrantes da categoria econômica, aos seus empregados com contrato em dezembro de 2026, inclusive ao quadro operacional e administrativo, um reajuste de ___% (_____ percentuais), correspondente ao índice do IPCA ou INPC (o que for maior) do IBGE, acumulado no período de dezembro/25 a novembro/2026 e um **aumento real de 3%** que incidirá após a recomposição inflacionária.

Parágrafo primeiro – As partes instituem e convencionam que as gratificações de função serão concedidas e calculadas sobre o piso salarial dos(as) vigilantes, nos termos a seguir especificados dentro de cada grupo de atuação:

Grupo A - Área Operacional

Atividades desenvolvidas com ou sem armamento, com ou sem auxílio de dispositivos eletrônicos e/ou informatizados, na proteção de bens patrimoniais, pessoas e eventos.

Cargo	Piso	Gratificação
I- Vigilante	R$_____	Sem gratificação
II- Vigilante Condutor de Animais	R$_____	10%
III- Vigilante/Condutor de Veículos Motorizados	R$_____	10%
IV- Vigilante/Segurança Pessoal	R$_____	10%
V- Vigilante Balanceiro e/ou conferente	R$_____	10%
VI- Vigilante/Brigadista	R$_____	10%
VII- Vigilante /Líder	R$_____	12%
VIII- Vigilante condutor de veículo de tração humana	R$_____	15%
IX- Vigilante em Regime de Tempo Parcial (até 26 hs/semana)	R$_____	Sem gratificação
X- Vigilante Supervisor	R$ **5.000,00**+reajuste–	Sem gratificação;
XI- Vigilante Inspetor de Segurança	R$ **4.500,00**+reajuste–	Sem gratificação;
XII – Vigilante condutor de dispositivos elétricos - diciclo - Segway	R$_____	30%

Grupo B - Área de Monitoramento de Segurança Eletrônica
Atividades desenvolvidas em ambientes exclusivamente destinados ao monitoramento e gravação de imagens de câmeras de circuito fechado (CFTV) e operação com drones ou VANTs.

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

Grupo C - Área Administrativa e de Apoio as Áreas Operacional e de Monitoramento de Segurança Eletrônica. Atividades desenvolvidas em ambientes administrativos e de apoio interno e externo a área operacional e de monitoramento de segurança eletrônica.

Cargo	Piso	Gratificação
I- Empregados Administrativos	R$ _____	Sem gratificação
II- Coordenador Operacional de Segurança	R$ _____	Sem gratificação
III- Atendente de Sinistro	R$ _____	Sem gratificação
IV- Instalador de Sistemas Eletrônicos	R$ _____	Sem gratificação
V- Auxiliar de Monitoramento Eletrônico	R$ _____	Sem gratificação
VI- Gestor de segurança privada	R$ 7.000,00	Sem gratificação
VII- Instrutor	R$ 50,00 hora/aula	

Parágrafo segundo – As gratificações de função descritas no parágrafo primeiro são devidas somente durante o período em que o empregado exercer a função gratificada e não são cumulativas, de forma que, em caso de exercício de mais de uma função gratificada, o(a) empregado(a) perceberá o valor correspondente àquela de maior valor, somente durante o período em que perdurar o exercício da referida função.
Parágrafo terceiro – Nos termos do §2º do artigo 468 da CLT, em caso de remanejamento de empregado(a) para outra função sem gratificação, este não fará jus à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.
Parágrafo quarto – Enquanto perdurar o pagamento da gratificação de função, este valor deverá ser considerado para efeito de cálculo, observada a sua proporcionalidade, das verbas trabalhistas e previdenciárias.
Parágrafo quinto – As partes convencionam que para o exercício do cargo de Vigilante Operador de Monitoramento é obrigatório o curso de formação de vigilantes, sendo que este profissional opera exclusivamente em ambiente específico de Central de Monitoramento com sistemas de CFTV, Sistemas de Segurança, Sistemas de Controle de acesso, acompanhando e monitorando o desempenho dos aplicativos, recursos de entrada

e saída de dados, recursos de armazenamentos de dados, recursos de rede e disponibilidade de aplicativos, bem como a operação de drones ou VANTs certificados e nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo sexto - As partes convencionam ainda que para o exercício do cargo de Vigilante/ Monitor de Segurança Eletrônica também é obrigatório o curso de formação de vigilantes, sendo que este(a) profissional opera exclusivamente em ambiente específico de Central de Monitoramento e somente nos Sistemas de CFTV, auxiliando o(a) Vigilante Operador de Monitoramento, restringindo-se apenas ao monitoramento das imagens, inclusive o monitoramento das imagens captadas por drones ou VANTs certificados e nos termos da legislação em vigor, sem a operação dos sistemas. Por fim, fica convencionado também que o(a) Auxiliar de Monitoramento Eletrônico não possui curso de formação de vigilantes.

Parágrafo sétimo – Para o exercício da função de Vigilante Condutor de Dispositivos Elétricos - diciclo - Segway, prevista no inciso XII do Grupo A desta cláusula, será obrigatória a prévia capacitação teórica e prática específica para a condução e operação segura do equipamento, incluindo prevenção de acidentes, procedimentos de emergência e normas de circulação aplicáveis. O treinamento e suas atualizações serão realizados integralmente às expensas da empregadora, durante a jornada de trabalho, com fornecimento de certificado de capacitação, sendo vedada a utilização do equipamento por empregado(a) não capacitado(a).

Parágrafo oitavo – Não se aplica na categoria qualquer forma de reajustamento salarial proporcional, salvo o previsto no parágrafo nono desta cláusula.

Parágrafo nono - Os contratos individuais de trabalho cujo salário base seja superior ao teto do benefício pago pela previdência social estarão sujeitos à negociação obrigatória entre as partes (empregado(a) x empregador), garantindo-se todos os benefícios previstos nesta Norma Coletiva de forma linear e integral e, em caso de não haver a negociação direta, o salário deverá ser reajustado pelo índice geral do *caput.*

Parágrafo décimo - A utilização da jornada intermitente na categoria, assim como a admissão do pagamento de salário/hora, restringe-se ao disposto na Cláusula "Jornadas Especiais para o Trabalho Intermitente", ressalvado, exclusivamente quanto à forma de remuneração, o pagamento por hora-aula ao Instrutor previsto no item VII do Grupo C, o qual não caracteriza, por si só, contratação para trabalho intermitente.

Parágrafo décimo primeiro – Constitui como Anexo da presente Norma, que dela faz parte integrante, a tabela indicativa da forma de cálculo de verbas estabelecida na Categoria, calculada consoante os novos pisos, salários, verbas e consectários econômicos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Instrução Normativa DG/PF nº 340, de 31 de julho de 2026, e nas demais normas aplicáveis.

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

CLÁUSULA 4ª – DOCUMENTO ÚNICO DE REGISTRO SALARIAL

As empresas ficam obrigadas a registrar num único documento salarial em duas vias, toda a remuneração mensal e consectários, gratificação de função, horas extras, DSR's, adicional noturno, adicional de periculosidade e outros, com as respectivas verbas registradas no holerite, ficando a primeira via com os(as) empregados(as), que firmarão recibo na segunda via, no qual darão quitação dos valores líquidos registrados, somente.

Parágrafo primeiro – As empresas que optarem pela emissão eletrônica dos recibos de pagamento, via rede bancária ou outra forma eletrônica, deverão respeitar a presente Cláusula em sua totalidade, ficando dispensadas apenas de colher a assinatura do(a) empregado(a) na sua respectiva via do recibo de pagamento. As empresas fornecerão obrigatoriamente a 2ª via do holerite aos(às) empregados(as) que o solicitarem por escrito ou por qualquer outro meio eletrônico que permita registro, no prazo máximo de até 05 (cinco) dias úteis.

Parágrafo segundo - Caso a entrega do holerite não seja efetuada diretamente ao(à) empregado(a) o documento deverá estar lacrado.

CLÁUSULA 5ª – FOLHA DE PAGAMENTO MENSAL – FECHAMENTO

As empresas ficam obrigadas a computar na folha de pagamento mensal, a remuneração correspondente a cada empregado(a), considerando o período de primeiro ao último dia do mês para efeitos de pagamento dos salários básicos, gratificação da função, DSR´s, adicional noturno, horas extras e outros consectários que houver, destacando títulos e verbas correspondentes e assegurando o pagamento até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

Parágrafo primeiro – Quinzenalmente, as empresas poderão conceder aos(às) empregados(as) que solicitarem, um adiantamento dos salários mensais, de no máximo 40% (quarenta por cento).

Parágrafo segundo – Os pagamentos efetuados por ordem bancária ou cheque, serão liberados aos(às) empregados(as) até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, atendendo ao que dispõe a Portaria 3.218, de 07.12.94, do MTPS.

Parágrafo terceiro – As empresas que não efetuarem a quitação dos salários nos prazos aqui estabelecidos ficam obrigadas ao pagamento atualizado pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, nos termos do artigo 879, §7º da CLT e a uma multa de 5% (cinco por cento) por dia de atraso, limitada ao valor da obrigação principal, calculada sobre o montante da remuneração mensal, já corrigida, em favor do(a) empregado(a), além das cominações de lei.

Parágrafo quarto - A multa prevista no parágrafo anterior não se confunde com a multa prevista na Cláusula "Penas Cominatórias em Favor das Entidades Sindicais" deste Instrumento Normativo.

Parágrafo quinto – No caso de a empresa optar pelo fechamento da folha, em data anterior ao último dia do mês, pagará as horas extras e noturnas remanescentes, em valores atualizados pelo salário do mês do efetivo pagamento.

Parágrafo sexto – As empresas deverão providenciar o pagamento de eventuais verbas impagas, de qualquer natureza, dentro do próprio mês ao do pagamento do salário, desde que comunicado pelo(a) empregado(a) ou pelo Sindicato de sua Base. Caso contrário, haverá a incidência da multa prevista no parágrafo terceiro sobre tais diferenças.

Parágrafo sétimo – As empresas somente poderão realizar pagamentos em bancos virtuais que atendam as regras legais sobre portabilidade, definidas pelo Banco Central do Brasil.

CLÁUSULA 6ª – DESCONTOS PROIBIDOS

Consoante o Artigo 462 da CLT, as empresas ficam proibidas de descontar dos salários ou cobrá-los de outra forma, todos os valores correspondentes a uniforme, roupas ou instrumentos de trabalho, e em especial referentes a armas e outros instrumentos arrebatados de vigilantes e profissionais da categoria por ação de crimes praticados nos seus locais de trabalho, ou nos trajetos de ida e volta ao serviço.

Parágrafo único – A comprovação do crime perpetrado, nestes casos, se fará mediante o registro perante o órgão ou membro da autoridade policial da localidade.

CLÁUSULA 7ª – DESCONTOS ESPECIAIS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a descontar de seus(suas) empregados(as), os valores por eles expressamente autorizados, relativos a serviços e produtos adquiridos através de convênios mantidos com a entidade sindical que os representa, obrigando-se ainda a proceder com os devidos repasses dos valores descontados em folha de pagamento, 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 - As empresas ficam obrigadas a recolher em favor do Sindicato Profissional notificante, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do desconto, os valores referentes ao disposto no *caput*.

Parágrafo segundo – Na hipótese de rescisão do contrato do(a) empregado(a), as parcelas remanescentes pendentes de vencimento serão objeto de acordo escrito entre o(a) empregado(a) e a referida Entidade Sindical, dispondo sobre forma diversa de pagamento.

Parágrafo terceiro – Uma vez não cumpridas as exigências dispostas no *caput* da presente Cláusula, a entidade sindical credora poderá utilizar-se 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.

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.

Parágrafo quinto – O objeto desta Cláusula não se confunde com a previsão contida na Cláusula "Empréstimo Consignado em Folha de Pagamento" deste Instrumento Normativo.

Parágrafo sexto – No caso de as empresas não terem um serviço de qualidade igual ou semelhante aos oferecidos pelas entidades de classe, a empresa não poderá recusar os convênios apresentados pelos Sindicatos laborais.

CLÁUSULA 8ª - NORMA SALARIAL COLETIVA, ABRANGÊNCIA, APLICABILIDADE

A norma salarial e de direitos/obrigações coletivos firmada pelas representações sindicais das partes, estabelece os compromissos obrigacionais das empresas existentes em janeiro de 2027 e das que forem constituídas ou instaladas no decorrer da vigência deste Instrumento Coletivo, nas atividades de segurança privada patrimonial, pessoal, cursos de formação/especialização de vigilantes, operacionalização/monitoramento de segurança eletrônica, regidas pela Lei nº 14.967, de 9 de setembro de 2024, pelo Decreto nº 13.012, de 9 de junho de 2026, pela Instrução Normativa DG/PF nº 340, de 31 de julho de 2026, e, no que couber, pela Portaria nº 22 – CGCSP/DPA/PF, de 15 de junho de 2026, bem como pelos demais atos normativos aplicáveis expedidos pela Polícia Federal e pelas normas que os alterem, complementem ou substituam, beneficiando os empregados com isonomia, independentemente do cargo ou função.

Parágrafo único – Fica resguardada a possibilidade de constituição de comissão pelas Entidades signatárias para avaliar os impactos da regulamentação sobre as condições de trabalho e propor as adequações deste Instrumento Coletivo que se mostrarem necessárias, a serem negociadas e formalizadas mediante celebração de Termo Aditivo, sem prejuízo da observância das disposições legais e regulamentares obrigatórias, respeitados os respectivos prazos de vigência e de adequação.

CLÁUSULA 9ª - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS E AUMENTOS REAIS

As empresas manterão as antecipações salariais e os aumentos salariais reais concedidos nos últimos 12 meses, espontaneamente ou por decisão judicial, e decorrentes de promoção de cargo/função.

Parágrafo único - Nos termos do artigo 461 da CLT, a equiparação salarial só será possível entre empregados(as) que trabalhem na mesma função e no mesmo estabelecimento empresarial, seja próprio da empresa ou do(a) tomador(a) de serviços, e desde que observados os demais requisitos legais.

CLÁUSULA 10 – SALÁRIO DO(A) SUBSTITUTO(A)

Ao(À) empregado(a) substituto(a) de outros de salário com valor maior ao da ocupação habitual, será garantida a remuneração igual à do(a) substituído(a), que se tornará efetiva após 60 (sessenta) dias se persistir a substituição; salvo nos casos de substituição por licença médica em que poderá não haver a efetivação a critério da empresa.

CLÁUSULA 11 – REMUNERAÇÕES E BENEFÍCIOS DIFERENCIADOS

As empresas que auferirem contrato com vantagem financeira em relação aos preços comumente praticados no mercado, poderão negociar uma elevação salarial ou outros benefícios, de forma diferenciada aos(às) empregados(as) designados(as) para os postos do referido contrato, que não constituirão isonomia salarial para os demais.

Parágrafo primeiro - Nesta hipótese, a Entidade Sindical da Base, será obrigatoriamente comunicada, formalmente, quanto às condições do contrato e as condições especiais inseridas no pacto laboral, em prazo de quinze dias a contar da alteração promovida, sob pena de tais alterações serem consideradas acrescentadas aos contratos dos empregados, de forma definitiva.

Parágrafo segundo - A mesma regra do *caput* se aplica aos prêmios e benefícios diferenciados concedidos aos empregados.

Parágrafo terceiro - Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo(a) empregador(a) em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado(a) ou a grupo de empregados(as), em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, nos termos dos parágrafos 2º e 4º do artigo 457, da CLT.

Parágrafo quarto – Em caso de haver contratos com vantagens financeiras diferenciadas, em que há o pagamento de valores à título de adicionais, prêmios, bonificações ou equivalentes, mas que por força de decisão exclusiva do(a) tomador(a) do serviço vier a ser cancelado em razão de alteração contratual, fica ressalvado o direito de a empresa suprimir esse benefício do(a) empregado(a), com o objetivo da preservação do contrato de trabalho.

CLÁUSULA XXX – DO DIVISOR PARA CÁLCULO DO VALOR DA HORA DE TRABALHO

Fica estabelecida a aplicação do divisor 200 (duzentos) para apuração do valor da hora normal de trabalho, mediante divisão da remuneração mensal que integra a respectiva base de cálculo, para todos os efeitos legais e convencionais, inclusive para o cálculo das horas extraordinárias, do adicional noturno e das demais parcelas cuja apuração dependa do valor-hora, assegurada a irredutibilidade salarial, nos termos da Emenda Constitucional nº 141/2026.

Parágrafo único – O divisor 200 (duzentos) estabelecido no caput desta cláusula aplica-se igualmente às jornadas especiais de trabalho previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive à escala 12x36, bem como à apuração do salário-hora dos empregados em regime de trabalho intermitente, tomando-se por referência o salário normativo integral da respectiva função.

CLÁUSULA 12 – HORAS EXTRAS

A hora extra será remunerada com adicional de 70% (setenta por cento) incidente sobre o valor da hora normal, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, conforme tabela de cálculos anexa.

CLÁUSULA 13 – ADICIONAL NOTURNO

É mantido na categoria, o adicional de 40% (quarenta por cento) para o trabalho noturno, realizado das 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do dia seguinte, para efeitos salariais, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, conforme tabela de cálculos anexa.

Parágrafo único – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto as horas prorrogadas, nos termos do artigo 73, § 5° da CLT, incluindo na jornada especial 12X36.

CLÁUSULA 14 – INSALUBRIDADE

As empresas ficam obrigadas a conceder adicional de insalubridade aos(às) seus(suas) empregados(as) que, eventualmente, trabalhem em locais caracterizados como insalubres pelo PPRA do local, observando-se o grau de insalubridade ali determinado, nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo primeiro – Enquanto houver vedação legal em haver o acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, o(a) empregado(a) poderá optar por receber o adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido, hipótese em que deixará de receber o adicional de periculosidade, nos termos das leis e normas em vigor, e nunca inferiores aos pagos aos(às) empregados(as) próprios(as) dos(as) tomadores(as) de seu serviço.

Parágrafo segundo – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada através da emissão de novo PPRA ou outro laudo apropriado, o adicional de insalubridade não será mais devido.

CLÁUSULA 15 - PERICULOSIDADE – ATIVIDADE PROFISSIONAL DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL

Fica estabelecido o pagamento de adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento), nos termos da Lei 12.740/2012, regulamentada pela Portaria 1.885/2013, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que aprova o Anexo 3 – Atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial – da Norma Regulamentadora n° 16, publicada em 03/12/2013.

Parágrafo primeiro – O adicional de periculosidade integra a base de cálculo das férias, 13° salário, adicional noturno, verbas rescisórias (aviso prévio, férias e 13° salário), depósitos do FGTS e INSS, nos termos da Súmula n° 132 do TST ("o adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras") e a OJ-SDI-1 do TST n° 259 ("o adicional de periculosidade deve compor a base do adicional noturno, já que também neste horário o(a) trabalhador(a) permanece sob as condições de risco").

Parágrafo segundo – O referido adicional incidirá sobre o salário-base do(a) empregado(a), sem os acréscimos resultantes de gratificações de função, prêmios ou participações nos lucros da empresa, nos termos do art. 193, §1º da CLT e Súmula nº 191 do TST, conforme tabela de cálculos anexa.

CLÁUSULA 16 – PPR – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

ITEM I – AMPARO LEGAL

As partes assinam o presente acordo com amparo na Lei n° 10.101/2000.

ITEM II - DO OBJETO LEGAL

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

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

ITEM III – DA ALTERAÇÃO NA LEGISLAÇÃO

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

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

ITEM IV - PERÍODO DE VIGÊNCIA, APURAÇÃO E PAGAMENTO

Fica estabelecido que o presente Acordo Coletivo de PPR terá vigência no ano de 2027, e que seu período de apuração será anual, iniciando-se em 01/01/2027 e encerrando-se em 31/12/2027, fechando um ciclo de 12 (doze) meses para apuração do valor que cada empregado(a) terá direito, e que o respectivo pagamento será realizado pelas empresas até o último dia útil do mês de julho seguinte ao término deste período de apuração, com

base no piso salarial do(a) vigilante vigente no último mês de apuração do período, conforme valor definido no item VII - Valor do PPR -, que não poderá ser parcelado, salvo mediante acordo obrigatório com o Sindicato da cada base.

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

ITEM V - CRITÉRIO DE PROPORCIONALIDADE

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

a) admitidos(as) após o início do período de apuração, na proporção de 1/12 avos por mês trabalhado, a contar da data de admissão;

b) afastados(as) pelo INSS, considerados para o cálculo os meses em que houve efetivo trabalho para a empresa (1/12 avos por mês trabalhado), com o cômputo normal dos primeiros 15 dias de afastamento;

c) dispensados(as) sem justa causa, considerados devidos 1/12 avos por mês trabalhado, cujo pagamento deverá ocorrer na mesma data da rescisão do contrato de trabalho, devendo constar no termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT), em campo próprio discriminado.

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

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

ITEM VI - CONDIÇÕES GERAIS

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

1 - FALTA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quando da supervisão, ficar constatado que o(a) empregado(a), em serviço e devidamente registrado no GESP, não estiver de posse da CNV ou do protocolo de requerimento com prazo na validade, será registrado em relatório de supervisão, assinado também pelo(a) empregado(a) ou testemunha, e haverá a perda do valor total deste item, ou seja, 5%

(cinco por cento) do valor total do PPR, pois se trata de documento de uso obrigatório para o desempenho da atividade.

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

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

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

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

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

6 - DEMISSÕES

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

ITEM VII - VALOR DO PPR

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

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

ITEM VIII – DOS(AS) BENEFICIÁRIOS(AS)

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

ITEM IX - DOS ENCARGOS E DA HABITUALIDADE

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

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

ITEM X - PENAS COMINATÓRIAS ESPECÍFICAS PARA O CASO DE DESCUMPRIMENTO DESTE ACORDO DE PPR

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

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

ITEM XI - DA ABRANGÊNCIA

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

ITEM XII - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DO PPR

No período compreendido pela vigência do presente Acordo de Estabelecimento do PPR, as empresas integrantes da categoria econômica se obrigam ao recolhimento e repasse das contribuições negociais descontadas dos(as) trabalhadores(as) no total de **5% (cinco por cento)** incidente sobre o valor integral do PPR, que deverá ser descontado no mês de julho/2028, relativos aos pagamentos do PPR e repassado ao Sindicato respectivo com a informação obrigatória da quantidade de empregados(as) correspondente ao valor recolhido, com exceção ao Sindicato dos Vigilantes de Sorocaba - SINDIVIGILANCIA SOROCABA, o qual não terá contribuição negocial do PPR. Outros Sindicatos poderão optar pelo não desconto da contribuição, mediante comunicado prévio às empresas.

Parágrafo primeiro - Estipula-se que a obrigação das empresas estabelecida neste Acordo de Estabelecimento do PPR, compreende apenas o compromisso de recolher e

repassar as contribuições, sem qualquer participação, interferência ou responsabilidade quanto ao ato de criação e fixação das referidas contribuições; sendo que, dessa forma, obrigam-se as empresas a recolher as contribuições negociais do PPR aos sindicatos respectivos no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto e no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC - IBGE, acrescido de multa de 5,0% (cinco por cento) e juros de 1,0% (um por cento) ao mês ou fração até o dia do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações.

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

Parágrafo terceiro - Havendo pagamento pela empresa em condenação na Justiça do Trabalho acerca da devolução de valores previstos neste item, a empresa poderá descontar os valores corrigidos nos próximos recolhimentos ao Sindicato Laboral da respectiva base, desde que comprove os valores da condenação/acordo, além de comprovar que realizou o desconto e respectivo repasse. Também se enquadram nesta hipótese os valores proporcionais devolvidos por acordo judicial homologado ou acordo via CCP da categoria.

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

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

ITEM XIII- DO DEMONSTRATIVO DE VALORES

As empresas têm a obrigação de disponibilizar aos(às) seus(suas) funcionários(as), e ao Sindicato da Base, até o último dia útil do mês de junho de 2028, um demonstrativo de apuração contendo os montantes a serem destinados a cada trabalhador(a), conforme disposto neste Acordo do PPR, sob pena do pagamento do valor em sua totalidade.

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

CLÁUSULA 17 - VALE OU *TICKET* REFEIÇÃO

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

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

Parágrafo segundo - A data limite de entrega dos *tickets* ou vales pelas empresas é o quinto dia útil do mês de seu uso e/ou, de forma antecipada, na data da antecipação salarial, de acordo com a prática de cada empresa.

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

Parágrafo quarto – Ao fornecerem o benefício de que trata a presente Cláusula, as empresas deverão contratar operadora (bandeira de cartão) com boa aceitação no comércio da localidade de trabalho do(a) empregado(a). Caberá ao Sindicato da base respectiva, caso venha a detectar a não aceitação de alguma bandeira no comércio local, notificar as empresas que a estejam adotando para que tomem providências junto à operadora do cartão objetivando o cadastramento de novos estabelecimentos ou, não sendo isso possível, providenciem a substituição da bandeira, no prazo de até 60 dias.

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

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

Parágrafo sétimo – O fornecimento de refeição no local de trabalho, seja pela empregadora ou pela empresa tomadora dos serviços, não afasta a obrigatoriedade de concessão do vale ou ticket-refeição previsto nesta cláusula.

Parágrafo oitavo – Fica expressamente proibido o fornecimento de refeições por meio de marmitas, ainda que preparadas ou fornecidas pela empregadora, pela empresa tomadora dos serviços ou por terceiros contratados, não podendo essa modalidade substituir o vale ou ticket-refeição assegurado nesta cláusula.

Parágrafo nono – O(A) empregado(a) que não apresentar faltas ao trabalho durante o período aquisitivo das férias terá direito ao recebimento integral do vale ou *ticket*-refeição durante o respectivo período de férias, não sendo consideradas, para esse fim, as faltas legalmente justificadas ou abonadas. Para apuração do valor do benefício, será considerada a escala de trabalho habitualmente cumprida pelo(a) empregado(a).

CLÁUSULA 18 – CESTA BÁSICA

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

Parágrafo primeiro – A fim de garantir a dignidade dos benefícios, a cesta básica mensal terá o valor facial de R$ 400,00 (quatrocentos reais).
Parágrafo segundo – A cesta básica prevista no *caput* será fornecida por meio de cartão magnético.

CLÁUSULA 19 – VALE-TRANSPORTE PARA OS(AS) EMPREGADOS(AS)
As empresas ficam obrigadas a fornecer de forma antecipada até o 1° dia útil de cada mês e na quantidade necessária, o vale-transporte nos termos da lei, ou seu valor na forma pecuniária, para atender a locomoção dos(as) empregados(as) aos locais de trabalho e ao plantão e de retorno ao respectivo domicílio, podendo descontar dos(as) empregados(as) o valor gasto, até o limite de 6% (seis por cento) do valor do salário-base.
Parágrafo primeiro – Será facultado o pagamento do vale-transporte em dinheiro, não implicando este procedimento em qualquer incorporação aos salários e demais itens de sua remuneração.
Parágrafo segundo – No ato da contratação do(a) empregado(a), a empresa se obriga a fornecer ao(à) mesmo(a), o formulário de solicitação do vale-transporte, recolhendo o mesmo devidamente preenchido, mesmo que com a negativa de necessidade e sua justificativa, até 48 horas depois, sendo obrigatório que tenha arquivado tal documento de todos(as) os(a) seus(suas) empregados(as) e ex-empregados(as).
Parágrafo terceiro – Fica facultado às empresas que assim entenderem conveniente, fornecerem o vale-transporte, sempre de forma antecipada, até o dia 20 (vinte) de cada mês. Para evitar prejuízos aos(às) empregados(as), as empresas que optarem pelo fornecimento do vale-transporte no dia 20 (vinte) deverão antecipar o fornecimento no primeiro mês da transição.
Parágrafo quarto – A empresa deverá custear o transporte em locais em que a locomoção até o local da prestação de serviço não for realizada por transporte público ou privado regulares, não implicando em incorporação na remuneração e nem mesmo em horas *in itinere,* devendo esse custeio obrigatoriamente ser ajustado através de Acordo Coletivo com a Entidade Sindical da base territorial da prestação dos serviços, podendo efetuar o desconto no mesmo percentual do vale-transporte.

CLÁUSULA XXXX - AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL

As entidades sindicais convenentes instituem, neste ato, o **Auxílio Plano de Assistência e Cuidado Pessoal**, doravante denominado simplesmente "**PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**", com intuito de proporcionar a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho o usufruto das benesses viabilizada pelo referido **AUXÍLIO.**

A partir da vigência desta CCT, fica acordado que para viabilidade de manutenção dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, caberá as empresas empregadoras o pagamento mensal do **AUXÍLIO** no valor de **R$ 35,00 (trinta e cinco reais)** por trabalhador com contrato de trabalho ativo, valor este,

revertido em completo benefício para a classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral.

O PLANO será implementado e gerido pelo Sindicato Laboral através de uma empresa especializada denominada **"Gestora"**, que conjuntamente com os demais fornecedores por ele contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo durante toda a vigência desta CCT.

BENEFÍCIO	DESCRIÇÃO, COBERTURAS e CARACTERÍSTICAS
Programa de Saúde Mental*	**Serviço de Psicologia** Através de questionário sobre os hábitos do usuário, é realizada a classificação da saúde mental, com indicação de protocolos de acordo com os riscos mapeados de ansiedade, depressão, burnout, entre outros. O programa inclui 2 (dois) atendimentos mensais com psicólogo, no modelo de terapia. O paciente é atendido sempre pelo mesmo profissional. **Itens inclusos:** • Contato mensal por mensagem de WhatsApp para acompanhamento; • Telemedicina Pronto Atendimento para avaliação de emergência. Para utilizar o serviço o usuário Titular deverá solicitar o agendamento da consulta via Aplicativo da Gestora, ou através dos canais de atendimento deste serviço. **ESTE PROGRAMA DE SAÚDE NÃO É UM SEGURO, NEM UM SEGURO SAÚDE OU PLANO DE SAÚDE, E NÃO OFERECE COBERTURA PARA INTERNAÇÃO, URGÊNCIA E EMERGÊNCIAS OU CIRURGIAS.**
Telemedicina Individual*	**Serviço de Teleconsulta – Online** Atendimento de consulta, na especialidade de **Clínico Geral**, por meio de plataforma online, sem custo para o usuário e sem limite de utilização.

	As consultas eletivas com Clínico Geral podem ocorrer na hora (pronto atendimento em até 15 minutos) ou agendado para o horário mais apropriado. O médico Clínico Geral poderá encaminhar para outras especialidades conforme abaixo, sempre que o Clínico julgar necessário: Clínico Geral / Ortopedia / Cardiologia / Oftalmologia / Otorrinolaringologia / Endocrinologia / Pneumologia / Mastologia / Nefrologia / Endocrinologia / Dermatologia / Urologia / Geriatria / Neurologia / Ginecologia e Obstetrícia / Gastroenterologia. • O usuário Titular poderá realizar ou agendar consultas através do Aplicativo da Gestora, ou por meio dos canais de atendimento deste serviço. • O link de acesso ao atendimento de consulta, seja na modalidade pronto atendimento ou agendado, será enviado via WhatsApp, e-mail ou SMS. • Em caso de agendamento, o link de acesso ao atendimento de consulta, será enviado via WhatsApp, e-mail ou SMS 10 minutos antes do horário agendado. • É de responsabilidade do USUÁRIO acessar a plataforma na data e horário agendados previamente (com limite máximo de 5 minutos de tolerância de atraso), com uma conexão estável de internet. • Caso o USUÁRIO faça o agendamento e não compareça no horário marcado, será considerado como falta, sendo suspenso este serviço por 30 dias corridos, para agendamento de uma nova Teleconsulta. **ESTE PROGRAMA DE SAÚDE NÃO É UM SEGURO, NEM UM SEGURO SAÚDE OU PLANO DE SAÚDE, E NÃO OFERECE COBERTURA PARA INTERNAÇÃO, URGÊNCIA E EMERGÊNCIAS OU CIRURGIAS.**
Plano Medicamentos*	**Cobertura:** Este benefício oferece um crédito mensal, **não cumulativo**, de R$ 100,00 (cem reais), para a compra de Medicamentos Genéricos, que poderá ser utilizado pelo Titular e por até 03 (três) dependentes, nos termos abaixo.

	Importante: A cobertura é **exclusiva** para medicamentos genéricos pertencentes às **15 (quinze) classes terapêuticas especificadas** (lista abaixo) e deve ser utilizada em qualquer farmácia devidamente regularizada em todo o território nacional. **Utilização por dependentes:** O saldo disponibilizado (total de R$ 100,00 por mês) poderá também ser utilizado por até 03 (três) dependentes do Titular, cadastrados no aplicativo da Gestora, aplicando-se a eles as mesmas regras do benefício do Titular. O crédito mensal é único e compartilhado entre o Titular e seus dependentes, não havendo acréscimo de valor. **Classes terapêuticas:** Antibióticos / Anti-inflamatórios / Anti-inflamatórios tópicos / Antivirais / Antivirais tópicos / Contraceptivo / Disfunção erétil / Doenças cardiovasculares / Doenças da Tireoide / Doenças do aparelho digestório / Doenças oftalmológicas / Doenças respiratórias / Dor e Febre / Gripe / Relaxante muscular. **Limitação de Compra:** Para garantir o acesso equitativo aos medicamentos, a compra de medicamentos é limitada a 2 (duas) caixas do mesmo tipo por mês, por beneficiário (Titular ou dependente). **Características do plano:** • Valor mensal não cumulativo, compartilhado entre o Titular e até 03 (três) dependentes; • Não há cobertura para: medicamentos manipulados, medicamentos de alto custo, medicamento de uso hospitalar e vacinas; • O uso do subsídio está condicionado a apresentação de receita médica prescrita em até 30 (trinta) dias a contar da data de emissão; • A receita médica deverá estar nominal ao usuário Titular do benefício ou ao dependente que utilizará o medicamento, com local, data e CRM (Conselho Regional de Medicina) válido e compatível com a especialidade; • O medicamento prescrito deverá ser compatível com a especialidade médica do prescritor; • Válido em qualquer farmácia devidamente regularizada em território nacional. **Como funciona:** Através do Aplicativo da Gestora, o beneficiário efetua o passo a passo a seguir:

	- Faz upload ou tira foto da receita médica; - Sistema valida os dados da receita e apresenta quais medicamentos estão cobertos de acordo com as classes terapêuticas do plano; - Usuário realiza a leitura do código de barras na caixa do medicamento coberto; - O pagamento à farmácia será realizado diretamente pelo aplicativo da gestora através de PIX, descontado do crédito mensal disponível. Para isso, o usuário deverá solicitar ao caixa da farmácia o PIX QR Code da compra.
Assistência Natalidade**	Cobertura: • Entrega de cartão magnético no valor de R$ 600,00, utilizável na rede credenciada • Quando do nascimento do filho do titular, o mesmo deverá entrar em contato com a central de atendimento em até 60 (sessenta) dias e deverá enviar a certidão de nascimento. • A assistência natalidade é prestada pela seguradora quando o nascimento do filho ocorre a partir ou posterior a data de ativação do titular no plano de benefícios. • Limite de acionamento de 01 vez ao ano, por titular. Em caso de nascimento de Gêmeos, será acrescido o valor de R$ 300,00 (trezentos reais) a partir do segundo gêmeo.
Auxílio Cesta Básica**	Cobertura: • Em caso de óbito do titular, a família receberá o auxílio Cesta Básica pelo período de 06 (seis) meses no valor mensal de R$ 160,00 (cento e sessenta reais), creditado em cartão magnético.
Indenização por Morte Acidental**	Cobertura:

	• Morte Acidental – Limite Máximo de Indenização de R$ 1.000,00 (um mil reais).
Sorteios pela Loteria Federal**	Cobertura: • 04 (quatro) sorteios por mês no valor R$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) cada, **bruto de impostos**, sendo 01 (um) sorteio por semana. Cada trabalhador receberá um número da sorte (título de capitalização) que será utilizado em todos os sorteios.
Desconto Farmácia***	**Descontos na Rede de Farmácias Conveniadas** O beneficiário terá acesso a descontos em Medicamentos Genéricos / Medicamentos de Marca / Medicamentos Manipulados / OTC (produtos sem a necessidade de uma prescrição médica), na rede de farmácias conveniadas com a Gestora. **Como utilizar:** O beneficiário informa o CPF no balcão para obter os descontos.
Clube Bem Mais Vantagens****	**Descontos em mais de 200 parceiros.** • Vários segmentos como lazer (cinema), cultura, e-commerces, delivery, alimentação e muito mais. • Sorteios, Jogos Premiados, Cupons Ativação com promoções, sorteios exclusivos com prêmios, jogos e cupons gratuitos. • Cursos e Revistas • Conteúdo de qualidade e gratuito **Como utilizar:** O beneficiário terá acesso aos descontos e promoções através do aplicativo da Gestora Bem Mais Beneficios. Disponíveis na Play Store e App Store
	Solução desenvolvida em conformidade com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), voltada à identificação, à avaliação e ao mapeamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. **Características:**

Prevenção de Riscos Psicossociais (NR-1)*	• Aplicação de metodologia e tecnologia específicas para o mapeamento e a análise dos fatores de risco psicossociais, simplificando o processo de gestão. • Utilização de questionário estruturado para identificar a percepção dos trabalhadores quanto à frequência e ao impacto dos fatores psicossociais presentes no ambiente laboral. • Fornecimento de insumos para a identificação, classificação e priorização dos riscos psicossociais, contribuindo para a construção da matriz de riscos da organização, com evidências e informações de apoio ao preenchimento e à atualização do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). • Apresentação de sugestões de planos de ação preventivos e corretivos, visando à mitigação dos riscos identificados, à promoção da saúde mental e à melhoria contínua do ambiente de trabalho.

***Conforme regulamento em contrato com a empresa responsável pelo benefício.**

****Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas na Apólice estipulada/sub-estipulada pelo Sindicato Laboral com a Seguradora devidamente registrada na Susep.**

*****Conforme regulamento e as condições gerais estabelecidas com as farmácias conveniadas.**

******Clube de vantagens voltado aos beneficiários do Auxílio Plano de Assistência e Cuidado Pessoal.**

Parágrafo Primeiro: A **Gestora** disponibilizará um *sistema online* através do site www.bemmaisbeneficios.com.br/fetravesp para que os empregadores realizem a inclusão de todos seus trabalhadores ativos e novos contratados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, bem como, a exclusão dos que tiverem o seu contrato de trabalho rescindido.

Parágrafo Segundo: O pagamento mensal do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** deverá ser realizado pelas empresas Empregadoras, por cada trabalhador ativo, independente dos benefícios já ofertados por ela, garantindo na íntegra o acesso aos benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro: O empregado poderá incluir seus dependentes no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** de acordo com os benefícios estabelecidos no aplicativo ou site da Gestora, arcando integralmente com os valores correspondentes através de desconto em folha de pagamento. A inclusão e exclusão dos dependentes poderá ser realizada pelo próprio empregado através de seu acesso individualizado no

aplicativo da Gestora, ou através do departamento pessoal que poderá incluir e excluir no sistema de movimentação online da Gestora.

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador e/ou dependente(s) referente ao Auxílio **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** será realizado pelas empresas empregadoras através de boleto bancário, disponibilizado no *sistema online* pela empresa **Gestora**, com o vencimento todo dia do dia 5 (Cinco) de cada mês. A cobrança do referido Auxílio será realizada pela empresa Gestora **por conta e ordem** do Sindicato Laboral.

Parágrafo Quinto: As movimentações de inclusões e exclusões de trabalhadores e/ ou dependentes deverão ser realizadas até o dia 15 (Quinze) de cada mês através do sistema online e terão processamento efetivado com vigência no dia 01° (primeiro) do mês subsequente.

Parágrafo Sexto: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Sétimo: A **Gestora** mantém a disposição dos Empregadores e Empregados, a Central de Relacionamento, com funcionamento em dias uteis, de segunda à quinta-feira, das 8h às 18h e às sextas-feiras das 8h às 17h, com números de contatos disponíveis pelo site www.bemmaisbeneficios.com.br/fetravesp.

Parágrafo Oitavo: A Gestora disponibilizará aos trabalhadores através do aplicativo, regulamentos, condições gerais e todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**.

Parágrafo Nono: A **Gestora** disponibilizará material informativo com as orientações necessárias para que o trabalhador acesse as informações do seu **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** através do aplicativo e site, cabendo às empresas empregadoras empreenderem seus melhores esforços para divulgar o referido material afim de dar conhecimento a todos os seus colaboradores.

Parágrafo Décimo: O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, calculados *pro rata die*, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos.

Parágrafo Décimo Primeiro: O inadimplemento superior há 10 (dez) dias, ocasionará a suspensão dos benefícios, estando a empresa empregadora sujeita a penalidades previstas nesta convenção, além da indenização e reembolso de serviços não cobertos ao trabalhador em detrimento da suspensão das coberturas.

Parágrafo Décimo Segundo: As empresas empregadoras deverão fornecer no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho com o empregado, a comprovação de

vinculação do empregado através de demonstrativo de fatura e quitação do boleto do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** do mês vigente.

Parágrafo Décimo Terceiro: O valor mensal do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** previsto nesta clausula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para qualquer fim.

Parágrafo Décimo Quarto: As empresas empregadoras terão até 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para realizar a inclusão de todos seus trabalhadores através do *Sistema Online* disponibilizado pela Gestora, conforme parágrafo primeiro.

Parágrafo Décimo Quinto: O reajuste do valor do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** previsto nesta clausula será realizado anualmente pelo INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Parágrafo Décimo Sexto: Visando a segurança e manutenção dos benefícios aos trabalhadores, fica pactuado que a validade, aplicabilidade e vigência desta cláusula perdurará durante toda a vigência desta convenção, bem como no período de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho do ano seguinte, mesmo que sua assinatura e homologação ocorra em data posterior a sua data base. A suspensão e inaplicabilidade desta cláusula somente ocorrerá caso fique pactuado a sua exclusão na próxima Convenção vigente.

Parágrafo Décimo Sétimo: Em caso de descumprimento desta cláusula, será aplicada uma multa mensal equivalente ao valor do Auxílio estabelecido no caput desta clausula, acrescido de 30%, por cada empregado não coberto pelo **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTENCIA E CUIDADO PESSOAL**, além das indenizações e reembolsos de serviços não cobertos ao trabalhador que possam ocorrer no período. Fica ainda estabelecido que 50% (cinquenta por cento) do valor total da multa será destinado ao trabalhador.

CLÁUSULA 20 – ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR

As empresas ficam obrigadas a proporcionar assistência médica hospitalar em caráter habitual e permanente, em benefício dos(as) empregados(as) e seus familiares e dependentes legais, assistência médica hospitalar de boa qualidade nas condições previstas na ANS – Agência Nacional de Saúde, contratada com operadora de plano de saúde de comprovada idoneidade moral e condição funcional estável, mediante contribuição prevista no parágrafo quarto abaixo.

Parágrafo primeiro – No contrato da assistência, constarão as garantias do atendimento ambulatorial e hospitalar, nos termos do *caput*.

Parágrafo segundo – A contratação será da responsabilidade exclusiva das empresas, que ficam obrigadas a comunicar o Sindicato Profissional da Base Territorial fornecendo-

lhe uma via do contrato, aditivo e/ou renovação após assinado com a contratada, no qual constará no sentido claro, que a assistência atenderá aos usuários e seus beneficiários legais, empregados e dependentes.

Parágrafo terceiro – Quando o(a) vigilante/empregado(a) for afastado pelo INSS, o convênio médico continuará sendo mantido tanto para ele como para os seus dependentes por conta da empresa por um período de 180 (cento e oitenta dias). Após este período o convênio será mantido desde que o mesmo efetue o pagamento mensal do percentual de sua participação. Se o(a) vigilante/empregado atrasar o pagamento por 03 (três) meses, consecutivos ou não, a empresa poderá cancelar o convênio médico.

Parágrafo quarto - Os(As) empregados(as), inclusive os administrativos e operacionais, que prestam serviços na base territorial dos Sindicatos Profissionais Signatários contribuirão para a manutenção da assistência, que se refere o caput, em até 5% (cinco por cento) do salário normativo da função do(a) empregado(a), limitado o desconto ao máximo de R$ 135,90 (cento e trinta e cinco reais e noventa centavos), considerando o titular do plano. Para cada dependente, o(a) empregado(a) contribuirá com mais 45,00 (quarenta e cinco reais), salvo acordo coletivo com o Sindicato da base territorial para autorizar desconto superior ao aqui estabelecido.

Parágrafo quinto – Qualquer condição relativa à assistência médica e hospitalar que seja diversa daquelas estabelecidas nesta cláusula, especialmente quanto à cobertura assistencial, à inclusão de dependentes, aos valores de contribuição e à participação financeira dos(as) empregados(as), deverá ser obrigatoriamente negociada com o Sindicato Profissional da respectiva base territorial, mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho específico, ficando vedada a adoção unilateral de condições distintas pelas empresas.

Parágrafo sexto – O descumprimento de quaisquer das obrigações previstas nesta cláusula, especialmente a ausência de fornecimento ou a interrupção indevida da assistência médica e hospitalar, bem como a alteração unilateral das condições contratadas sem a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional da respectiva base territorial, sujeitará a empresa ao pagamento de multa mensal equivalente a 01 (um) piso salarial normativo do vigilante, por empregado(a) prejudicado(a) e por mês de descumprimento, revertida integralmente em favor do(a) trabalhador(a), sem prejuízo do cumprimento da obrigação principal e das demais cominações legais e convencionais cabíveis.

CLÁUSULA 21 – AUXÍLIO-FUNERAL

Independente da indenização de que trata a Cláusula "Seguro de Vida" desta convenção coletiva e dos direitos e benefícios assegurados em lei, no caso de falecimento de empregados(as), a empresa pagará um auxílio-funeral de 3 (três) pisos salariais do(a) vigilante, vigente no mês do falecimento, inclusive àqueles que estiverem afastados do trabalho por doença ou acidente e/ou outros motivos amparados em Lei.

Parágrafo primeiro – O auxílio-funeral será pago no prazo máximo de 10 (dez) dias do falecimento, mediante comprovação através de atestado de óbito, às pessoas herdeiras ou beneficiárias do(a) empregado(a) devidamente qualificadas como tal.

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

CLÁUSULA 22 – SEGURO DE VIDA

As Empresas ficam obrigadas a contratar em favor dos(as) empregados(as) seguro de vida com cobertura por morte, qualquer que seja a causa, ou por invalidez permanente total ou parcial decorrente exclusivamente de acidente, sem quaisquer ônus aos(às) empregados(as). A indenização por morte do(a) empregado(a) será de 26 (vinte e seis) vezes o Piso Salarial do(a) vigilante, acrescido do adicional de periculosidade, caso o(a) empregado(a) em questão estiver recebendo o referido adicional, do mês anterior ao falecimento. Para os casos de invalidez permanente total decorrente exclusivamente de acidente no exercício da função de vigilante, a indenização será de 52 (cinquenta e duas) vezes o valor do Piso Salarial do(a) vigilante, acrescido do adicional de periculosidade, do mês anterior, e para o caso de invalidez permanente parcial decorrente exclusivamente de acidente no exercício da função de vigilante, a indenização obedecerá à proporcionalidade de acordo com o grau de invalidez comprovado por Laudo e Exames Médicos e a tabela de invalidez parcial emanada pelas normas da Susep vigente na data do acidente, tendo por base o cálculo equivalente ao índice de 100%, do mesmo valor de 52 (cinquenta e duas) vezes o valor do Piso Salarial do(a) vigilante, acrescido do adicional de periculosidade, do mês anterior. Nos casos de invalidez permanente total ou parcial decorrente exclusivamente de acidente fora do exercício da função, a indenização estará limitada a 26 (vinte e seis) vezes o Piso Salarial do(a) vigilante, acrescido do adicional de periculosidade, caso o(a) empregado(a) em questão estiver recebendo o referido adicional, do mês anterior ao evento.

Parágrafo primeiro - Os valores decorrentes das indenizações por morte serão pagos aos beneficiários designados pelo(a) empregado(a), ou, na falta da designação, na forma da Lei e, nos casos de invalidez permanente total ou parcial decorrente exclusivamente de acidente, ao(à) próprio(a) empregado(a). As indenizações, em quaisquer dos casos acima, serão quitadas no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da entrega da documentação completa à seguradora e desde que observados os procedimentos e regras da SUSEP.

Parágrafo segundo - Para comprovação da contratação do seguro de vida em grupo, bastará a apresentação de Contrato de Seguro com empresas do sistema de livre escolha das Empresas Contratantes, especificando que, como segurados, estão compreendidos todos os(as) empregados(as), além da comprovação do respectivo pagamento do prêmio à Seguradora.

Parágrafo terceiro - A comprovação de qualquer caso de invalidez parcial ou total deverá ocorrer mediante a apresentação da concessão do benefício, emitido pelo INSS.

CLÁUSULA 23 – ANOTAÇÕES CONTRATUAIS EM CTPS

As empresas ficam obrigadas a proceder ao registro na CTPS, do contrato de trabalho, cargo, profissão, gratificação de função dos(as) empregados(as), além das alterações salariais e de promoção funcional e transferência de localidade, atendendo no período de vigência da presente, àqueles(as) que solicitarem a atualização das anotações na CTPS.

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.

CLÁUSULA 24 – 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 25 – 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, sob pena de efetuar o pagamento do salário adicional previsto nas Leis 6.708/79 e 7.238/84.

CLÁUSULA 26 – 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 27 – 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 28 – 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 29 – 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 recontratação 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.

CLÁUSULA 30 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL – APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO

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).

Parágrafo primeiro – Da dispensa – Caso o curso de formação, aperfeiçoamento e atualização tenha seu vencimento durante a vigência do contrato de trabalho, inclusive no período de aviso prévio, a Empresa ficará obrigada ao pagamento da atualização e das demais despesas previstas no *caput*.

Parágrafo segundo - Não será admitida, em nenhuma hipótese, a designação ou realização de cursos de aperfeiçoamento, atualização ou quaisquer atividades de caráter profissional durante períodos de férias, domingos, folgas, feriados e emendas de feriados prolongados, não sofrendo o(a) trabalhador(a) qualquer prejuízo em seus benefícios e vencimentos.

Parágrafo terceiro - Em caso de dirigente sindical liberado para prestar serviços à entidade sindical, este será isento de fazer a atualização.

CLÁUSULA 31 – 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.

CLÁUSULA 32 – 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.

CLÁUSULA 33 – 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.

CLÁUSULA 34 - 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 1° 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 35 – 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 36 – 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 37 – 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 38 - 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 único – 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.

CLÁUSULA 39 – 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 2000 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.

CLÁUSULA 40 - JORNADA DE TRABALHO

A jornada normal de trabalho admitida na categoria será de até 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, correspondentes à média de 170 (cento e setenta) horas

mensais, assegurada a irredutibilidade salarial e observadas as jornadas especiais previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo primeiro – Serão admitidas escalas de trabalho que observem o limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais, com a garantia de 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos, assegurada a irredutibilidade salarial. Excepcionalmente, mediante Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional da respectiva base territorial, poderão ser estabelecidos regimes compensatórios que assegurem, em média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado por semana, dentro do mês-calendário, garantida a concessão de pelo menos 1 (um) dia de repouso em cada período máximo de uma semana de trabalho, observadas as disposições da Emenda Constitucional nº 141/2026.

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

Parágrafo quinto – Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo terceiro, 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 sexto – 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 sétimo – O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

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

Parágrafo nono – Aos (Às) Vigilantes de Segurança Pessoal Privada – VSPP aplicam-se os limites de jornada e as garantias de repouso semanal remunerado previstos nesta cláusula, observadas as peculiaridades da atividade e as hipóteses de regimes diferenciados legalmente admitidos.

Parágrafo décimo – 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 primeiro – Outras jornadas e escalas de trabalho poderão ser adotadas mediante Acordo Coletivo de Trabalho específico firmado com o Sindicato Profissional da respectiva base territorial, desde que respeitados os limites constitucionais de duração do trabalho, os repousos semanais remunerados e as hipóteses excepcionais de compensação legalmente admitidas.

CLÁUSULA 41 – 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 – Não obstante a adoção da jornada especial 12x36, serão consideradas extraordinárias todas as horas efetivamente trabalhadas nos plantões regulares da escala que excederem o limite de 40 (quarenta) horas semanais, vedada a compensação desse excesso com jornadas inferiores nas semanas subsequentes, devendo ser remuneradas com o adicional previsto na Cláusula 12 – Horas Extras desta Convenção Coletiva de Trabalho, assegurada a irredutibilidade salarial. O trabalho realizado nos dias destinados às folgas da escala 12x36 será remunerado com adicional de 100% (cem por cento), independentemente da quantidade de horas trabalhadas na semana, não se confundindo com as horas extraordinárias decorrentes da extrapolação do limite semanal de 40 (quarenta) horas, vedada a aplicação cumulativa dos dois adicionais sobre as mesmas horas.

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 42 – 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, observadas, no que couber, as disposições da Lei

nº 14.967, de 9 de setembro de 2024, do Decreto nº 13.012, de 9 de junho de 2026, da Instrução Normativa DG/PF nº 340, de 31 de julho de 2026, da Portaria nº 22 – CGCSP/DPA/PF, de 15 de junho de 2026, e dos demais atos normativos aplicáveis expedidos pela Polícia Federal, inclusive aqueles que os alterem, complementem ou substituam.

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 – A remuneração do(a) vigilante/empregado(a) contratado(a) em regime de trabalho intermitente será calculada com base no salário-hora da respectiva função, apurado nos termos da Cláusula "Reajuste Salarial e Salários Normativos" desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante aplicação do divisor 200 (duzentos), acrescido do adicional de 80% (oitenta por cento). Para fins de cálculo, o valor da hora normal será composto pelo salário-base, acrescido do adicional de periculosidade e da gratificação de função, quando devida.

Parágrafo quinto – Aos(Às) vigilantes/empregados(as) contratados(as) em regime de trabalho intermitente será assegurado o fornecimento de vale ou ticket-refeição por dia efetivamente trabalhado, no valor e nas condições estabelecidas na Cláusula 17ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente do fornecimento de alimentação no local de trabalho pela empresa empregadora, pela tomadora dos serviços ou por terceiros, sendo vedada a substituição ou supressão do benefício sob esse fundamento. Eventuais situações extraordinárias deverão ser obrigatoriamente negociadas com o Sindicato Profissional da respectiva base territorial, mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho específico.

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 43 - 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 44 – 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).

CLÁUSULA 45 – 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.

CLÁUSULA 46 - 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 47 – 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.

CLÁUSULA 48 – DOMINGOS, FERIADOS E REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS TRABALHADOS
O trabalho realizado nos dias destinados aos repousos semanais remunerados, nos feriados não compensados e nas demais folgas previstas na escala de trabalho será remunerado com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, acrescido do adicional de periculosidade e da gratificação de função, quando houver, sem prejuízo da garantia dos repousos semanais remunerados previstos na Emenda Constitucional nº 141/2026.
Parágrafo primeiro – O trabalho realizado aos domingos, quando previsto na escala regular e devidamente compensado mediante a concessão dos repousos semanais

remunerados previstos na Cláusula 40 desta Convenção Coletiva de Trabalho, não implicará, por si só, o pagamento do adicional de 100% (cem por cento), desde que pelo menos um dos repousos do mês coincida com o domingo.

Parágrafo segundo – Na jornada especial 12x36, o trabalho realizado em domingos e feriados integrantes da escala regular observará o disposto no artigo 59-A, parágrafo único, da CLT, desde que respeitadas as garantias constitucionais de duração do trabalho e repouso semanal remunerado, sendo devido o adicional de 100% (cem por cento) pelo trabalho extraordinário prestado nos dias destinados às folgas, sem prejuízo da concessão dos repousos obrigatórios.

CLÁUSULA 49 – 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 50 - REFLEXOS E CONSECTÁRIOS LEGAIS

As remunerações salariais/acessórias serão obrigatoriamente pagas sobre repouso semanal remunerado, 13° 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 51 – 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.

CLÁUSULA 52 – 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 7° 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.

CLÁUSULA 53 – 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.

CLÁUSULA 54 – 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.

CLÁUSULA 55 – 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 japona, 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 56 – 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 nº 14.967, de 9 de setembro de 2024, do Decreto nº 13.012, de 9 de junho de 2026, da Instrução Normativa DG/PF nº 340, de 31 de julho de 2026, e das portarias e demais atos normativos aplicáveis expedidos pela Polícia Federal, inclusive aqueles que os alterem, complementem ou substituam, 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.

CLÁUSULA 57 – 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.

CLÁUSULA 58 – 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.

CLÁUSULA 59 – 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.

CLÁUSULA 60 – 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 61 – 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 2027, 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 2027, 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/27, 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, o exercício do direito de oposição deverá ser feito por meio de solicitação escrita, de próprio punho, protocolada na sede do sindicato, conforme AGE de 05/10/2026, 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 13° 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 13° 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 16/10/2026 às 18:30. 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 1° de Janeiro de 2027 e 31 de Dezembro de 2027, inclusive sobre o 13° 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. 8°. Inc. IV, a empresa assume o ônus de efetuar o repasse do montante devido, que por sua culta 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 falcultado 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/26, 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 13° 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 9° 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/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 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)/filiados(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 os empregados/trabalhadores do segmento da segurança privada, ASSOCIADOS OU NÃO, uma contribuição mensal, de natureza assistencial/negocial, em valor não superior a 2,0% (dois por cento) 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 empregados/trabalhadores não associados o direito de oposição ao desconto da referida contribuição, a ser realizada no prazo de *20 (vinte) dias corridos 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 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 13° salário, abrangendo todos(as) os(as) trabalhadores(as) sindicalizados(as) e não sindicalizados 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 5 (cinco) dias após a sua admissão ou a contar do início da vigência da presente Norma, mediante protocolo pessoal de documento escrito a 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 13° 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 13° 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 2027, 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 01/01/2027 até 31/12/2027, 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 13° 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 62 - 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, ressalvadas 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.

CLÁUSULA 63 – 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 64 - INIBIÇÃO AO DESVIO FUNCIONAL

As partes convenentes 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 e legislação em vigor.

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 65 – 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 66 – 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, impugnarem o processo licitatório.

CLÁUSULA 67 – 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.

CLÁUSULA 68 - 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 69 - 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 convenentes 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 escorreito 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 70 - 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).

CLÁUSULA 71 – 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.

CLÁUSULA 72 – 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 73 – 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 – observadas, no que couber, as disposições do Decreto nº 13.012, de 9 de junho de 2026, da Instrução Normativa DG/PF nº 340, de 31 de julho de 2026, e das portarias e demais atos normativos aplicáveis expedidos pela Polícia Federal, inclusive aqueles que os alterem, complementem ou substituam – 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 74 – 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 75 – 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 76 – DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes 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 77 – 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 78 - 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 79 – 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 serão consideradas inorganizadas, e por via legal e convencional, representadas pela FETRAVESP, até a devida regularização.

CLÁUSULA 80 – VIGÊNCIA E HIPÓTESES DE REFORMA DA NORMA COLETIVA

As cláusulas, regras, disposições e condições normatizadas no presente instrumento de norma coletiva da categoria vigerão por 01 (um) ano a partir de 1° de janeiro de 2027, com término em 31 de dezembro de 2027.

CLAUSULA 81 – REVOGAÇÃO, EFICÁCIA E ULTRATIVIDADE

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

São Paulo, ____ de dezembro de 2026.

SESVESP - Categoria Econômica: FETRAVESP - Categoria Profissional:

FLÁVIO SANDRINI BAPTISTA
Presidente SESVESP
RG 20.509.434-X e CPF 129.416.988-25

PEDRO FRANCISCO ARAÚJO
Presidente FETRAVESP
RG 13.145.400 e CPF 948.705.948-20

JOÃO ELIEZER PALHUCA
Vice-Presidente SESVESP

ANTONIO AUGUSTO CALTABIANO ELYSEU
OAB/SP Nº 239.669

MIRIAN SALETE BAZOTE
Diretora de Assuntos Jurídicos SESVESP

FELIPE AUGUSTO VILLARINHO
OAB/SP Nº 246.687

Seguem as assinaturas dos Presidentes de cada Sindicato Profissional Convenente:

(...)