

PAUTA DAS REIVINDICAÇÕES PARA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020

O **SINDICATO DOS SECURITÁRIOS DO PARANÁ – SINDSECUR** apresenta a Pauta de Reivindicações para negociação e renovação da Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 2020, conforme assembleia realizada no dia 17 de outubro de 2019, com os Empregados da Categoria, inicialmente com o pedido da garantia da data base respectiva e manutenção das conquistas anteriores dos trabalhadores constantes em CCT, conforme as cláusulas e condições abaixo:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020**, e ratificam a data base da categoria em 01 de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os Empregados, exceto aprendizes e estagiários, das Empresas de Seguros Privados, inclusive as Seguradoras que operam no Ramo Vida e que tenham sido autorizadas a operar, também, com a Previdência Complementar Aberta, de Resseguros e de Capitalização, estabelecidas no Estado do Paraná.

§ ÚNICO - A Convenção Coletiva de Trabalho é válida para todos os Empregados mencionados no “*caput*”, independente de faixa de escolaridade e de remuneração em que se enquadram.

1 - SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

1.1 PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO/PISO SALARIAL

Nenhum Empregado da categoria profissional dos Securitários poderá, salvo na condição de aprendiz, nos moldes do Decreto Federal nº 5.598 de 01/12/2005, a partir de **01/01/2020**, receber salário inferior a **R\$ 1.765,05 (um mil setecentos e sessenta e cinco reais e cinco centavos)**, com exceção:

I - R\$ 1.263,58 (um mil duzentos e sessenta e três reais e cinquenta e oito centavos) para Empregados que atuam nas funções de portaria, limpeza, vigias, contínuos e assemelhados;

II - R\$ 1.555,54 (um mil quinhentos e cinquenta e cinco reais e cinquenta e quatro centavos) para Empregados que atuam nas funções de *Call Center*, Tele Atendimento e assemelhados, considerando jornada proporcional de 36 (trinta e seis) horas semanais;

III - R\$ 1.941,54 (um mil novecentos e quarenta e um reais e cinquenta e quatro centavos) para Empregados que atuam na função de Técnico de Seguros.

§ 1º - Caso o Salário Mínimo Regional para o segmento da categoria profissional seja maior que o estabelecido no “*caput*”, convencionam as partes, a aplicação do Salário Mínimo Regional como piso mínimo da categoria obreira;

§ 2º - Fica expressamente ressalvada a situação dos Empregados que já percebiam em bases mais vantajosas.

1.2 - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de janeiro de 2020, as Empresas de Seguros Privados, inclusive as Seguradoras que operam no Ramo Vida e que tenham sido autorizadas a operar, também, com a Previdência Complementar Aberta, de Resseguros e de Capitalização, concederão aos Empregados, integrantes da categoria profissional dos Securitários, o reajuste de **5% (cinco por cento)**, referente ao INPC/IBGE acumulado no período de 01/01/2019 a 31/12/2019, mais ganho real, incidente sobre o salário vigente em dezembro de 2019, este decorrente da aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho vigente naquele ano e legislação salarial subsequente:

§ 1º - Pela aplicação do percentual de recomposição salarial acima, as Empresas têm como cumpridas as exigências previstas na legislação vigente;

§ 2º - Na aplicação do percentual previsto no “*caput*” serão compensados todos os reajustes, aumentos, abonos e antecipações, compulsórios e espontâneos, concedidos no período de **janeiro a dezembro de 2019**, exceto os aumentos ou reajustes decorrentes de promoção, término de aprendizagem ou experiência, equiparação salarial, recomposição ou alteração de salário resultante de majoração da jornada de trabalho;

§ 3º - As Empresas que no período de janeiro a dezembro de 2019 concederam antecipações superiores ao índice acima, poderão compensar o percentual excedente por ocasião de recomendações ou convenções futuras;

§ 4º - As Empresas que operacionalmente mantiverem o valor do anuênio graficamente destacado, embora descontinuado pela cláusula 3ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 1999 que ora se ratifica, ficam da mesma forma obrigadas a reajustar tal valor pelo percentual previsto no “*caput*”.

1.3 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O Empregador deverá fornecer ao Empregado comprovante de pagamento de salários, com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados. De tais comprovantes, deverá constar a identificação da Empresa e do Empregado.

§ ÚNICO - Do referido comprovante deverá constar, também, a importância relativa ao depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, devido à Conta Vinculada do Empregado optante, conforme estabelecido na primeira parte do Artigo 17 da Lei n.º 8.036 de 11/05/1990 e regulamentado pelo Artigo 33 do Decreto n.º 99.684 de 08/11/1990.

1.4 - DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO EM FOLHA

As Empresas poderão, mediante autorização dos Empregados, efetuar desconto em folha de pagamento, no limite máximo de 30% (trinta por cento) da remuneração líquida mensal disponível para o Empregado, nos termos do que dispõe o Artigo 2º, § 2º do Decreto nº 4.840 de 17/09/2013.

§ 1º - O desconto de consignações voluntárias autorizadas pelo Empregado, tais como parcelas relativas às mensalidades sindicais de Empregados associados, financiamentos das despesas de estada de colônia de férias do Sindicato, outras despesas consequentes de promoções de órgão de classe, empréstimo consignado, plano de saúde e odontológico, deverá ser somado para fins de cálculos do limite estabelecido pelo “*caput*” desta cláusula;

§ 2º - Caso a soma dos valores a serem descontados em determinado mês exceda o limite permitido, o valor excedido deverá ser descontado nos meses subsequentes, até que o Empregado arque com a totalidade dos valores devidos;

§ 3º - Com a finalidade de adequar o valor dos descontos atualmente autorizados pelos Empregados ao limite estabelecido por esta Cláusula, as Empresas poderão, no período de 01/01/2020 a 31/12/2020, readequar os planos de saúde e odontológico de todos os seus Empregados e dependentes ao valor dos salários por eles recebidos, sem a necessidade de qualquer anuência.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - REMUNERAÇÃO MISTA

Para os Empregados que recebam salário misto, parte fixa e parte variável, o aumento de **5% (cinco por cento)** incidirá apenas sobre a parte fixa vigente em dezembro/2019, compensando-se todos os reajustes, aumentos, abonos e antecipações, compulsórios e espontâneos, concedidos no período de janeiro a dezembro de 2019.

§ ÚNICO - A parte fixa corresponde a, no mínimo, o salário normativo estabelecido nessa CCT para os cargos de portaria, limpeza, vigias, contínuos e assemelhados.

CLÁUSULA OITAVA - CONTRATOS ESPECIAIS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho não se aplica aos Empregados que percebem remuneração especial fixada por instrumento escrito.

CLÁUSULA NONA - CORREÇÃO DAS CLÁUSULAS

Os valores fixados nas cláusulas econômicas da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão corrigidos automaticamente nas mesmas épocas e bases dos salários dos Empregados, seja em decorrência de imperativo legal ou de recomendação coletiva.

1.6 - ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DEZ - SALÁRIO DO ADMITIDO

Admitido Empregado para a função de outro, dispensado sem justa causa, àquele será garantido salário igual ao do Empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

CLÁUSULA ONZE - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, será assegurado ao substituto o salário do substituído excluídas as vantagens de caráter pessoal, paga a diferença a título de gratificação.

§ 1º - A gratificação de que trata o "caput" não se integrará, em nenhuma hipótese, ao salário do substituto;

§ 2º - A substituição eventual, tornando-se definitiva, passará a constituir promoção automática no cargo ou função e não será admitido rebaixamento de função, a não ser nos cargos de confiança, entendidos como: Diretores, Superintendentes, Gerentes, Coordenadores, Supervisores, Consultores, Especialistas e equivalentes.

2 - GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

2.1 - 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DOZE - ADIANTAMENTO DE 13º. SALÁRIO

As Empresas pagarão até o dia 31 de maio de 2020, aos seus Empregados, a metade da Gratificação de Natal (13º Salário - primeira parcela), relativa ao ano de 2020, salvo se o Empregado já tiver recebido por ocasião do gozo de férias e a segunda parcela, até o dia 20 de dezembro de 2020, com os respectivos descontos previdenciários.

§ 1º - Os admitidos em data posterior a 01 de janeiro de 2020 receberão a parcela proporcionalmente ao tempo de casa;

§ 2º - O adiantamento do 13º Salário (Gratificação de Natal) previsto no Artigo 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no Artigo 4º do Decreto nº 57.155, de 03 de novembro de 1965, aplica-se, também ao Empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro de 2020.

2.2 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

CLÁUSULA TREZE - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As Horas Extraordinárias, isto é, aquelas excedentes da jornada normal de trabalho de 08 (oito) horas diárias se e quando trabalhadas, serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) até 02 (duas) horas e, desde que a Empresa atenda as condições do Artigo 61 da CLT e seus parágrafos, de 60% (sessenta por cento) pelas excedentes em relação ao valor pago pela hora normal.

As Empresas somente poderão implantar seu Banco de Horas, após Acordo Coletivo formalizado com o Sindicato Profissional.

§ 1º - Fica facultado a cada Empresa adotar sistema alternativo de compensação de horas extras, nos termos da legislação vigente;

§ 2º - Para as Empresas que optarem pelo pagamento dos salários e demais verbas no mês de prestação do serviço, as horas extraordinárias realizadas num mês e o adicional noturno poderão ser pagos até o final do mês subsequente e terão como base de cálculo o salário do mês do efetivo pagamento. Ao efetuarem o pagamento das horas extras, as Empresas darão cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social), enviando as informações relativas às horas extras juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular;

§ 3º - Ficam as Empresas, em relação ao pagamento das horas extraordinárias e do adicional noturno, conforme § 2º desta cláusula, desobrigadas do cumprimento do disposto no § 1º do Artigo 459 da CLT.

2.3 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA QUATORZE - VALE REFEIÇÃO

As Empresas que não fornecerem alimentação própria aos seus Empregados integrantes da categoria dos Securitários obrigam-se a conceder, alternativa e não cumulativamente, vale refeição ou vale alimentação, sempre a razão de 22 (vinte e dois) vales por mês, que poderá ser concedido por meio de cartão magnético, com a participação dos Empregados no seu custeio de até 4% (quatro por cento), conforme determinação legal, podendo ser diretamente proporcional aos seus ganhos e observadas as localidades onde existirem esses serviços de alimentação, nos seguintes valores:

- Para os Associados ao Sindicato: **R\$ 35,00 (trinta e cinco reais);**
- Para os NÃO Associados ao Sindicato: **R\$ 32,32 (trinta e dois reais e trinta e dois centavos).**

§ 1º - O benefício previsto no "caput" será pago, excepcionalmente e nas mesmas condições, também nos dias em que o Empregado estiver em gozo de férias ou de auxílio doença/acidente do trabalho até 15 (quinze) dias;

§ 2º - O Empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por vale alimentação sendo possível mudar a opção, após transcurso de 90 (noventa) dias;

§ 3º - As eventuais diferenças que por força da presente Convenção Coletiva de Trabalho ocorram sobre o valor concedido, de um mês para outro, serão realizadas, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente;

§ 4º - Ficam desobrigadas da concessão estipulada no "caput" as Empresas que puserem a disposição de seus Empregados restaurantes próprios ou de terceiros, onde seja fornecida refeição a preço subsidiado;

§ 5º - Na hipótese de rescisão contratual por iniciativa da Empresa ou do Empregado, exceto na demissão por justa causa, os Vales Refeição/Alimentação, proporcionalmente aos dias não trabalhados no mês, não poderão ser devolvidos à Empresa e nem descontado qualquer valor referente aos mesmos, salvo o previsto no "caput";

§ 6º - Os auxílios previstos nesta cláusula não terão natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321/1976 e seus Decretos regulamentadores, da Portaria SIT/DSST nº 03 de 01/03/2002, da alínea "c", § 9º, Artigo 28 da Lei nº 8.212, de 24/07/1991 e do inciso III, § 9º, Artigo 214 do Decreto 3.048, de 06/05/1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas,

independentemente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição da Empresa no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

CLÁUSULA QUINZE - VALE ALIMENTAÇÃO

As Empresas concederão aos seus Empregados Vale Alimentação, durante os 12 (doze) meses do ano, entregues na mesma ocasião que os vales previstos na cláusula anterior, sem ônus para o Empregado. Ao invés de usar o sistema de "tickets", as Empresas poderão conceder o Vale Alimentação pelo sistema de cartão magnético, nos seguintes valores:

- Para os Associados ao Sindicato: **R\$ 600,00 (seiscentos reais)**;
- Para os NÃO Associados ao Sindicato: **R\$ 549,49 (quinhentos e quarenta e nove reais e quarenta e nove centavos)**.

§ 1º - O vale previsto nesta cláusula será concedido, excepcionalmente, também no período em que a Empregada estiver em gozo de licença maternidade ou, até no máximo 60 (sessenta) dias, para os casos de auxílio doença/acidente do trabalho;

§ 2º - As Empresas concederão aos seus Empregados, um **13º Vale Alimentação** no valor de **R\$ 576,96 (quinhentos e setenta e seis reais e noventa e seis centavos)**, até **29/02/2020**, utilizando os mesmos critérios constantes do "caput". Àquelas Empresas que já efetuaram o pagamento deste 13º Vale, relativo ao exercício de 2019, ficam desobrigadas ao cumprimento deste parágrafo;

§ 3º - As Empresas concederão aos seus Empregados, ativos em 30/11/2020, **exclusivamente para os Associados ao Sindicato**, um **13º Vale Alimentação** no valor de **R\$ 600,00 (seiscentos reais)**, até **20/12/2020**, utilizando os mesmos critérios constantes do "caput";

§ 4º - Na hipótese de rescisão contratual por iniciativa da Empresa ou do Empregado, exceto na demissão por justa causa, o Vale Alimentação, proporcionalmente aos dias não trabalhados no mês, não poderão ser devolvidos à Empresa e nem descontados qualquer valor referente aos mesmos;

§ 5º - Os auxílios previstos nesta cláusula não terão natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321/1976 e seus Decretos regulamentadores, da Portaria SIT/DSST nº 03 de 01/03/2002, da alínea "c", § 9º, Artigo 28 da Lei nº 8.212, de 24/07/1991 e do inciso III, § 9º, Artigo 214 do Decreto 3.048, de 06/05/1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independentemente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição da Empresa no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

2.4 - AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DEZESSEIS - AUXÍLIO TRANSPORTE

As Empresas concederão o vale-transporte, ou a seu critério o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do Artigo 7º, da Constituição Federal, e, também, em cumprimento as disposições da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7.619, de 30 de novembro de 1987, e, ainda, em conformidade com a decisão do CTST no Processo TST-AA-366.360/97.4 (AC.SDC), publicada no DJU 07/08/1998, seção 1, p. 314. Cabe ao Empregado comunicar, por escrito, à Empresa, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

§ ÚNICO - O valor da participação das Empresas nos gastos de deslocamento do Empregado será equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) do salário básico. Tal desconto será aplicado sobre os dias de concessão dos vales.

2.5 - AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DEZESSETE - ASSISTÊNCIA MÉDICA E/OU PLANO DE SAÚDE

As Empresas assegurarão assistência médica e/ou plano de saúde aos seus Empregados, com a participação destes no seu custeio, tudo de acordo com os critérios que vierem a ser estabelecidos pela Empresa, sendo facultada ao Empregado sua adesão.

§ 1º - O Empregado que, até 31/12/1997, não participava do custeio da assistência médica e/ou plano de saúde, já existente nas Empresas, continuará a gozar desta condição;

§ 2º - O Empregado dispensado sem justa causa tem estendida a vantagem descrita no "caput", contado do primeiro dia seguinte ao do último dia do efetivo trabalho:

a) Com até 05 (cinco) anos de trabalho na mesma Empresa, por mais 30 (trinta) dias;

b) Com mais de 05 (cinco) e até 10 (dez) anos de trabalho na mesma Empresa, por mais 60 (sessenta) dias;

c) Acima de 10 (dez) anos de trabalho na mesma Empresa, por mais 90 (noventa) dias.

§ 3º - De acordo com a Lei nº 9.656 de 03/06/1998, em seus Artigos 30 e 31 e ainda em conformidade com o que dispõe a Resolução Normativa nº 279, de 24/11/2011, da Agência Nacional de Saúde, os Empregados dispensados sem justa causa, terão direito à manutenção do benefício por um período equivalente a 1/3 (um terço) do tempo em que foram beneficiários dentro da Empresa, respeitando o limite mínimo de 06 (seis) meses e máximo de 02 (dois) anos. Para os aposentados que contribuíram por mais de 10 (dez)

anos, poderão manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior a 10 (dez) anos, cada ano de contribuição dará direito a 01 (um) ano no plano coletivo depois da aposentadoria. Todas as regras a serem cumpridas para a manutenção do benefício estão previstas na referida Lei e Resolução Normativa citada.

2.6 - AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DEZOITO - AUXÍLIO - DOENÇA

Os Empregados que não fizerem jus a concessão do auxílio-doença, por não terem completado o período de carência exigido pela Previdência Social, receberão da Empresa o valor do Auxílio-doença que seria devido hipoteticamente pelo INSS, sobre seu salário de contribuição pelo período de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA DEZENOVE - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO E 13º SALÁRIO

Na hipótese de concessão de auxílio doença/acidente de trabalho pelo INSS, devidamente avalizada por médico da Empresa, fica assegurada ao Empregado uma complementação do valor do benefício até a remuneração mensal a que faria jus se estivesse em atividade.

§ 1º - A concessão da complementação prevista no “*caput*” desta Cláusula, será devida por um período máximo de 06 (seis) meses, para cada licença concedida, desde que a Causa da Doença ou do Acidente de Trabalho que originou a nova licença seja diferente da(s) anterior(es);

§ 2º - A complementação será também devida com relação ao 13º salário, quando do seu pagamento, observado igualmente o período máximo de 06 (seis) meses para cada licença concedida;

§ 3º - Os Empregados que não fizerem jus à concessão do auxílio doença/acidente de trabalho por serem aposentados, porém com vínculo empregatício, que por não terem o direito ao recebimento, cumulativamente, da aposentadoria e do auxílio doença/acidente de trabalho, receberão a complementação prevista no “*caput*” no valor correspondente a 100% (cem por cento) da remuneração mensal. Aplica-se a este parágrafo a restrição estabelecida no § 1º e a concessão do § 2º;

§ 4º - As Empresas que já concedem o benefício aqui previsto, quer diretamente ou através de Previdência Privada, ficam desobrigadas da sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

2.7 - AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VINTE - AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

Durante a vigência da presente Convenção, as Empresas reembolsarão a seus Empregados, que tenham a guarda dos filhos inclusive adotivos, e trabalhem na base territorial das entidades sindicais acordantes, para cada filho, as despesas realizadas e comprovadas com o seu internamento em creches, maternal, pré-escolar ou instituições análogas, de sua livre escolha nas seguintes condições:

- Crianças com idade até 06 (seis) meses, reembolso integral;
- Crianças com idade acima de 06 (seis) meses e até 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, reembolso de até **R\$ 441,46 (quatrocentos e quarenta e um reais e quarenta e seis centavos)** mensais, para cada filho, garantindo o pagamento até o término do ano letivo.

Auxílio babá:

- Crianças com idade até 06 (seis) meses, com limite máximo de **R\$ 819,19 (oitocentos e dezenove reais e dezenove centavos)** por mês, independente do número de filhos;
- Crianças com idade acima de 06 (seis) meses e até 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, reembolso de até **R\$ 441,46 (quatrocentos e quarenta e um reais e quarenta e seis centavos)** mensais.

§ 1º - O “auxílio creche” não será cumulativo com o “auxílio babá” devendo o beneficiário fazer a opção por escrito (auxílio creche ou babá), obedecendo às condições de acordo com a regra do benefício vigente;

§ 2º - Quando ambos os cônjuges forem Empregados da mesma Empresa, o pagamento previsto no “*caput*” não será cumulativo e somente será efetuado mediante entrega do comprovante original, constituindo falta grave, passível de demissão por justa causa, a tentativa ou o recebimento em duplicidade do benefício previsto no “*caput*”;

§ 3º - Quando Empregados de Empresas diferentes e representadas pelo Sindicato, ambos os cônjuges poderão habilitar-se ao reembolso previsto no “*caput*” limitado, no entanto, ao valor do auxílio em cada mês;

§ 4º - Para o reembolso de despesas com babá previsto no “*caput*”, faz-se ainda necessária a comprovação do vínculo legal de emprego entre a babá e o Empregado da Empresa, mediante apresentação da carteira profissional de trabalho regularizada, bem como do recibo salarial respectivo;

§ 5º - Os signatários convencionam que a concessão da vantagem contida nessa Cláusula atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, da Portaria nº 1, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do

Trabalho, em 15/01/1969 (DOU de 24/01/1969), bem como da Portaria nº 3.296 de 03/09/1986 do Ministério do Trabalho (DOU de 05/09/1986).

2.8 - SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VINTE E UM - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

As Empresas farão, às suas expensas, Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, a favor de seus Empregados, garantindo indenizações no valor de **R\$ 44.220,43 (quarenta e quatro mil, duzentos e vinte reais e quarenta e três centavos)** para o caso de morte natural; de **R\$ 88.440,86 (oitenta e oito mil, quatrocentos e quarenta reais e oitenta e seis centavos)** para o caso de invalidez permanente e de **R\$ 88.440,86 (oitenta e oito mil, quatrocentos e quarenta reais e oitenta e seis centavos)** para o caso de morte por acidente e de um valor correspondente ao maior salário normativo da categoria de que trata a Cláusula – SALÁRIO NORMATIVO/PISO SALARIAL para cobertura das despesas de funeral, a serem pagas a quem as efetivamente desembolsar, mediante efetiva comprovação.

§ ÚNICO - A obrigação prevista nesta Cláusula não se aplica às Empresas que tenham feito seguro nas mesmas ou condições superiores.

CLÁUSULA VINTE E DOIS - APOSENTADO - SEGURO DE VIDA E PLANO DE SAÚDE

Enquanto vigorar a presente Convenção, as Empresas que mantém com seus Empregados Seguro de Vida em Grupo e/ou Plano de Saúde, se obrigam a mantê-los com seus Empregados que venham a se aposentar, desde que não dispensados por justa causa e que não tenham sido aposentados por invalidez, passando os mesmos a pagar o valor dos prêmios devidos, como se estivessem na ativa, quando se desligarem da Empresa.

§ 1º - Para fins de quitação de seus custos devidos, as Empresas fornecerão aos aposentados, carnês de pagamento ou adotarão critérios equivalentes;

§ 2º - Os Empregados que, mesmo após a aposentadoria, permanecerem trabalhando na Empresa, terão assegurados às mesmas condições dos demais Empregados.

2.9 - OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VINTE E TRÊS - AUXÍLIO FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos na Cláusula "Auxílio Creche/Babá" estendem-se a todos os Empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais "excepcionais e/ou deficientes físicos, auditivos e visuais", que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado

fornecido pelo INSS ou Instituição por ele autorizada, ou ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pela Empresa.

3 - CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

3.1 - DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VINTE E QUATRO - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O Empregado dispensado por iniciativa do Empregador e sem justa causa fará jus a uma indenização adicional, sem natureza salarial, conforme abaixo:

- Acima de 10 (dez) anos de efetivo serviço na mesma Empresa – 0,5 (meio) salário;
- Acima de 20 (vinte) anos de efetivo serviço na mesma Empresa – 01 (um) salário;
- Acima de 30 (trinta) anos de efetivo serviço na mesma Empresa – 1,5 (um e meio) salários.

§ ÚNICO - Ficam dispensadas do cumprimento desta Cláusula as Empresas que já concedem benefício equivalente ou superior ao aqui estabelecido.

CLÁUSULA VINTE E CINCO - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

As Empresas ficam obrigadas a pagar as despesas efetuadas pelos Empregados que forem chamados para acerto de contas fora da localidade onde prestam seus serviços.

CLÁUSULA VINTE E SEIS – HOMOLOGAÇÕES

As Empresas que optarem por não homologar as rescisões de Contrato de Trabalho no Sindicato dos Securitários, deverão enviar a esta instituição, mensalmente, cópias de todas as rescisões realizadas dentro do mês, independentemente do tempo de serviço do Empregado na Empresa, acompanhadas dos respectivos comprovantes de pagamento do saldo de rescisão e do FGTS.

§ 1º - Os prazos para quitação das verbas rescisórias seguirão conforme o Artigo 477 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017;

§ 2º - A inobservância dos prazos previstos no § 2º desta cláusula ensejará ao empregador o pagamento em favor do Empregado, de valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente;

I - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

II - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior;

III - A inobservância dos prazos acima previstos sujeitará ao empregador o pagamento em favor do Empregado do valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando comprovadamente o trabalhador tiver dado causa a mora;

§ 3º - O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do Empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

3.2 - AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VINTE E SETE - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO

O Empregado demitido, ou que pedir demissão, será dispensado de quaisquer ônus do aviso prévio, bem como ficará a Empresa exonerada do pagamento dos dias restantes não trabalhados, no momento em que o Empregado comprovar a obtenção de nova colocação.

3.3 - OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VINTE E OITO - CONTRATO DE TRABALHO - HOME OFFICE

A contratação de Empregados para prestação de serviços em regime de tele trabalho, obedecerá às disposições dos Artigos 75-A ao 75-E da CLT, mediante formalização de Contrato Individual de Trabalho, contendo pormenorizadamente as condições do/das: custeio da infraestrutura para desenvolver as atividades, controle de jornada de trabalho, horas extraordinárias, normas de segurança e saúde, garantias do salário normativo e demais vantagens da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria profissional dos Securitários que serão aplicadas.

4 - RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

4.1 - QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VINTE E NOVE - TREINAMENTO, CERTIFICAÇÃO, QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As Empresas deverão priorizar a qualificação dos Empregados oferecendo cursos pertinentes às atividades exercidas, para aqueles com mais de 01 (um) ano de serviço, de acordo com seu planejamento, possibilidades e condições.

No caso de fechamento de estabelecimento (filial, sucursal, inspetoria), no período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a Empresa arcará com despesas

realizadas pelos seus Empregados dispensados sem justa causa a partir de 01/01/2020, até o limite de **R\$ 689,04 (seiscentos e oitenta e nove reais e quatro centavos)** com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados os critérios mais vantajosos.

§ 1º - O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da dispensa, para requerer da Empresa a vantagem estabelecida;

§ 2º - A Empresa efetuará o pagamento, diretamente à entidade de ensino ou prestadora dos serviços, após receber do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso;

§ 3º - A Empresa poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado ou ao seu Sindicato da Classe. Em qualquer das hipóteses o ex-empregado deverá comprovar a Empresa o pagamento realizado;

§ 4º - Para todos os Empregados demitidos sem justa causa que formal e expressamente manifestarem, dentro de 90 (noventa) dias da demissão, o desejo de participar em qualquer curso de qualificação, será garantida, por uma única vez, a sua participação, de acordo com os critérios oferecidos pela Empresa, desde que o demitido tenha trabalhado na Empresa por mais de 01 (um) ano ininterruptamente.

4.2 - ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRINTA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo desligamentos por motivo de acordo rescisório, falta grave, justa causa ou de força maior:

- **Gestante:** a gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade;
- **Pai:** o empregado, até 60 (sessenta) dias após o nascimento, com vida, do filho, mediante comprovação;
- **Adoção:** A Empregada ou o Empregado que comprovadamente adotar crianças com idade de até 12 (doze) anos, por 60 (sessenta) dias contados a partir da data do Termo de Adoção;
- **Gestante/Aborto:** a mulher, por 60 (sessenta) dias, contados da data de liberação médica para retorno ao trabalho, em caso de aborto não provocado e devidamente comprovado por atestado médico, conforme legislação pertinente, recomendando-se a comunicar à Empresa o seu estado de gestação, tão logo dele tenha conhecimento;

- **Auxílio Doença:** por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica, o Empregado que tenha ficado afastado do trabalho por auxílio doença, por tempo igual ou superior a 06 (seis) meses contínuos;

- **Alistado:** o alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;

- **Aposentadoria:** Gozarão de Estabilidade Pré-Aposentadoria:

a) Pré-Aposentadoria: por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, aos Empregados e Empregadas que tiverem o mínimo de 05 (cinco) anos de vínculo empregatício com a Empresa, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o Empregado passar a fazer jus à aposentadoria;

b) Pré-Aposentadoria: para o homem, por 36 (trinta e seis) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, aos Empregados que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vínculo empregatício ininterrupto com a mesma Empresa, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o Empregado passar a fazer jus à aposentadoria;

c) Pré-Aposentadoria: para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 36 (trinta e seis) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, às Empregadas que tiverem o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com a mesma Empresa, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando a Empregada passar a fazer jus à aposentadoria;

Quanto aos Empregados na proximidade de aposentadoria, compreendidos nas letras “a”, “b” e “c”, de que trata esta cláusula, devem ser observadas as seguintes condições:

§ 1º - A garantia somente será adquirida e passará a integrar o patrimônio jurídico do Empregado, a partir do recebimento, pela Empresa, de comunicação escrita do Empregado, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele integralmente as condições previstas, acompanhada desde logo dos documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após a Empresa os exigir;

§ 2º - Na vigência do contrato individual de trabalho, esta cláusula não se aplica aos Empregados que já tenham adquirido o direito ao benefício da aposentadoria, nos seus prazos mínimos e nos termos da lei previdenciária em vigor, inclusive suas alterações e ainda que não o tenham requerido junto ao INSS.

4.3 - OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRINTA E UM - GESTÃO DE ÉTICA

Fica instituído, por adesão voluntária, Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, que observará os seguintes princípios:

- a)** Valorização de todos os Empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;
- b)** Conscientização dos Empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável;
- c)** Promoção de valores éticos, morais e legais;
- d)** Comprometimento das Empresas para que o monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos nas relações de trabalho.

§ 1º - O objetivo do Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, por Adesão Voluntária, é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos Empregados em toda sua hierarquia nas Empresas aderentes, que possam prevenir conflitos indesejáveis no ambiente de trabalho;

§ 2º - A adesão ao Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho é voluntária e será formalizada por parte das Empresas e Sindicatos profissionais aderentes, por meio de ACORDO ADITIVO.

4.4 - OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRINTA E DOIS - PROMOÇÕES/BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

A concessão de benefícios previdenciários por prazo igual ou inferior a 90 (noventa) dias, não prejudicará o direito à promoção e não interromperá a contagem do tempo de serviço, para todo e qualquer efeito.

5 - JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

5.1 - DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRINTA E TRÊS - JORNADA DE TRABALHO SEMANAL

As Empresas integrantes da categoria econômica, representadas pelo Sindicato Patronal terão sua jornada normal de trabalho, semanalmente, correspondendo a 40 (quarenta) horas semanais, sendo 08 horas/dia, de segunda a sexta-feira, respeitando o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para alimentação e descanso.

§ 1º - O limite semanal de jornada a que se refere o “*caput*” não se aplica aos setores específicos daquelas Empresas que, em função da natureza de suas operações, adotam regime de turnos e/ou plantões operacionais;

§ 2º - Nos casos de regime de turnos e/ou plantões operacionais, previstos no § 1º desta Cláusula, não se aplicará a penalidade prevista no § 1º da Cláusula DIA DO SECURITÁRIO.

CLÁUSULA TRINTA E QUATRO - REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

Mediante Acordo Coletivo de Trabalho Específico, firmado com o Sindicato da Categoria, as Empresas poderão, de comum acordo com seus Empregados, estabelecer regimes especiais mediante a compensação de horas trabalhadas em um dia pelo descanso em outro dia, podendo adotar o sistema de Banco de Horas.

§ 1º - Todo e qualquer acordo referente Compensação de Horas de Trabalho – Banco de Horas, sem negociação coletiva, será considerado nulo, sendo de direito o pagamento referente às horas extras não compensadas;

§ 2º - Instituído o Banco de Horas pela Empresa, na forma do “*caput*” desta cláusula, automaticamente estará suprimido o acordo de compensação firmado anteriormente entre a Empresa e seus Empregados.

5.2 - INTERVALOS PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA TRINTA E CINCO - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Conforme disposto na Portaria nº 373/2011, as Empresas poderão, a seu critério e desde que regulamentado por Acordo Coletivo, utilizar um sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho dos seus Empregados registrando apenas as ocorrências que ocasionarem alteração em sua remuneração, com a anuência do Empregado. Por força da presente disposição, as ocorrências que não alterarem a remuneração do Empregado ficam dispensadas do registro.

§ 1º - As Empresas que adotam o Sistema Alternativo Eletrônico de Ponto para Controle da Jornada de Trabalho, ficam dispensadas da adoção de outras exigências contidas na Portaria nº 1510/2009, em especial a aquisição e a utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no Artigo 31 dessa Portaria;

§ 2º - Fica acordado que o Sistema Alternativo Eletrônico, agora, estabelecido com amparo na Portaria nº 373/2011 do MTE não deverá admitir:

I - Restrições à marcação do ponto, desde que legítima e verdadeira a marcação levada a efeito pelo trabalhador;

II - Marcação automática do ponto, não sendo considerada como tal a pré-assinalação de jornada normal e de intervalos, e desde que reconhecida à correção dos registros ao final do mês, mediante assinatura individual do Empregado interessado;

III - Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada e da ocorrência das exceções referidas que alterem a remuneração final do Empregado.

IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo Empregado.

§ 3º - Para fins de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, o Sistema Alternativo Eletrônico ora ajustado deverá estar disponível no local de trabalho e deverá permitir a identificação do Empregado e da Empresa ora acordante, além de possibilitar através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo Empregado;

§ 4º - Fica ajustado, que eventual alteração da Portaria nº 373/2011 por instrumentos normativos baixados pelo Executivo, durante a vigência deste instrumento, não alterará o presente Acordo.

5.3 – FALTAS

CLÁUSULA TRINTA E SEIS - ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas dado por escrito, será abonada, sem desconto, a ausência de Empregado no dia de prova escolar obrigatória por lei, e ainda nos dias de prova de exame vestibular ou Enem, quando comprovada tal finalidade.

CLÁUSULA TRINTA E SETE - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos I, II, III e XI do Artigo 473 da CLT, por força da presente Convenção, ficam ampliadas, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

I - Para 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

II - Para 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

III - Para 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana de vida do filho;

XI - Por 01 (um) dia por mês para acompanhar filho de até 12 (doze) anos em consulta médica.

Os demais incisos permanecem com a redação original.

§ 1º - Entende-se por ascendentes, pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes, filhos e netos, na conformidade da lei civil;

§ 2º - O Empregado que comprovar a adoção legal de filhos terá sua ausência abonada por até 05 (cinco) dias úteis e consecutivos.

CLÁUSULA TRINTA E OITO - ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO E IDOSO

Ficam abonadas as ausências do Empregado nos dias de internação de filho menor de 18 (dezoito) anos, de pais idosos comprovadamente através de atestado ou declaração médica e limitados a 05 (cinco) dias por ano, sem limite de idade em caso de filhos portadores de deficiência física.

5.4 - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRINTA E NOVE - DIA DO SECURITÁRIO

Fica reafirmado que a 3ª (terceira) segunda-feira do mês de outubro será reconhecida como o DIA DO SECURITÁRIO, o qual será considerado como dia de repouso remunerado e computado no tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 1º - O descumprimento da presente Cláusula implicará na multa de valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do maior piso salarial e será paga em favor do Empregado, logo após a formal e devida comprovação;

§ 2º - A Empresa deverá comprovar o pagamento da multa perante o Sindicato dos Empregados;

§ 3º - Não se aplica a penalidade aqui prevista na hipótese estabelecida no § 1º da Cláusula – JORNADA DE TRABALHO SEMANAL;

§ 4º - Nas hipóteses de regime de turnos, o “DIA DO SECURITÁRIO” poderá ser compensado numa segunda ou sexta-feira, desde que dia útil, a critério das partes.

6 - FÉRIAS E LICENÇAS

6.1 - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUARENTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS E FRACIONAMENTO

O Empregado com menos de 01 (um) ano de serviço, que rescindir o seu contrato de trabalho fará jus a férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) para cada mês completo de efetivo serviço.

§ 1º - Para efeito desta Cláusula, é considerado mês completo de serviço o período igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho efetivo;

§ 2º- Fica facultado ao Empregado, requerer o fracionamento de suas férias em até 03 (três) períodos, desde que acordado com o seu Empregador, e observados os limites e condições da legislação vigente.

CLÁUSULA QUARENTA E UM - ABONO DE RETORNO DE FÉRIAS

Além da remuneração mensal a qual o trabalhador tem direito durante o período das férias, a Empresa deve pagar um adicional que corresponde a mais 1/3 do salário do Empregado, no retorno das férias.

6.2 - LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUARENTA E DOIS - AMPLIAÇÃO LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

As Empresas abrangidas por esta Convenção, adeptas de forma expressa ao Programa Empresa Cidadã, instituída pela Lei nº 11.770, de 09/09/2008, alterada pela Lei nº 13.257/2016 poderão assegurar a prorrogação da licença maternidade e da licença paternidade, prevista no inciso XVIII, do “*caput*” do Artigo 7º da Constituição Federal, nos termos abaixo:

§ 1º - Todas as Empregadas em licença maternidade nas Empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã têm oportunidade de requerer a prorrogação de sua licença legal de 120 (cento e vinte) dias previsto na Constituição, em mais 60 (sessenta) dias, desde que seja solicitado em documento próprio o benefício até o final do primeiro mês após o nascimento/adoção, com direito à remuneração integral;

§ 2º - Todos os Empregados em licença paternidade nas Empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã têm a oportunidade de requerer, a prorrogação de sua licença legal de 05 (cinco) dias previsto na Constituição em mais 15 (quinze) dias, desde que seja solicitado em documento próprio o benefício até o 5º (quinto) dia após o nascimento/adoção, com direito à remuneração integral;

§ 3º - Na ocorrência de gozo de férias imediatamente após o término da licença maternidade, independentemente da adesão da Empresa ao Programa Empresa Cidadã, o exame médico de retorno ao trabalho poderá ser realizado após o gozo das férias.

7 - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

7.1 - CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUARENTA E TRÊS - INFORMAÇÃO SOBRE SAÚDE

As Empresas, a seu critério, divulgarão na vigência desta Convenção, materiais informativos e relativos à manutenção e melhoria da saúde de seus Empregados.

7.2 – UNIFORME

CLÁUSULA QUARENTA E QUATRO - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As Empresas que exigirem o uso de uniformes para os seus Empregados, ficam responsáveis pelo seu fornecimento, sem ônus para os mesmos.

7.3 - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUARENTA E CINCO - ATESTADOS MÉDICOS

A ausência e/ou afastamento do Empregado por motivo de acidente ou enfermidade, atestada pelo médico da Empresa, do convênio Plano de Saúde, da entidade sindical ou, em casos de emergência, por seu dentista, também será abonada inclusive com os mesmos fins previstos no Artigo 131, inciso III da CLT.

§ 1º - As Empresas que não proporcionarem assistência médica para seus Empregados deverão aceitar atestados e/ou declarações de convênios particulares;

§ 2º - Será abonado o período necessário para o comparecimento à consulta médica ou ao atendimento de emergência, desde que apresentada à respectiva declaração médica;

§ 3º - Os atestados médicos e odontológicos deverão ser entregues pelo Empregado à Empresa, até o primeiro dia útil após a sua emissão;

§ 4º - O Empregado que, por motivo de doença, afastar-se do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos ou intercalados, dentro do intervalo de 60 (sessenta) dias, independentemente da duração individual de cada afastamento, e totalizar, no somatório da duração da licença médica, período superior a 15 (quinze) dias, deverá apresentar à Empresa, impreterivelmente até o 16º (décimo sexto) dia do afastamento, mediante protocolo de entrega, os atestados médicos que comprovem a sua incapacidade laborativa, respeitando as políticas internas de cada Empresa.

8 - RELAÇÕES SINDICAIS

8.1 – SINDICALIZAÇÃO

CLÁUSULA QUARENTA E SEIS - SINDICALIZAÇÃO/ASSOCIAÇÃO

Facilitar-se-á às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, a cada 12 (doze) meses, em dia, local e horário previamente acordados com a direção da Empresa.

8.2 - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUARENTA E SETE - FREQUÊNCIA DE DIRIGENTE SINDICAL

Durante a vigência da presente Convenção, as Empresas integrantes da categoria econômica, representadas pelo Sindicato Patronal, concederão frequência livre a seus Empregados em exercício efetivo nas Diretorias do Sindicato dos Securitários, da Federação dos Securitários e da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito, até 07 (sete) membros para o Sindicato e 07 (sete) para as Federação e Confederação, limitado a 01 (um) Empregado por Empresa ou grupo de Empresas e por entidade, os quais gozarão dessa franquias sem prejuízo de salários e do cômputo do tempo de serviço, e de todos os direitos legais e convencionais.

CLÁUSULA QUARENTA E OITO - ABONO DE PARTICIPAÇÃO SINDICAL

As Empresas integrantes da categoria econômica abonarão, durante a vigência da presente Convenção, até 03 (três) dias de ausência ao serviço, de um Empregado por Empresa, ou grupo de Empresas, que participar de encontros regionais, estaduais ou nacionais e congressos promovidos pelas entidades sindicais representativas da categoria profissional.

8.3 - GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUARENTA E NOVE - GARANTIA DE EMPREGO - DIRIGENTE SINDICAL

Tem a garantia de emprego, independente do cargo ou função exercido na Empresa, todos os Empregados investidos de mandato sindical – efetivos e suplentes - na Diretoria, no Conselho Fiscal e os Delegados Representantes do Sindicato dos Securitários, da Federação Nacional dos Securitários (FENESPIC) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC), conforme previsão nos Artigos 522 e 538 com direitos assegurados nos parágrafos 3º e 4º do Artigo 543, da CLT e no inciso VIII do Artigo 8º da Constituição Federal.

CLÁUSULA CINQUENTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Nas rescisões contratuais de dirigentes sindicais que ocorrerem exclusivamente por motivo de encerramento de estabelecimento da Empresa, na base territorial do Sindicato Profissional, ser-lhe-á devida, pelo mandato, uma indenização correspondente ao valor do salário por ele então percebido, multiplicado pelo número de meses que restarem para o término do seu mandato.

8.4 - ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA CINQUENTA E UM - INFORMAÇÕES DE DADOS FUNCIONAIS/DOCUMENTOS

As Empresas, a pedido do Sindicato, para fins estatísticos, fornecerão listagens de seus Empregados, da base territorial do Sindicato acordante, contendo nome, função, data de admissão e local geográfico de trabalho.

§ ÚNICO - As Empresas, também enviarão mensalmente, a relação dos Empregados admitidos, demitidos, liberados e transferidos, contendo nome, função, e-mail (utilizado na empresa), e local de trabalho.

8.5 - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA CINQUENTA E DOIS - MENSALIDADE SINDICAL

O desconto da mensalidade sindical dos associados do Sindicato será feito pela Empresa, diretamente em folha de pagamento, conforme prescreve Artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos Empregados, por escrito, e a Proposta de Admissão de Associado vistada pelo RH da Empresa.

§ 1º - O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação do Sindicato, ou, após a demissão, transferência ou aposentadoria do Empregado, ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do Sindicato, apresentados através da Empresa;

§ 2º - Enquanto perdurar o afastamento do Empregado, fica dispensado o desconto tratado nesta cláusula, desde que comunicado ao Sindicato.

CLÁUSULA CINQUENTA E TRÊS - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS

As Empresas descontarão de todos os seus Empregados, sindicalizados associados ou não, beneficiados com esta norma coletiva no mês de fevereiro de 2020, o valor equivalente ao percentual de **3,0% (três por cento)** sobre o valor da remuneração (Salário + Anuênio descontinuado, conforme Cláusula Terceira da Convenção Coletiva de Trabalho de 1999), em 02 (duas) parcelas, sendo **1,5% (um e meio por cento)** no mês

de fevereiro e **1,5% (um e meio por cento)** no mês de junho de 2020, a título de Contribuição Assistencial, independente de quaisquer aumentos ou antecipações concedidas em 2019, limitadas ao valor de um salário mínimo nacional.

§ 1º - O Sindicato Profissional declara que o desconto de que trata esta cláusula foi desejo da categoria manifestado em Assembleia Geral Extraordinária, especialmente convocada, nos termos do Artigo 612 da CLT, combinado com o parágrafo 2º do Artigo 617 do mesmo diploma consolidado e de acordo com as prerrogativas do Sindicato previstas na letra “e” do Artigo 513, da CLT e Artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal;

§ 2º - Em conformidade ao Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta sob nº 252/2008, firmado com o Ministério Público do Trabalho, ao Empregado é dada a possibilidade da oposição ao desconto, manifestado individual e pessoalmente, manuscrito e com justificativas, na secretaria do Sindicato, dentro de 10 (dez) dias após a assinatura deste instrumento coletivo;

§ 3º - Os recolhimentos dos descontos e os pagamentos dos valores mencionados nesta cláusula serão feitos pela Empresa Empregadora em guia própria do Sindicato Profissional, até o segundo dia útil após os respectivos eventos, diretamente na Tesouraria da Entidade, situada na Rua José Loureiro, nº 12, 14º andar – Curitiba – PR, ou emissão de boleto bancário, ou ainda, depósito à Caixa Econômica Federal na conta nº 1578-6, Agência 0369, operação 003, Curitiba-PR, sendo de responsabilidade da Empresa o envio do comprovante de depósito/pagamento, com a relação dos Empregados para o e-mail sindicato@sindsecurpr.com.br;

§ 4º - Será de inteira responsabilidade do Sindicato qualquer pendência judicial ou não, suscitada pelo Empregado, decorrente desta disposição, isentando as Empresas de qualquer responsabilidade, quando da efetivação do respectivo desconto em folha de pagamento.

CLÁUSULA CINQUENTA E QUATRO – CONTRIBUIÇÃO PARA DESENVOLVIMENTO TÉCNICO-PROFISSIONAL, AÇÕES SOCIAIS E ASSISTENCIAIS

As Empresas contribuirão com **R\$ 145,00 (cento e quarenta e cinco reais)**, por Empregado, sindicalizado ou não, efetivo em 01/01/2020, para auxiliar com despesas de programas de desenvolvimento técnico-profissional em especial o desenvolvimento de treinamento, ações sociais e assistenciais, bem como iniciativas de natureza recreativa promovidas pelo Sindicato dos Securitários, não servindo, sob qualquer pretexto, como motivo de reivindicação em negociações futuras de renovação da CCT ou demais acordos que venham a ser estabelecidos, com o prazo máximo para pagamento até o dia 31/03/2021, ao Sindicato dos Securitários.

CLÁUSULA CINQUENTA E CINCO - RECOLHIMENTO AO SINDICATO

As mensalidades, contribuição assistencial/confederativa, e outras verbas descontadas dos Empregados e os pagamentos de valores destinados ao sindicato profissional

deverão ser recolhido/pagos dentro de 72 (setenta e duas) horas após os respectivos eventos, decorrido este prazo, incorrerá em:

- a) Multa de 10% (dez por cento) sobre o montante não recolhido, atualizado monetariamente;
- b) Atualização monetária, com base nos critérios de correção dos débitos trabalhistas, a partir do 1º dia de atraso;
- c) Juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir do trigésimo dia de atraso;
- d) Custas processuais no caso de execução.

O recolhimento deverá ser efetuado na secretaria do sindicato, em guias próprias anexadas da relação dos Empregados em ordem alfabética. No caso de recolhimento das mensalidades, informar-se-á ainda a exclusão, a inclusão de novos associados e os licenciados durante o mês de competência.

8.6 - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA CINQUENTA E SEIS - COMISSÃO TEMÁTICA - AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS

As Empresas, a seu critério, manterão a comissão temática, em âmbito interno ou nas Entidades Sindicais Patronais, visando à realização de reuniões com os representantes das entidades sindicais de Empregados.

CLÁUSULA CINQUENTA E SETE - QUADRO DE AVISOS E DISTRIBUIÇÃO DE JORNAIS E PROSPECTOS INFORMATIVOS

As Empresas empregadoras, a seu critério exclusivo e desde que seja julgado de interesse para todos os Empregados, poderão afixar no seu quadro de avisos, circulares e boletins recebidos dos Sindicatos e/ou da Federação Profissional (FENESPIC), devidamente assinados para conhecimento dos seus Empregados.

§ 1º - As Empresas poderão permitir que os jornais e prospectos informativos do Sindicato sejam entregues diretamente aos Empregados na portaria da Empresa;

§ 2º - As Empresas, a seu critério exclusivo e desde que seja julgado de interesse para seus Empregados em comum acordo com a FENESPIC e os Sindicatos, poderão permitir a divulgação de mídia eletrônica/virtual (*e-mail*, jornais, panfletos e/ou similares) através de sua rede local (intranet ou qualquer novo recurso tecnológico), ficando salvaguardada a proteção de seus sistemas (*hardware* e *software*), fato que não servirá de motivo para punição de qualquer Empregado.

9 - DISPOSIÇÕES GERAIS

9.1 - MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA CINQUENTA E OITO - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As Empresas representadas pelo Sindicato Patronal farão instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos Empregados e dos Empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, nos termos da Lei nº 9958 de 12/01/2000 e demais disposições a serem firmadas em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho Específico.

§ ÚNICO - As comissões referidas no “*caput*” desta cláusula poderão ser constituídas por grupo de Empresas ou ter caráter intersindical.

9.2 - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CINQUENTA E NOVE - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Se violada qualquer Cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado à multa, em valor equivalente a **10% (dez por cento)**, da remuneração do Empregado, a favor do mesmo, mensalmente, enquanto não forem regularizadas pelo cumprimento, nos limites da lei, que será devida, por cláusula e ação quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de Empregados participantes.

§ 1º - A multa aqui prevista não se aplica cumulativamente com a multa prevista na Cláusula DIA DO SECURITÁRIO;

§ 2º - Fica esclarecido que os valores pagos a título de multa por descumprimento de cláusulas da presente convenção não integrarão, para nenhum efeito legal, a remuneração do Empregado.

9.3 - RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SESENTA - ULTRATIVIDADE DAS NORMAS

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será prorrogada até a data de assinatura de novo instrumento coletivo.

9.4 - OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SESENTA E UM - EXTENSÃO DE VANTAGENS - RELAÇÃO HOMOAFETIVA

As vantagens desta Convenção são aplicáveis aos cônjuges dos Empregados e abrangem os casos em que a união decorra de relação homo afetiva estável devidamente comprovada.

§ ÚNICO - O reconhecimento da relação homoafetiva estável se dará com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, conforme o Artigo 45 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 45, de 06/08/2010 (DOU de 11/08/2010).

E por estarem acordadas, firmam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho em tantas vias quantos são os signatários e para que produzam os efeitos legais pertinentes.

Curitiba, 18 de outubro de 2019.

SINDICATO DOS SECURITÁRIOS DO PARANÁ

REGINA LÚCIA TEREZINHA DIAS DE FREITAS

Presidente