

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:

DATA DE REGISTRO NO MTE:

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

NÚMERO DO PROCESSO:

DATA DO PROTOCOLO:

**ORSESP – ORGANIZAÇÃO DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS LTDA**, CNPJ sob n. 08.257.747/0001-31, neste ato representado pelo seu diretor Sr. DOUGLAS COELHO.

E

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS E ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO MUNICÍPIO DE FLORIANÓPOLIS**, entidade sindical registrada no CNPJ n. 05.777.066/0001-06, neste ato representada pelo seu presidente Sr. NEUCIR PASKOSKI.

Celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de MAIO de 2021 a 30 de ABRIL de 2022 e a data-base da categoria em MAIO.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a empresa acima citada, ficando excluídas as empresas de vigilância regulamentada pela lei 7.102/83.



## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial passa ser o seguinte a partir de 1º de maio de 2021:

**VIGIA/GUARDA PATRIMONIAL** - Assim considerados os integrantes da categoria profissional com função prevalecte de zelar pela guarda do patrimônio e exercem a vigilância de fábricas, armazéns, residências, estacionamentos, edifícios públicos, privados e outros estabelecimentos, percorrendo-os sistematicamente e inspecionando suas dependências, para evitar incêndios, roubos, entrada de pessoas estranhas e outras anormalidades; controlam fluxo de pessoas, identificando, orientando e encaminhando-as para os lugares desejados; recebem hóspedes em hotéis, de forma NÃO ARMADA.

R\$ 1.533,00 (um mil quinhentos e trinta e três reais).

### **Reajustes/Correcões Salariais**

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - MORA SALARIAL**

As empresas pagarão aos empregados 2% (dois por cento) ao dia, sobre o salário vencido, no caso de mora salarial.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO SALARIAL**

As empresas deverão fornecer, ou disponibilizar por meio eletrônico, aos empregados contra cheque, ou outro documento que discrimine as verbas salariais pagas, até o 5º dia ÚTIL do mês.

Parágrafo Primeiro: Caso sejam verificadas pelo empregado e pela empresa eventuais diferenças salariais devidas, estas deverão ser pagas até o dia 20 de cada mês.



## **Gratificações, Adicionais, Auxílios, Prêmios e Outros**

### **CLÁUSULA SEXTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

Fica instituído a todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional o adicional de assiduidade correspondente a 5% (cinco por cento) incidente sobre o total da remuneração, em caráter indenizatório.

Parágrafo Primeiro: O adicional de assiduidade somente será concedido ao empregado que, no curso do mês, não tenha faltado ao trabalho, exceto faltas justificadas ou abonadas.

### **13º Salário**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Fica facultada às empresas abrangidas pelo presente acordo a antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que a requeiram até 10 (dez) dias após o recebimento da comunicação de férias.

Parágrafo Primeiro: As empresas também podem proceder ao pagamento do 13º salário em uma única parcela, juntamente com o pagamento do salário do mês de novembro.

Parágrafo Segundo: A antecipação prevista no caput desta cláusula será feita pela remuneração do mês do efetivo pagamento.

### **Outras Gratificações**

### **CLÁUSULA OITAVA - TRINTÍDIO**

Fica acordado que o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal de que trata o art. 9º da Lei 7.238/84, exceto no caso de encerramento de contrato entre a empresa empregadora e a tomadora dos serviços.

### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO**

Naqueles postos de trabalho onde a empresa não forneça alimentação ao empregado, será fornecido vale alimentação, nos moldes do Programa de Alimentação do Trabalhador (Lei nº6.321/76 e Portariaº3/02 da Secretaria de Inspeção do Trabalho), por dia trabalhado, no valor de R\$ 25,00/dia (vinte e cinco reais), para jornada igual ou superior a 8 horas diárias, jornada 12x36 e jornada de 6 horas diárias.



Parágrafo Primeiro: Para o empregado horista será fornecido vale-alimentação nos valores acima estipulados, por dia trabalhado em jornada igual ou superior a 4 horas diárias.

Parágrafo Segundo: As empresas descontarão 20% (vinte por cento) do valor do vale-alimentação fornecido aos empregados, conforme permitido pelo art. 4º da Portaria nº 3 da Secretaria de Inspeção do Trabalho, de 1º.03.02.

Parágrafo Terceiro: As empresas fornecerão o vale alimentação antecipadamente até o 5º (quinto) dia útil aos seus empregados, exceto àqueles que estão em período de experiência, os quais receberão semanalmente.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA- VALE TRANSPORTE**

O vale transporte será fornecido aos empregados antecipadamente até o 5º (quinto) dia útil, exceto àqueles que estão em período de experiência, os quais receberão semanalmente.

Parágrafo Único: Fica facultado às empresas abrangidas pelo presente acordo converter o vale-transporte em espécie, podendo ser pago em folha de pagamento, nas regiões em que as mesmas possuam sede, escritório regional ou representante, e nos locais não servidos por transporte público ou que não haja transporte público no horário de início ou fim da jornada de trabalho, sem que seja considerado salário in natura e jornada in itinere.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA- SEGURO DE VIDA**

Em favor de cada empregado, o empregador manterá, de forma gratuita, seguro de vida em grupo, com prêmio de quinze vezes o salário fixo do empregado, em caso de morte ou invalidez decorrente de acidente de trabalho, de acordo com as normas da SUSEP e limitado à tabela das seguradoras aprovada pela SUSEP. Em caso de morte natural, o prêmio será de 50% (cinquenta por cento) do valor supra estipulado.

Parágrafo único: As empresas poderão optar por indenizar diretamente, em pecúnia, o empregado ou dependente(s), nos valores e nos casos definidos no caput, a título de indenização correspondente ao seguro de vida, de acordo com as normas da SUSEP.



## Outros Auxílios

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas assegurarão assistência jurídica gratuita e necessária ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho da sua função ou em decorrência da mesma e na defesa do patrimônio do empregador.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de assistência funeral, a quantia correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso normativo da categoria, salvo empresa que possua seguro de vida que estabeleça cobertura de assistência funeral superior ao valor correspondente ao definido na presente cláusula.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO DE ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR (SAÚDE E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL)**

Com o objetivo de garantir a implementação e/ou manutenção dos convênios de saúde disponibilizados pelos Sindicatos profissionais, bem como viabilizar a qualificação educacional e profissional dos trabalhadores da categoria, assegurando maior qualidade de vida, crescimento pessoal e empregabilidade, fica convencionado que todas as empresas abrangidas pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho contribuirão mensalmente com valor de R\$ 14,00 (quatorze reais) por empregado, o qual será revertido em benefício ao trabalhador, distribuído da seguinte forma:

R\$ 1,00 (um real) - FED VIG EMPR EMP SEG VIG PREST SER ASS CON TR VAL EST SC;

R\$ 1,00 (um real) - ICAEPS - Instituto Catarinense De Educação Profissional;

R\$ 12,00 (doze reais) - Sindicatos Profissionais da base territorial correspondente.

Parágrafo Primeiro: O recolhimento do valor total convencionado (R\$ 14,00 por empregado) será realizado pelas empresas em favor do Sindicato profissional até o dia 10 de cada mês, juntamente com planilha demonstrativa de valores, relação de empregados e comprovante de recolhimento.

Parágrafo Segundo: Cabe aos Sindicatos profissionais efetuar o repasse à FED VIG EMPR EMP SEG VIG PREST SER ASS CON TR VAL EST SC e aos ICAEPS, dos valores estabelecidos no caput até o dia 20 de cada mês, juntamente com planilha demonstrativa de valores, relação de empregados e comprovante de recolhimento enviados pelas empresas.

Parágrafo Terceiro: Os Sindicatos profissionais deverão encaminhar ao Sindicato patronal cópia de todos dos convênios de assistência de saúde oferecidos em benefício dos empregados.



Parágrafo Quarto: O ICAEPS dará ampla divulgação em seus meios de comunicação de todos os treinamentos, cursos, palestras e projetos desenvolvidos em favor da categoria e disponibilizará relatório de gestão, nos moldes previstos em seu estatuto.

Parágrafo Quinto: Os cursos oferecidos pelo ICAEPS não terão quaisquer custos ao empregado.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REAPROVEITAMENTO PROFISSIONAL**

Ficam autorizadas as empresas em caso de término do contrato entre prestador e tomador de serviços a aplicação automática da rescisão prevista no art. 484-A, desde que o empregado permaneça laborando no mesmo posto de serviço e comprovado o seu aceite.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA- DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Tratando-se de rescisão contratual sem justa causa pelo empregador, se o empregado obtiver novo emprego antes do término do período de aviso prévio e comunicar, por escrito, tal situação com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, fica a empresa dispensada do pagamento relativo ao período do aviso prévio não trabalhado.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA- HORISTA**

Ficam as empresas autorizadas a contratar vigias/guarda patrimonial na condição de horistas, para somente para laborar em sábados, domingos, feriados, folgas, faltas, férias, eventos, substituição em intervalo intrajornada e em caso de necessidade de prorrogação da jornada de trabalho superior a 12 horas diárias e inferior a 15 horas diárias.

Parágrafo Primeiro: Fica vedada a utilização dos serviços dos empregados já contratados para realização desta jornada.

Parágrafo Segundo: A jornada dos vigias contratados na condição de horistas não poderá ser inferior a 24 (vinte e quatro) horas mensais, com exceção dos empregados contratados para a realização de eventos.



## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO**

As rescisões dos contratos de trabalho serão realizadas na empresa no prazo e na forma estabelecida pela legislação vigente.

Parágrafo primeiro: No comunicado de rescisão dos contratos de trabalho dos empregados com mais de 90 dias de contrato as empresas ficam obrigadas a cientificar por escrito no próprio termo o trabalhador que a cópia da documentação referente a sua rescisão estará disponível no Sindicato Profissional da base correspondente, informando o período para conferência e homologação (10 dias úteis após o prazo legal para pagamento das verbas rescisórias), disponibilizando ao empregado o endereço e contato do Sindicato profissional.

Parágrafo segundo: No dia seguinte ao pagamento da rescisão, que deverá ser realizado nos termos da lei, será encaminhado eletronicamente para o e-mail [rescisao@sindlimpfpolis.com.br](mailto:rescisao@sindlimpfpolis.com.br), pelas empresas ao Sindicato Profissional da base territorial correspondente à prestação de serviços do empregado cópia dos documentos relativos a rescisão dos empregados com mais de 90 dias de contrato (ficha cadastral do empregado, TRCT, extrato de FGTS, cópia CTPS com a baixa do contrato, comprovante de quitação das verbas rescisórias, aviso prévio ou pedido de demissão, comprovante de depósito da multa do FGTS se for o caso, exame médico demissional, contra cheque dos últimos 3 meses, comprovante no caso de descontos e PPP) mediante confirmação de recebimento que deverá ser realizada em até 24 horas. A confirmação eletrônica do envio supre a ausência de resposta como comprovante do encaminhamento.

Parágrafo terceiro: Após o envio da documentação o Sindicato Profissional efetuará a conferência e homologação para empregado em 10 dias úteis.

Parágrafo quarto: Em caso de encerramento de contrato com o tomador de serviço o sindicato laboral terá o prazo em triplo para homologação, 30 dias úteis.

Parágrafo quinto: A homologação convencionada pelas partes dispensa a presença do empregador, ficando sob a responsabilidade do Sindicato Laboral o contato/agendamento com o empregado para comparecimento em sua entidade sindical representante.

Parágrafo sexto: A responsabilidade da empresa no tocante a presente cláusula se conclui com o envio da documentação nos moldes definidos acima.

Parágrafo sétimo: O descumprimento da presente Cláusula culminará em multa de 20% do valor bruto da rescisão, sendo 10% revertidos para o trabalhador e 10% para o Sindicato da base territorial correspondente.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO INTERMITENTE**

Fica facultada às empresas a contratação de empregados na modalidade intermitente, na forma dos artigos 452-A e seguintes da CLT, apenas para a prestação de serviços em eventos (exemplo: festas, festivais, feiras, shows, jogos esportivos, convenções, eventos corporativos, etc.)



## Normas Disciplinares

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA- PENALIDADE SUSPENSÃO**

Fica facultada às empresas a possibilidade de determinação do início do cumprimento pelo empregado de penalidade de suspensão no dia de trabalho subsequente à aplicação da sanção, com o objetivo de preservar os interesses do empregado, evitando o seu deslocamento desnecessário ao posto de serviço.

Parágrafo Primeiro: A aplicação da penalidade de suspensão deverá ser realizada na primeira oportunidade após o ato faltoso ou imediatamente após a sua apuração, porém o cumprimento da suspensão poderá iniciar-se no dia de trabalho subsequente à aplicação da sanção.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que a hipótese prevista na presente cláusula não caracteriza perdão tácito.

## Outras normas referentes as condições para o exercício do trabalho

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE TRANSPORTE AO EMPREGADO**

As empresas assegurarão transporte ao empregado, para deslocamento em serviço, quando não tenha posto fixo ou esteja em equipe de reserva, ressalvada a hipótese de escala comunicada ao empregado, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, sendo assegurado ao empregado "volante" vale transporte para o deslocamento em serviço, exceto quando a empresa fornecer diretamente o transporte através de veículo próprio.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LOCAL PARA REFEIÇÃO**

As empresas se comprometem a interceder por escrito junto às tomadoras de serviços para dispor de local adequado para que os empregados realizarem suas refeições.

## Outras normas de pessoal

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÕES CONTRATUAIS**

As relações contratuais de trabalho entre empresa e empregado que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social serão objeto de livre estipulação das partes interessadas.





## **Jornada de Trabalho –Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO (RENDIÇÃO) DE POSTO DE SERVIÇO - PRORROGAÇÃO - ALIMENTAÇÃO**

Nos postos de serviços onde ocorra troca (rendição) de vigias em horários pré-determinados, havendo atraso igual ou superior a 60 (sessenta) minutos que obrigue o vigia a permanecer no posto de serviço, prorrogando sua jornada de trabalho, fica assegurado o fornecimento de alimentação, vedada sua conversão em pecúnia.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

É facultada às empresas abrangidas pelo presente instrumento a implantação de banco de horas, estabelecido no §2º do art. 59 da CLT, em que o excesso de horas em um dia será compensado pela correspondente diminuição em outro dia a ser determinado pelo empregador.

Parágrafo primeiro: O banco de horas de que trata a presente cláusula independe de acordo individual, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 (seis) meses.

Parágrafo segundo: Caso haja rescisão de contrato de trabalho as horas não compensadas serão pagas como extraordinárias.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica facultado ao empregador reduzir o tempo de concessão do intervalo para repouso ou alimentação, disposto no art. 71 da CLT, para 30 minutos.

Parágrafo primeiro: A redução de que trata o caput somente é válida nos casos em que o intervalo intrajornada é usufruído pelo empregado, não sendo devido pelo empregador qualquer valor em razão da redução convencionada.

Parágrafo segundo: Excetua-se ao caput as jornadas de 12 horas (escalas 12x36 e 6x12) em que o intervalo intrajornada concedido ou indenizado será sempre de 1 (uma) hora, o qual possui natureza indenizatória.

## Controle da Jornada

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA**

Fica autorizado a adoção de sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho, utilizando plataforma de Telecomunicação com Assinatura Digital e Carimbo do Tempo, nos termos da Portaria MTE Nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, Medida Provisória Nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001 e Resolução Nº 58 do Comitê Gestor da Infra estrutura de Chaves Públicas Brasileira – ICP Brasil, de 28 de novembro de 2008.

Parágrafo primeiro: Cada colaborador ao início de sua jornada de trabalho deverá para realizar o registro de marcação de ponto. Para tanto, deverá utilizar o coletor biométrico de presença ou telefone disponível, cadastrado em seu posto de trabalho, da seguinte forma:

Via Telefone

- a) Realizar uma ligação para o número telefônico disponibilizado pelo empregador;
- b) Escolher no menu eletrônico a opção 1 – Entrada;
- c) Fornecer seu Código de Empresa e Matrícula;
- d) Ouvir a mensagem de confirmação da marcação.

Via Coletor Biométrico de Presença

- a) Diante do equipamento Coletor Biométrico de Presença, pressionar o botão correspondente a Entrada;
- b) Posicionar o dedo cadastrado para identificação biométrica e validação de identidade;
- c) Receber a mensagem de confirmação da marcação.

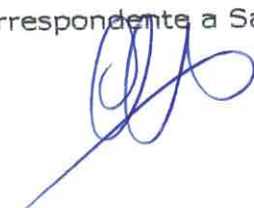
Parágrafo segundo: Cada colaborador ao fim de sua jornada de trabalho deverá realizar o registro de marcação de ponto. Para tanto, deverá utilizar o coletor biométrico de presença ou telefone disponível, cadastrado em seu posto de trabalho, da seguinte forma:

Via Telefone

- a) Realizar uma ligação para o número telefônico disponibilizado pelo empregador;
- b) Escolher no menu eletrônico a opção 2 – Saída;
- c) Fornecer seu Código de Empresa e Matrícula;
- d) Ouvir a mensagem de confirmação da marcação.

Via Coletor Biométrico de Presença

- a) Diante do equipamento Coletor Biométrico de Presença, pressionar o botão correspondente a Saída;



- b) Posicionar o dedo cadastrado para identificação biométrica e validação de identidade;
- c) Receber a mensagem de confirmação da marcação.

Parágrafo terceiro: Fica o empregador obrigado a disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

a) As informações estarão disponibilizadas pela Internet em área restrita ao colaborador, no site do empregador;

b) O acesso pelo colaborador será realizado utilizando seu usuário e senha, fornecidos pelo empregador. A senha de acesso poderá posteriormente ser alterada pelo colaborador.

Parágrafo quarto: O sistema eletrônico de ponto não deve admitir restrições à marcação do ponto.

a) Cada colaborador deverá fazer o seu registro em conformidade com sua jornada de trabalho, sendo admitido uma tolerância de 15 minutos anteriores ou posteriores ao seu início e fim de sua jornada. Ao final do registro, o sistema apresentará mensagem de confirmação da marcação com sucesso.

b) O colaborador poderá realizar o registro a qualquer tempo, independentemente da tolerância prevista no item anterior. Neste caso, o sistema apresentará a mensagem de que a marcação foi registrada e será avaliada posteriormente pelo empregador.

Parágrafo quinto: O sistema eletrônico de ponto não deve admitir marcação automática do ponto.

a) Para garantir que não será realizada marcação automática de ponto, a cada registro realizado pelo colaborador, será enviado pelo empregador um ticket eletrônico para o endereço de e-mail do sindicato, que deverá manter em arquivo, e servirá para confrontação de eventuais divergências levantadas pelo colaborador ou qualquer órgão oficial de fiscalização.

b) O ticket eletrônico é o comprovante oficial de registro de ponto do trabalhador, que é assinado digitalmente e recebe o Carimbo do Tempo, nos termos da Medida Provisória Nº2.200-2, de 24 de agosto de 2001 e Resolução Nº 58 do Comitê Gestor da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira – ICP Brasil, de 28 de novembro de 2008.

c) A conta de e-mail para a qual serão enviados os tickets eletrônicos é de gerenciamento exclusivo do Sindicato.

d) Os tickets eletrônicos serão enviados também para o endereço de e-mail do colaborador, caso ele possua esta informação em seu cadastro no sistema do empregador, ou entregues na forma impressa caso solicitado pelo colaborador.

Parágrafo sexto: O sistema eletrônico de ponto não deve admitir exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada.

a) O colaborador poderá realizar o registro a qualquer tempo, independente de autorização prévia.

b) O sistema registrará a marcação de sobrejornada e apresentará a seguinte mensagem de que a marcação foi registrada e será avaliada posteriormente pelo empregador.

Parágrafo sétimo: O sistema eletrônico de ponto não deve admitir alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

a) Para garantir que não haverá alteração ou eliminação de dados, a cada registro realizado pelo colaborador, será enviado pelo empregador um ticket eletrônico para o endereço de e-mail do sindicato, que deverá manter em arquivo, e servirá para confrontação de eventuais divergências levantadas pelo colaborador ou qualquer órgão oficial de fiscalização.

b) A conta de e-mail para a qual serão enviados os tickets eletrônicos é de gerenciamento exclusivo do Sindicato.

c) Os tickets eletrônicos serão enviados também para o endereço de e-mail do colaborador, caso ele possua esta informação em seu cadastro no sistema do empregador.

d) O colaborador poderá a qualquer tempo, visualizar suas marcações através da área restrita do colaborador, no site do empregador.

Parágrafo oitavo: Para fins de fiscalização, o sistema eletrônico de controle de jornada deverá estar disponível no local de trabalho.

a) A plataforma de telecomunicação estará disponível no local de trabalho através do telefone disponível e cadastrado ou coletor biométrico de presença, para registro das marcações, 24 horas por dia.

Parágrafo nono: Para fins de fiscalização, o sistema eletrônico de controle de jornada deverá permitir a identificação do empregador e do empregado.

a) No sistema eletrônico de controle de jornada, o empregador será identificado através do seu código de empresa e o empregado através de sua matrícula.

b) No ticket eletrônico enviado a cada registro ao sindicato e ao colaborador, haverá identificação do empregador por meio de sua Razão social e CNPJ, e o empregado através de seu nome, matrícula e PIS.

Parágrafo décimo: Para fins de fiscalização, o sistema eletrônico de controle de jornada o empregador deverá possibilitar, através de central de dados, a extração eletrônica e impressado registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

a) Para realizar a extração eletrônica das marcações realizados pelo empregado, a fiscalização determinará ao empregador o fornecimento de uma senha temporária para livre acesso a todos os dados de registro das marcações dos colaboradores.

b) De posse da senha temporária, a fiscalização acessará um portal destinado à fiscalização, onde terá a sua disposição acesso irrestrito aos registros de todos os colaboradores do empregador.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA AO PAI/MÃE TRABALHADORA**

Fica assegurado abono de falta à mãe trabalhadora, mediante comprovação por declaração médica, em caso de necessidade de consulta médica do filho de até 12 (doze) anos de idade ou, sendo o filho inválido ou portador de necessidades especiais, sem limite de idade. O abono da falta do pai trabalhador somente ocorrerá se o mesmo for separado judicialmente ou divorciado e detiver a guarda do filho.

#### **CLÁUSULA NONA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO**

Fica assegurado abono de faltas ao empregado estudante e vestibulando, nos horários dos exames, desde que o empregador seja comunicado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e que o empregado comprove a participação nas provas.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO**

Com base no Art. 7º, inciso XIII, Capítulo II da CF/88, 59-A da CLT e art. 611-A da CLT fica facultado à empresa e respectivos empregados estabelecerem acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho, podendo ser adotado o regime 12 x 36 (12 horas de trabalho com 36 horas de descanso) ou a jornada de trabalho de 6 horas de 2ª à 6ª feira (período diurno) com 12 horas trabalhadas aos sábados ou domingos, alternadamente, perfazendo 42 horas semanais.

Parágrafo Primeiro: As partes convencionam que a remuneração do empregado submetido ao regime 12 x36 será composta das seguintes rubricas salariais:

A) 12 x 36 Diurno

Salário base

1 hora normal com acréscimo de 50% a título de intervalo intrajornada (caso não concedido, por dia trabalhado - pagamento do valor da hora normal acrescido de 50%), em caráter indenizatório.



B) 12 x 36 Noturno

Salário base

Adicional noturno

Reflexo do adicional noturno sobre o DSR

1 hora normal a título de hora noturna reduzida com acréscimo de 20% de adicional noturno por dia trabalhado (pagamento do valor da hora normal acrescido de 20%)

1 hora normal com acréscimo de 50% a título de intervalo intrajornada (caso não concedido, por dia trabalhado - pagamento do valor da hora normal acrescido de 50%), em caráter indenizatório.

Obs.: A adoção desse regime contempla a previsão constante do art. 5º da Lei 605/49.

Parágrafo Segundo: As horas excedentes à oitava diária ou à quadragésima quarta semanal não serão remuneradas extraordinariamente, por tratar-se de regime de compensação.

Parágrafo Terceiro: O intervalo intrajornada não concedido será pago em caráter indenizatório.

Parágrafo Quarto: Nos regimes 12x36 e 6 (diurnas) x 12 a remuneração mensal pactuada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado, domingos e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

Parágrafo Quinto: O divisor mensal aplicável à jornada 12x36 e 6x12 é 220 (duzentos e vinte).

Parágrafo Sexto: A prestação de horas extras habituais, inclusive trabalho em dias de folga, não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Parágrafo Sétimo: Com a superveniente aprovação do Estatuto da Segurança Privada considerar-se-á o texto da presente cláusula automaticamente ajustado à nova legislação.

Parágrafo Oitavo: Fica autorizada a adoção de jornada de compensação em ambientes insalubres, não se fazendo necessária a licença prévia do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 60, parágrafo único e 611A, XIII, da CLT.

Parágrafo Nono: Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, etc.

Parágrafo Décimo: O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer

meio de transporte, inclusive oferecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TROCA DO DIA DE FERIADO**

É facultada às empresas a troca do dia de feriado para outro dia que possibilite a continuidade operacional da prestação de serviço, conforme o interesse do tomador de serviços, nos termos do art. 611-A, XI, da CLT.

## **Férias e Licenças**

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INÍCIO DO PERÍODO DO GOZO DE FÉRIAS**

Fica convencionado entre as partes que o início das férias coletivas ou individuais somente não poderá coincidir com domingo ou feriado, bem como sábados em que não haja expediente normal de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados que trabalhem em regime de compensação, o início das férias não poderá coincidir com o dia da folga de sua escala de serviço, exceto para os empregados que laboram em escala 12x36 que em razão das características da escala não é possível evitar que o início recaia nestes dias, podendo as férias ser iniciadas em qualquer data a ser definida pelo empregador.

Parágrafo Segundo: O aviso de concessão de férias ao empregado deverá ser feito com o prazo mínimo de 15 dias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMAS DE SEGURANÇA**

As empresas garantirão aos empregados lotados em postos de serviço sem qualquer proteção, como terrenos, pátios e áreas descobertas, a instalação de guarita ou outro equipamento semelhante que propicie condições de abrigo contra intempéries, bem como condições ambientais adequadas e instalações sanitárias salubres.

## **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM DIAS DE CHUVA**

No caso de trabalho em dias de chuva, quando o empregado estiver trabalhando em áreas externas, sem proteção, lhe será fornecido equipamento de proteção impermeável.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COLETE SINALIZADOR**

Para os empregados que trabalhem em estacionamentos ou locais em que haja necessidade de controle de fluxo de veículo, as empresas fornecerão colete sinalizador.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES**

As empresas fornecerão aos empregados, gratuita e anualmente, 02 (dois) uniformes completos e adequados às diferentes condições climáticas do Estado no decorrer do ano, que deverão ser devolvidos por ocasião da rescisão contratual. O descumprimento desta obrigação pelo empregado assegurará ao empregador o recebimento de 30% (trinta por cento) da importância dispensada com a aquisição do uniforme.

Parágrafo Primeiro: A empresa fornecerá, gratuitamente, de dois em dois anos, jaqueta ou japonsa para o abrigo dos empregados contra o frio, a ser devolvida por ocasião da rescisão contratual ou reembolsada pelo empregado nos moldes do estipulado no caput desta Cláusula.

Parágrafo Segundo: As empresas fornecerão, gratuitamente, a cada 12 (doze) meses, um par de sapatos aos empregados, que deverá ser devolvido por ocasião da rescisão contratual ou reembolsado.

Parágrafo Terceiro: As empresas fornecerão uniformes adequados para as vigias femininas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA- LOCAL PARA GUARDA DE UNIFORMES**

As empresas se comprometem a interceder junto às tomadoras de serviços para dispor de local adequado e seguro para que os empregados guardem seus uniformes e pertences pessoais.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PERÍODO DE VALIDADE DOS EXAMES MÉDICOS**

Ficam as empresas autorizadas a ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90 (noventa) dias, conforme preconiza o item 7.4.3.5.2 da NR 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

Parágrafo único: Fica o empregado obrigado a comparecer em local e horário previamente agendado, para a realização dos exames médicos ocupacionais, quando este for convocado por escrito e receber vale transporte, sendo que o não comparecimento do



empregado, sem a devida justificativa ou prévia comunicação, sujeitará o mesmo ao desconto em sua folha de pagamento do valor correspondente à consulta.

## **Relações Sindicais**

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO REMUNERADA DO DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas abrangidas pelo presente Acordo se comprometem a liberar um total de 14 (catorze) dias por ano, a título de atividades sindicais, os membros efetivos da diretoria sindical da categoria profissional, para atuarem a serviço do sindicato em que estiverem vinculados, sem prejuízo da remuneração e demais encargos oriundos do contrato de trabalho, no período em que detiverem mandato sindical, quando solicitado pela diretoria do sindicato profissional.

Parágrafo Primeiro: Se a empresa tiver em seu quadro funcional mais de um membro efetivo da diretoria sindical da categoria profissional, independente do sindicato a que estiverem filiados, estes empregados deverão dividir, conforme sua administração, os 14 dias que a empresa liberará com remuneração.

Parágrafo Segundo: Cabe aos sindicatos laborais a distribuição e organização de como serão utilizados os 14 (catorze) dias, que cada empresa compromete-se a liberar, devendo requerer, por escrito, a liberação do membro efetivo da diretoria à empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO LABORAL NEGOCIAL**

Fica estabelecido o desconto na folha de pagamento dos empregados que prévia e expressamente autorizarem, no mês de junho e novembro de 2021, o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) em cada mês, a título de taxa negocial, que deverá ser recolhido para a entidade profissional até o 10º. dia do mês subsequente ao desconto, sob pena de multa de 10%, do valor devido, mais juros e correção monetária de lei, até a data da satisfação da obrigação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As empresas recolherão em guias próprias, fornecidas pela entidade profissional, contribuição sindical dos empregados que prévia e expressamente autorizarem, na forma prevista no artigo 580, caput, inciso primeiro, da CLT, qual seja, correspondente a 01



(um) dia da remuneração do empregado, no mês de março de cada ano, sob as penas previstas na presente norma coletiva de trabalho.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS**

As empresas obrigam-se a descontar em folha de pagamento de seus empregados, com a prévia e expressa autorização dos mesmos, os valores referentes a convênios com saúde ou alimentação que venham a ser estabelecidos pela entidade sindical, sendo que tais descontos estão limitados a 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração do empregado.

Parágrafo primeiro: Os valores descontados serão repassados à entidade sindical ou diretamente ao profissional conveniado até o sétimo dia útil posterior ao desconto.

Parágrafo segundo: As empresas comunicarão por escrito ao Sindicato Laboral a rescisão contratual do empregado, para verificação de eventuais débitos com convênios, com antecedência mínima de 10 dias do pagamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO E RELAÇÃO DE MENSALIDADES**

As empresas descontarão em folha de pagamento, a crédito do Sindicato Profissional a que o empregado estiver filiado, o valor relativo à mensalidade sindical, mediante carta de autorização prévia e expressa do empregado. O repasse se dará até o sétimo dia útil do mês após o desconto do empregado. As empresas encaminharão, mensalmente, aos Sindicatos Profissionais a relação nominal dos associados que sofrerem o desconto das mensalidades, até 10 (dez) dias úteis após o desconto.

Parágrafo Único: A empresa que não repassar as mensalidades e relação no prazo previsto pagará juros de mora no valor de 10% (dez por cento), sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 da CLT.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Fica estabelecida a possibilidade jurídica de os Sindicatos Profissionais proporem ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, independente de outorga de procuração de seus representados, visando o cumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho. A entidade patronal e as empresas que ora firma o presente reconhecem a legitimidade das Entidades Sindicais dos Empregados, para ajuizamento dos pedidos sobre cumprimento de todas as Cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho.



## **CLÁUSULA QUINTA - PENALIDADES**

O descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste instrumento coletivo, não havendo previsão de penalidade própria, acarretará para a empresa multa em valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, revertidos 50% (cinquenta por cento) para o(s) empregado(s) prejudicado e igual montante para a entidade sindical profissional correspondente.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES ESTABELECIDAS EM ACORDO COLETIVO**

Fica pactuado entre as partes acordantes do presente Acordo Coletivo a obrigação de não estabelecer e firmar Acordos Coletivos de Trabalho com terceiros com cláusulas contrárias, incompatíveis e em condições inferiores às Cláusulas estabelecidas neste instrumento.

**Parágrafo primeiro:** As partes convencionam que fica expressamente vedada a contratação de VIGIAS/ GUARDAS PATRIMONIAIS para postos aonde atualmente trabalhem vigilantes, ainda que de outras empresas, mesmo que haja celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, nas mesmas condições, por parte do sindicato laboral com qualquer outra empresa da categoria no Estado de Santa Catarina.

**Parágrafo segundo:** Cessa a proibição prevista no parágrafo anterior, se houver proposta comercial de empresa não participante deste acordo coletivo, devidamente comprovada, com a oferta de prestação de serviços de vigia, o que permitirá às empresas que celebrarem este acordo a substituir os vigilantes por vigias a fim de manter a contratação com o tomador de serviços, evitando a concorrência desleal;

**Parágrafo terceiro:** Fica estabelecido às empresas que firmam o presente acordo, bem como outras que eventualmente venham a ser admitidas no mesmo, a obrigação de informar ao sindicato laboral cada novo contrato de prestação de serviços de vigia/ guarda patrimonial, fornecendo endereço do tomador de serviço, para fins de fiscalização por parte do sindicato laboral.

**Parágrafo quarto:** Para o descumprimento de quaisquer termos da presente cláusula, estabelece-se uma multa de R\$ 10.000,00 (Dez mil reais), por trabalhador prejudicado ou infração, a ser revertido para o Sindicato Laboral;



## Outras Disposições

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SETIMA- RENEGOCIAÇÕES**

As mudanças determinadas na política econômica e salarial por parte do Governo Federal, e do Congresso Nacional ensejarão a renegociação dos termos deste instrumento coletivo, no que se refere às cláusulas que forem atingidas por tais mudanças.

Florianópolis/SC 27 de maio e 2021

### **ORSESP – ORGANIZAÇÃO DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS LTDA.**



---

DOUGLAS COELHO  
CPF: 037.170.569-05  
DIRETOR

### **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS E ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO MUNICÍPIO DE FLORIANÓPOLIS**



---

NEUCIR PASKOSKI  
PRESIDENTE

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - NOTA EXPLICATIVA**

Serão consideradas faltas justificadas:

01 - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declara em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

OBSERVAÇÃO: No caso de falecimento de parente em primeiro grau que venha a ser velado em cidade distante mais de 300 km do local de trabalho do empregado este terá além das 2 (duas) faltas abonadas já previstas, mais 3 dias, consecutivos àqueles, de faltas justificadas, ou seja, estes três dias de faltas não terão pagamento de salário/remuneração, mas não poderão ser objeto de penalidade ao empregado.

02 - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

03 - por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho;

04 - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovado;

05 - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

06 - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da Lei 4375/64 (Lei do Serviço Militar);

07 - serão tolerados atrasos de até 15 (quinze) minutos por um dia a cada semana;

08 - não há perda do direito ao adicional de assiduidade o empregado que sofrer pena disciplinar de suspensão, somente permitindo o desconto dos dias respectivos;

09 - por acidente de trabalho;

10 - ausência do serviço para servir como testemunha na Justiça do Trabalho, desde que devidamente intimados por ordem judicial;

11 - comparecimento à sessão do Júri;

12 - abono de falta ao empregado estudante;

13 - abono de falta pai/mãe trabalhadora;

14 - atestado de 1 (um) dia, se durante os últimos 12 (doze) meses de trabalho, na mesma empresa, não ocorreram faltas;

15 - nos exames de Pré-Natal, no período de gravidez, desde que apresentado, atestado ou carteira própria de auxílio Pré-Natal.