CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026 DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE COMERCIALIZAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE PLANOS DE SAÚDE E ODONTOLÓGICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS E CAPITALIZAÇÃO, DE SEGURO SAÚDE, DE PREVIDÊNCIA PRIVADA E DE AGENTES AUTÔNOMOS DE SEGUROS PRIVADOS E DE CRÉDITO NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDSECURITARIOSESTSP

e o

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMERCIALIZAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE PLANOS DE SAÚDE E ODONTOLÓGICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDIPLANOS – CNPJ 07.790.099/0001-11, NESTE ATO REPRESENTADO POR SEU PRESIDENTE SR. JOSÉ SILVIO TONI JÚNIOR

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026**, e ratificam a data base da categoria em 01 de janeiro.

§ Único - Fica garantida a extensão da vigência e validade da presente Convenção Coletiva de Trabalho até que nova CCT seja assinada.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a categoria dos empregados securitários das empresas e entidades vinculadas e representadas pelo Sindicato Patronal – SINDIPLANOS – com abrangência territorial no Estado de São Paulo, sendo estes empregados aqueles que exercem suas funções laborais administrativas nas empresas e regidos pela CLT nas funções de office boy, contínuos, recepcionistas, auxiliares, atendentes, assistentes, operadores, encarregados, vendedores, técnicos, agentes, coordenadores, analistas, supervisores, gerentes, ou seja, todos profissionais de todas áreas administrativas, tanto técnica como operacional, das empresas abrangidas pelo SINDIPLANOS, e demais que atendem o CNAE da atividade 6622-3/00.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO/PISO SALARIAL
Nenhum Empregado da categoria profissional dos Securitários poderá ser admitido, promovido ou permanecer no exercício de suas funções, para jornadas de 08 horas/dia (quarenta horas semanais), a partir de **01/01/2026**, com salário inferior a **R$ 1.994,35 (um mil novecentos e noventa e quatro reais e trinta e cinco centavos)**, com exceção do pessoal de portaria, limpeza, vigias, contínuos e assemelhados, que terá salário não inferior a **R$ 1.621,00 (um mil seiscentos e vinte e um reais)** mensais por uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais, respeitando o salário mínimo federal ou regional, aquele que for mais vantajoso; e Jovem Aprendiz e Estagiário que terão salário não inferior a **R$ 6,04 (seis reais e quatro centavos) por hora trabalhada.**

Os valores desta cláusula foram corrigidos pela variação do INPC/IBGE acumulado no período de **01/01/2025 a 31/12/2025** que foi de 3,90%, acrescidos de 0,30% **(três décimos por cento)** de ganho real.

§ 1º - A Jornada de atividade para os aprendizes, estagiários e operadores de *call centers*, não poderá ultrapassar a seis (06) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, obedecida a legislação própria;

§ 2º - 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 Federal ou Regional como piso mínimo da categoria obreira aquele que for mais vantajoso;

§ 3º - Fica expressamente ressalvada a situação dos Empregados que já percebam em bases mais vantajosas.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de janeiro de 2026, Empresas de Comercialização e Distribuição de Planos de Saúde e Odontológicos e entidades vinculadas e representadas pelo Sindicato Patronal – SINDIPLANOS- no Estado de São Paulo, concederão aos Empregados, integrantes da categoria profissional dos Securitários, o reajuste de **4,20% (quatro virgula vinte por cento),** referente ao INPC/IBGE acumulado no período de 01/01/2025 a 31/12/2025, acrescido de **0,30% (três décimos por cento)** de ganho real**,** incidente sobre o salário vigente em dezembro de 2025, este decorrente da aplicação da Convenção Coletiva 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 - Não serão compensados: as antecipações salariais, os aumentos espontâneos e os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem e implemento de idade.

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As Empresas deverão fornecer aos Empregados comprovante de pagamento de salários, com 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-A 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.

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO EM FOLHA

As Empresas poderão, mediante autorização dos Empregados, efetuar desconto em folha de pagamento da remuneração líquida mensal disponível para o Empregado. Os descontos não poderão ultrapassar o limite máximo de 40% (quarenta por cento) dos valores pagos ao trabalhador, conforme Artigo 3º, II, do Decreto nº 4.840 de 17/09/2003.

§ 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 da instituição, outras despesas consequentes de promoções de órgão de classe, empréstimo consignado, plano de saúde e odontológico, deverá ser somado para fins de cálculo 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 amortize 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 01/01/2026 a 31/12/2026, 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Mantidas as condições atuais mais favoráveis, as empresas, nos 15 (quinze) dias posteriores ao pagamento do salário do mês anterior, concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento salarial de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do valor da remuneração mensal.

CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO MISTA

Para os Empregados que recebam salário misto, parte fixa e parte variável, o aumento de 4,20**% (quatro virgula vinte por cento) ,** referente ao INPC/IBGE acumulado no período de 01/01/2025 a 31/12/2025, acrescido de 0,30% (três décimos por cento) de ganho real, incidirá apenas sobre a parte fixa vigente em dezembro/2025, compensando-se todos os reajustes, aumentos, abonos e antecipações, compulsórios e espontâneos, concedidos no período de janeiro a dezembro de 2025.

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

CLÁUSULA NONA - CONTRATOS ESPECIAIS

A presente Convenção também se aplica aos Empregados enquadrados no **Art. 444, § Único da CLT**.

CLÁUSULA DÉCIMA - CORREÇÃO DAS CLÁUSULAS

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

§ ÚNICO - Considerando-se a data de assinatura da presente Convenção Coletiva, as empresas pagarão ou creditarão as correspondentes diferenças salariais resultantes desse reajuste retroativo a janeiro/2026, sem quaisquer acréscimos, até o 5º (quinto) dia útil de Junho de 2026, assim como complementar eventuais diferenças dos benefícios aqui também corrigidos, podendo compensar eventuais antecipações realizadas em salários ou benefícios, ressalvadas as condições mais favoráveis e as rescisões já ocorridas, que poderão ser pagas mediante Termo Rescisório Complementar.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO ADMITIDO

Admitido o 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 DÉCIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As Horas Extraordinárias, isto é, àquelas excedentes da jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, se e quando trabalhadas, serão remuneradas com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) até 02 (duas) horas e, desde que a Empresa atenda as condições do Artigo 61 da CLT e seus parágrafos, de 100% (cem por cento) pelas excedentes em relação ao valor pago pela hora normal.

§ 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Para cada período de 3 (três) anos de serviços prestados na empresa contados a partir da data de admissão ou readmissão, o empregado receberá a quantia de **R$ 139,14 (cento e trinta e nove reais e quatorze centavos)** por mês, limitada a 30% (trinta por cento) do salário nominal do empregado, a título de triênio, o qual integrará a remuneração para todos os efeitos legais.

1 - Não se aplica esta vantagem aos trabalhadores ou empregados que já percebam importância proporcionalmente maior como adicional por tempo de serviço.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE SOBREAVISO
Todo empregado que estiver à disposição da empresa em regime de sobreaviso, situações em que poderá ser acionado por qualquer meio de comunicação, terá direito a remuneração adicional de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) sobre a hora regular, durante todo o tempo da disponibilidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO
O trabalho noturno, assim definido aquele prestado entre as vinte e duas horas e o término da jornada, será remunerado com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

§ 1º - Na eventualidade de prestação do serviço em jornada noturna, pelo Empregado, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento do mês em curso, o adicional noturno calculado sobre as horas trabalhadas nessa condição poderá ser pago até o final do mês subsequente e terá como base de cálculo o salário do mês do pagamento, ficando as Empresas desobrigadas do cumprimento do disposto no § 1º do Artigo 459 da CLT;

§ 2º - Ao efetuarem o pagamento do adicional noturno, as Empresas darão cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o e-Social, enviando as informações relativas ao adicional noturno juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – VALE-REFEIÇÃO
A partir de 01 de janeiro de 2026, as empresas que não fornecerem alimentação própria aos seus empregados integrantes da categoria dos securitários, obrigam-se a conceder-lhes, alternativa e não cumulativamente, "Vale Refeição" em ticket, cartão magnético e/ou smart para refeições ou por opção do Empregado em "Vale Alimentação", no valor de **R$ 39,60 (trinta e nove reais e sessenta centavos)** por dia trabalhado, sempre à razão de 22 (vinte e dois) tickets por mês, entregues até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, 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 às localidades onde existirem esses serviços de alimentação.

§ 1º – Para empregados com jornada igual ou inferior a 06 (seis) horas/dia, o valor de cada ticket é de **R$ 22,93 (vinte e dois reais e noventa e três centavos)**;

§ 2º – A opção por parte do empregado, pelo recebimento do "Vale Refeição" em "Vale Alimentação" somente poderá ser exercida depois de decorridos 180 (cento e oitenta) dias da opção anteriormente exercida;

§ 3º – As eventuais diferenças que, por força da presente Convenção, ocorram sobre o valor do ticket ou do vale, de um mês para o outro, serão concedidas, em tickets ou vale, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente;

§ 4º – O auxílio previsto nesta cláusula não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei Federal nº 6.321 de 14/04/1976 (DOU de 19/04/1976) e seus decretos regulamentadores.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – BÔNUS

As empresas, de forma a incentivar o aprimoramento e o reconhecimento da qualidade dos serviços de seus empregados, concederão, até o dia 30/05/2026, aos empregados e empregadas que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, 01 (um) bônus de R$ 100,00 (cem reais), por meio de documentos de legitimação como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos, ressalvadas condições mais vantajosas.

§ 1º - O pagamento desta bonificação é de caráter eventual e não habitual, não se incorporando ao contrato de trabalho para nenhum fim, não gerando reflexos em férias, 13º salário, FGTS, aviso prévio, horas extras ou verbas rescisórias, nos termos do Art. 457, § 2º, da CLT.

§ 2º O benefício contido no caput desta cláusula será concedido somente aos Empregados e Empregadas que contribuírem com o valor disposto na **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS**

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 7°, da Constituição Federal, e, também, em cumprimento às disposições da Lei n° 7.418, de 16/12/1985, com a redação dada pela Lei n° 7.619, de 30/09/1987, e, ainda, em conformidade com a decisão do C.TST 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA- AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

Em atendimento à Lei nº 14.457/2022 e 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 ingresso em creches, maternal, pré-escolar ou instituições análogas, de sua livre escolha, inclusive no período de férias dessas instituições de ensino/aprendizagem, nas seguintes condições:

• Crianças com idade de até 6 (seis) meses reembolso de R$ 256,82 (duzentos e cinquenta e seis reais e oitenta e dois centavos);

• Crianças com idade acima de 6 (seis) meses até 5 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, reembolso de até **R$ 394,92 (trezentos e noventa e quatro reais e noventa e dois centavos)**, mensais, para cada filho aos Empregados que aderirem à proposta aprovada na Assembleia Geral da categoria profissional e prevista na **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS**

contribuição destinada à formação da receita orçamentária da associação sindical não fazendo oposição ao seu desconto no holerite.

§ 1º - Da mesma forma e alternativamente ao previsto no caput, as empresas reembolsarão seus empregados com comprovadas despesas a título de **Auxílio babá,** nas seguintes condições:

Auxílio babá:

• Crianças com idade de até 6 (seis) meses reembolso de R$ 256,82 (duzentos e cinquenta e seis reais e oitenta e dois centavos);

• Crianças com idade acima de 6 (seis) meses até 5 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, reembolso de até **R$ 394,92 (trezentos e noventa e quatro reais e noventa e dois centavos)**, mensais, para cada filho aos Empregados que aderirem à proposta aprovada na Assembleia Geral da categoria profissional e prevista na **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS** contribuição destinada à formação da receita orçamentária da associação sindical não fazendo oposição ao seu desconto no holerite.

§ 2º - O "auxílio creche" não será acumulativo 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;

§ 3º - Quando ambos os cônjuges forem Empregados da mesma Empresa, os pagamentos aqui previstos não serão cumulativos 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"*.

§ 4º - Quando Empregados de Empresas diferentes, mas da mesma categoria de Securitários, ambos os cônjuges poderão habilitar-se ao reembolso previsto no *"caput"* limitado, no entanto, ao valor do auxílio em cada mês;

§ 5º - Para o reembolso de despesas com babá previsto no § 1º acima, 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;

§ 6º - Os signatários convencionam que a concessão da vantagem contida nessa Cláusula atende ao disposto nos Parágrafos 1º e 2º do Art. 389 da CLT, Lei 14.457/2022 e Artigos 121 e 122 da Portaria nº 671 de 08/11/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência;

§ 7º - Ficam as empresas autorizadas a praticarem as regras de apoio à parentalidade, flexibilização de regime de trabalho previstas na Lei nº 14.457/2022, podendo realizar acordos individuais para atenderem às condições especiais que cada caso venha a exigir.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

As empresas manterão seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, com valor de indenização igual a, pelo **menos R$ 16.603,92 (dezesseis mil seiscentos e três reais e noventa e dois centavos)** em caso de morte ou invalidez total permanente.

1 - A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do trabalhador.

2 - As empresas ficarão dispensadas da obrigatoriedade da contratação do seguro relativamente aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo imediatamente anterior.

3 - As empresas que ainda não possuam seguro em favor dos empregados, na forma do previsto nesta cláusula, deverão implementá-lo no prazo máximo de 4 (quatro) meses, a contar da data-base de 1º de janeiro de 2026.

4 - Ficam mantidas as condições mais favoráveis aos profissionais e empregados eventualmente existentes no âmbito de cada empresa.

5 - Na ocorrência de morte do empregado, por causas naturais ou acidentais, a empresa reembolsará aos beneficiários as despesas comprovadas com o funeral.

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

CLÁSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

As empresas se comprometem a adequar as condições físico-ambientais do trabalho para os empregados com deficiência, tornando-as compatíveis com as limitações apresentadas, conforme previsto em normas e legislações pertinentes e recomendações de normas da Associação Brasileiras de Normas Técnicas – ABNT.

§ Único - Havendo possibilidade da realização das atividades em teletrabalho, serão priorizados os trabalhadores com deficiência para atuar nessa condição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO DE EXAME DEMISSIONAL

Por ocasião da cessação dos contratos individuais de trabalho, as empresas fornecerão ao empregado, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde em razão de exame médico demissional, previsto no Artigo 168, parágrafos 3º e 4º, da CLT e disciplinado pela NR 07, aprovada pela Portaria do Ministério do Trabalho, n.º 3214, de 08/06/1978, sob pena de não se efetivar a homologação da referida rescisão pelo Sindicato de Classe, independentemente da existência do exame periódico ou de retorno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – HOMOLOGAÇÕES

Nos casos de demissão sem justa causa, pedido de demissão de empregados **ou por comum acordo (Artigo 484-A da CLT)**, quando por opção do empregado, as homologações nos termos da Lei, poderão ser realizadas no sindicato profissional.

I – O pagamento a que fizer jus o empregado, será efetuado no prazo de até 10 dias da data da rescisão do contrato de trabalho;

II – As empresas terão um prazo adicional de até 10 (dez) dias, para fazer a homologação, conforme os prazos retro discriminados no Inciso I.

III – A inobservância dos prazos retro discriminados sujeitará o infrator à multa administrativa e o valor equivalente ao último salário ao empregado, salvo se este, comprovadamente der causa ou não comparecer no ato homologatório;

§ 1º - As empresas deverão fazer constar por escrito ou por meio eletrônico o dia, a hora e o local da homologação;

§ 2º - No caso de não comparecimento do ex-empregado para homologação, as empresas ficarão automaticamente eximidas de responsabilidade e desobrigadas das multas e cominações legais, devendo comunicar o fato sob protocolo ao Sindicato.

§ 3º - Caso a homologação seja efetuada nas dependências dos Sindicatos profissionais, as despesas decorrentes de deslocamento do empregado serão de responsabilidade do empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - ACORDO MÚTUO
A realização do acordo mútuo previsto no Artigo 484 – A da CLT, só poderá ocorrer mediante assistência do Sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO DE ACORDO COM A LEI 12.506/2011
De acordo com a Lei nº 12.506 de 11/10/2011 e Nota Técnica nº 184, de 07/05/2012, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o aviso prévio proporcional terá variação de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço prestado pelo empregado na mesma empresa ou empregador. Para toda a relação contratual que supere 01 (um) ano de duração, deverão ser acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

§ 1º - A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do Artigo 1º da Lei nº 12.506 de 11/10/2011 aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado, isto significa que o aumento do número de dias no aviso prévio só se aplica em favor do empregado, ou seja, quando o empregado tiver que cumprir o aviso prévio trabalhando, cujo pedido de demissão tenha sido de sua iniciativa o prazo será de 30 (trinta dias) e não terá qualquer acréscimo de dias aos 30 (trinta) dias de aviso prévio a ser cumprido trabalhando. A mesma regra se aplica para o aviso prévio indenizado;

§ 2º - A Lei nº 12.506 de 11/10/2011 em nada alterou o Artigo 488 da CLT, logo, continua em vigor a redução da jornada diária de trabalho em 02 (duas) horas ou a redução de 07 (sete) dias durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado sem qualquer prejuízo na remuneração;

§3º - O período do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais, isto significa que o aviso prévio proporcional será contabilizado no tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais, inclusive projeção e reflexos no pagamento do décimo terceiro salário e férias na rescisão;

§ 4º - Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista no Artigo 9°, da Lei n° 7.238 de 29/10/1984, que estabelece 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 um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

1) Gestante: a gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade, que poderá ser transacionada/indenizada por vontade expressa da empregada;

2) Pai: o Empregado, até 60 (sessenta) dias após o nascimento, com vida, do filho, mediante comprovação;

3) Adoção: A Empregada ou o Empregado que comprovadamente adotar crianças com idade de até 08 (oito) anos, por 60 (sessenta) dias contados a partir da data do Termo de Adoção;

4) 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;

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

6) Acidente: por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24/07/1991;

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

8) Férias: Fica assegurado a todos os empregados estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias pelo prazo de 30(trinta) dias

9) Aposentadoria: Gozarão de garantia de emprego ou salário, assegurada a respectiva indenização caso não seja reintegrado, por situação de Pré-Aposentadoria, nas seguintes alternativas:

a) Pré-Aposentadoria: por 12 (doze) 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 5 (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 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 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 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, 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;

d) 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:

d.1 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.

d.2 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 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 Sindicato Profissional aderentes por meio de Acordo Aditivo.**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES/BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS
A concessão de benefícios previdenciários por prazo igual ou inferior a 90 (noventa) dias, não prejudicará o direito à promoção.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO SEMANAL
As Empresas terão sua jornada de trabalho, semanalmente, de segunda a sexta feira, sendo 08 (oito) horas/dia, correspondendo a 40 (quarenta) horas semanais.

§ 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO
Conforme disposto na Portaria nº 1486/2022, de 03 de junho/2022, do Ministério do Trabalho e Previdência, que alterou a Portaria MTP-671/2021, 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 1486/2022 do Ministério do Trabalho e Previdência;

§ 2º - Fica acordado que o Sistema Alternativo Eletrônico, agora, estabelecido com amparo na Portaria nº 1486/2022 do Ministério do Trabalho e Previdência, 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 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 Previdência, 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 do Ministério do Trabalho e Previdência nº 1486/2022 por instrumentos normativos baixados pelo Executivo, durante a vigência deste instrumento, não alterará o presente acordo;

§ 5º - As Empresas poderão firmar um único Acordo Coletivo com o Sindicato em que está estabelecida a sua matriz e protocolar cópia do mesmo documento em cada Sindicato dos Securitários das outras bases de representação territorial em que tiver estabelecimento e empregados, sendo assegurado o seu reconhecimento e validade pelos sindicatos das localidades.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO - TELETRABALHO

A ocorrência da pandemia provocou grandes transformações nas organizações e na vida dos trabalhadores visando conciliar a necessidade de manutenção da atividade econômica das organizações e da renda do trabalhador apoiando as medidas de proteção individual aderentes às recomendações médicas das autoridades especializadas. Entre as mudanças verificadas está a consolidação do teletrabalho ou trabalho remoto que passou a ser difundido e praticado de maneira ampla, reforçando uma nova forma de trabalho que já vinha crescendo no país. Diante disso, as partes estabelecem que as condições do teletrabalho não só apoiam as medidas de proteção à pandemia, mas se consolida como um modelo de atividade laboral contemporânea adequada à realidade das organizações.

§ ÚNICO - As Empresas que tiverem interesse em adotar o teletrabalho como prática comum, independentemente da condição do cenário de pandemia, poderão fazê-lo através de aditivo ao contrato de trabalho individual ou através de acordo coletivo com a instituição sindical, devendo serem observadas, no mínimo, as seguintes condições:

a) O regime de teletrabalho alterará o local de trabalho dos Empregados elegíveis, de tal forma que as atividades profissionais dos Empregados não mais se desenvolverão exclusivamente na matriz e/ou nos escritórios e filiais da Empresa;

b) A presença do trabalhador no ambiente de trabalho para tarefas específicas, ainda que de forma habitual, não descaracteriza o regime de teletrabalho;

c) As Empresas promoverão orientações a todos os empregados em regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho;

d) O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro;

e) As empresas fornecerão aos empregados em regime de teletrabalho, quando aplicável,

notebook ou desktop ficando o empregado responsável pela guarda, conservação e devolução dos equipamentos fornecidos;

f) Os empregadores são dispensados de controlar o número de horas trabalhadas por empregados contratados por produção ou tarefa;

g) O contrato poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais;

h) O uso de infraestrutura e ferramentas digitais pelo empregado fora da jornada não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver acordo;

i) O regime de trabalho também poderá ser aplicado a aprendizes e estagiários;

j) O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento;

k) O empregado admitido no Brasil que pratique teletrabalho fora do país está sujeito à legislação brasileira, exceto em caso de legislação específica ou acordo entre as partes;

l) O empregador não será responsável pelas despesas ao retorno presencial do empregado que mora fora da sede, salvo acordo;

m) Terão prioridade no teletrabalho os empregados com deficiência e com filho ou criança de até quatro anos de idade sob guarda judicial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA- AJUDA DE CUSTO TELETRABALHO
A empresa pagará ajuda de custo mensal, a título de indenizatório no valor de R$ 122,00 (cento e vinte e dois reais) para que o empregado possa arcar com as despesas que tiver com pacote de dados (internet), energia elétrica, água e demais despesas para exercer sua atividade TELETRABALHO-HOME OFFICE.

§ 1º - A ajuda de custo oferecida pela Empresa, conforme definida no artigo 457, §2º da CLT, não integra a remuneração do Empregado, não incorpora ao Contrato de Trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário;

§ 2º - O empregado que estiver com Contrato de Trabalho suspenso ou interrompido por mais de 30(trinta) dias, com exceção apenas do período de férias, não fará jus à referida ajuda de custo;

§ 3º - A Empresa que adotar o modelo de trabalho híbrido, isto é, aquele em que parte da jornada de trabalho é realizada na sede da empresa e outra parte no home office, Empregado e Empregador, em comum acordo, ajustarão valores de reembolso relativos ao fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura para o trabalho remoto do Empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA- DA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES
Conforme exigências do Decreto nº 5.598/05 e da CLT as empresas com atuação no setor seguirão as cotas de aprendizes, fixada entre 5% no mínimo e 15% no máximo, por

estabelecimento. O número deve ser calculado sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, caput e § 1º da CLT).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESVIO DE FUNÇÃO
Fica vedado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva qualquer tipo de desvio das funções para as quais foram contratados, devendo os mesmos comunicar ao Sindicato dos Securitários do Estado de São Paulo toda e qualquer irregularidade para que possam tomar as providências cabíveis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA- AUSÊNCIAS LEGAIS
As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do Art. 473 da CLT, por força da presente Convenção, ficam ampliadas, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

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

II. 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III. 05 (cinco) dias consecutivos, ao pai, em caso de nascimento de filho;

IV. 01 (um) dia para doação de sangue comprovada, a cada 12 (doze) meses;

V. 01 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, filho, pai ou mãe;

VI. Nos termos da Lei Federal nº 9.853, de 27/10/1999 (DOU de 28/10/1999), quando o Empregado tiver que comparecer a juízo.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA- ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO(A)
Ficam abonadas as ausências do Empregado (a) nos dias de internação de filho menor de 18(dezoito) anos, comprovadamente através de atestado médico e limitados a 02 (dois) dias por ano, sem limite de idade em caso de filhos com deficiência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

§ 5º - O benefício contido no caput desta cláusula será concedido somente aos Empregados que contribuírem com o valor disposto na **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS.**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA- 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – AMPLIAÇÃO LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

As Empresas abrangidas por esta Convenção, adeptas de forma expressa ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770 de 09/09/2008, alterada pela Lei nº 13.257 de 08/03/2016, assegurarão a prorrogação da licença maternidade e da licença paternidade, prevista no inciso XVIII e XIX, do *"caput"* do Art. 7º da Constituição Federal, nos parágrafos a seguir.

§ 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 prevista 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 - A ampliação da Licença-Maternidade da presente cláusula seguirá a mesma regra da Lei nº 15.222/2025, que trata da prorrogação da licença-maternidade em casos de

internação hospitalar prolongada, estendendo a licença-maternidade e o salário-maternidade em até 120 dias **após a alta médica**, caso a internação de mãe ou bebê exceda duas semanas.

§ 3º - Quando ambos os pais forem empregados da Empresa, poderá ser definida por eles quem usufruirá o período de prorrogação da licença maternidade de 60 (sessenta) dias;

§ 4º - A Empresa concederá licença paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos aos empregados a contar da data de nascimento de seus filhos, inclusive adotados, com direito à remuneração integral;

§ 5º - O empregado deverá apresentar à Empresa, imediatamente após o nascimento o documento oficial de comprovação da paternidade para justificar a referida concessão.

§ 6º - 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 de férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A empresa concederá licença remunerada de 5 (cinco) dias úteis para as empregadas vítimas de violência doméstica e familiar, permitindo-se a prorrogação por igual período nos casos de agravamento da situação.

§ 1º – A situação de violência prevista no *"caput"* poderá ser comprovada mediante apresentação, pela empregada beneficiária, de documentos comprobatórios do registro da ocorrência policial ou do processo de violência doméstica e familiar em curso;

§ 2º – Nos casos previstos no *"caput"* desta cláusula a empregada vítima terá preferência na transferência de local de trabalho para qualquer unidade da empresa, dentro do território nacional, desde que solicitado pela mesma, sempre no interesse da preservação da sua integridade física e psicológica, prevalecendo o sigilo sobre as condições da movimentação;

§ 3º – Esta licença não substitui o afastamento previsto nos termos do disposto no item II, § 2º, artigo 9º da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA- 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 Art. 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 a 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA- DAS COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DO TRABALHO

A Empresa encaminhará ao INSS a CAT dos empregados com Lesões por Esforços Repetitivas (LER), devidamente diagnosticadas pelo Serviço Médico Ocupacional, ou doenças nos olhos causadas pela exposição contínua de monitores de computadores e/ou de aparelhos técnicos.

1 - Conforme previsto no artigo 22, parágrafo 2º, da Lei 8213/98, quando o empregador não emitir a CAT, o Sindicato dos Empregados a emitirá, encaminhando-a ao INSS.

2- Comprovada a ocorrência dessas doenças no empregado, a empresa o reaproveitará em funções que não exijam esforços repetitivos, sem, contudo, haver prejuízo ao salário que vinha percebendo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – AMAMENTAÇÃO

As empresas reservarão espaço físico adequado para a empregada lactante, até que seu filho complete 06 (seis) meses de idade, durante a jornada de trabalho, nos intervalos previstos em lei, e depois desse prazo, deverão oferecer condições para retirar (ordenhar) seu leite e guardá-lo para manutenção da lactação.

§ 1º - A Empregada que estiver amamentando poderá, desde que em comum acordo com o Empregador, e que não prejudique os serviços prestados, ampliar os intervalos destinados para amamentação, optando por entrar uma hora mais tarde e sair uma hora mais cedo do seu local de trabalho. Poderá ainda, desde que acordado entre as partes, unificar essas duas horas para serem utilizadas e subtraídas no início ou no término de sua jornada de trabalho.

§ 2º - Os intervalos para amamentação contidos nesta cláusula devem ser acordados entre Empregada e Empregador, observados alguns requisitos, visto que esses períodos especiais, de forma alguma, se confundem com período de repouso e de alimentação.

§ 3º - Os intervalos descritos no parágrafo anterior destinados à amamentação não poderão ser descontados da Empregada, mas sim, sendo pagos como se fossem trabalhados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INTERVALO PARA DESCANSO

Nos serviços permanentes onde os empregados estejam sujeitos a movimentos ou esforços repetitivos dos membros superiores, inferiores e coluna vertebral, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo, caberá um período de 10 (dez) minutos para descanso, não deduzidos da jornada de trabalho, nos termos da NR-17 - Portaria MTPS, Nº 3751, de 23/11/1990.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – ABONO DE FÉRIAS

Além da remuneração mensal a qual o trabalhador tem direito durante o período das férias, o empregador deve pagar um adicional que corresponde a 1/3 do salário do empregado. O salário das férias e o adicional de 1/3 devem ser pagos até 02 (dois) dias antes do início das férias. (Artigo 7º, inciso XVII da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS NORMAS REGULAMENTADORAS

Conforme determinação legal, as empresas corretoras estão obrigadas a dar cumprimento as NR 7 - PCMSO e NR 9 – PPRA.

1 - Conforme faculta a NR7, nas empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e com até 50 (cinquenta) empregados, estão desobrigados de indicar médico coordenador do PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

2 - Não obstante a liberalidade contida no parágrafo anterior, as empresas corretoras, independentemente do número de empregados, deverão dar cumprimento às demais exigências da NR 7 – PCMSO e nos anexos 1 e 2 da NR 15 da Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA- CIPA, ELEIÇÕES E ESTABILIDADE AOS CIPEIROS

Os empregadores deverão enviar ao Sindicato da categoria profissional, cópia completa do processo de eleições para escolha dos membros da CIPA, no prazo máximo de 10 (dez) dias de sua realização.

1 - Estabilidade aos cipeiros na forma da lei.

2 - O número de cipeiros será de acordo com o estipulado no Quadro 1 da Norma Regulamentadora Nº 5

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA- 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA- 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 a Federação e Confederação, limitado a 01 (um) empregado por Empresa ou grupo de Empresas e por entidade, os quais gozarão dessa franquia sem prejuízo de salários e do cômputo do tempo de serviço, e de todos os direitos legais e convencionais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA– GARANTIA DE EMPREGO – DIRIGENTE SINDICAL

Tem a garantia de emprego os Sindicalistas Securitários eleitos para as Diretorias do Sindicato Profissional dos Securitários, da Federação Nacional dos Securitários e da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (Parágrafo Terceiro do Art. 543 da CLT e inciso VIII do Art. 8° da Constituição Federal).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – INFORMAÇÕES/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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RESCISÃO DE CONTRATO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Nas rescisões contratuais de Dirigentes Sindicais eleitos para o Sindicato Profissional dos Securitários, para a Federação Nacional dos Securitários - FENESPIC e para a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC, que ocorrerem por motivo de extinção da atividade empresarial, na base territorial do Sindicato Profissional, ser-lhe-á devida, pelo mandato, uma indenização correspondente ao valor do salário por ele então percebido, com todos os seus reflexos e direitos legais e convencionais, multiplicado pelo número de meses que restarem para o término da estabilidade sindical prevista em lei.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – LGPD + Confidencialidade

Em atendimento às normas relativas à proteção de dados a que se refere a Lei 13.709/18 e regulamentação posterior, os empregados deverão firmar todos os documentos necessários e suficientes a proceder de forma adequada com os dados que receber em razão do seu cargo ou função e nos limites da lei, bem como eventuais termos de confidencialidade das informações que circularem na execução dos seus trabalhos, também nos termos e limites da legislação competente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS CONTRIBUIÇÕES - PATRONAL

As empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo SINDIPLANOS recolherão a Contribuição Sindical até o dia 30/06/2026 e a Contribuição Confederativa até o dia 30 de junho de 2026 conforme o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988,

de acordo com artigo 587 da CLT. A contribuição é calculada com base no capital social da empresa, conforme tabela abaixo:

LINHA	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL EM	ALÍQUOTA %	PARCELA A ADICIONAR (R$)
1	De 0,01 a 13.026,70		***Contribuição Mínima de R$ 105,00***
2	De 13.026,70 a 24.673,13	0,80%	105,00
3	De 24.673,13 a 268.843,05	0,20%	148,00
4	De 268.843,05 a 26.885.250,30	0,10%	417,00
5	De 26.885.250,30 a 143.388.019,00	0,02%	21.925,00
6	De 143.388.019,00 em diante	Contribuição Máxima	50.603,00

NOTAS:

1 - As firmas ou empresas e as entidades ou instituições cujo capital seja igual ou inferior a R$ 13.026,70 estão obrigadas ao recolhimento da Contribuição Sindical mínima de R$ 105,00 - de acordo com o disposto no parágrafo 3º do artigo 580 da CLT (alterado pela Lei 7.047 de 01 de dezembro de 1982);

2 - As firmas ou empresas com capital social superior a R$ 143.388.019,00 recolherão a Contribuição Sindical máxima de R$ 48.193,03 - na forma do disposto no parágrafo 3º do artigo 580 da CLT (alterado pela Lei 7.047 de 01 de dezembro de 1982);

3 - Multa de 10% (dez por cento), nos 30 primeiros dias, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso; Juros de Mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária. (Art. 600 – CLT).

4 - As empresas corretoras de seguros (conforme Resolução CNSP Nº 243, de 2011) quanto a publicações e informes contábeis, poderá optar pelo não recolhimento da contribuição sindical ao SINDIPLANOS, desde que prove que as fontes pagadoras e as notas fiscais de serviço sejam preponderantes a seguros em geral, exceto saúde e odontologia.

5 - Quando a empresa realiza diversas atividades econômicas, sem preponderância de nenhuma delas, cada qual se incorpora à respectiva categoria econômica. A contribuição sindical é devida ao sindicato representativo da mesma categoria. Logo, a contribuição é atribuída aos sindicatos correspondentes a cada atividade. Entende-se, nessa hipótese,

que o capital deve ser distribuído proporcionalmente ao faturamento de cada atividade, na falta de previsão de cálculo, é o que diz o artigo 581 §2º da CLT;

6 - As empresas Optantes do SIMPLES: contribuição sindical participativa, valor fixo de R$ 110,00 (cento e dez reais), independente do capital social.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS

As Empresas descontarão de todos os seus Empregados, beneficiados com esta norma coletiva, 01 (um) dia do valor da remuneração (salário + triênio) no mês de maio de 2026, a título de Custeio Sindical e formação da receita orçamentária da entidade, independente de quaisquer aumentos e antecipações concedidas em 2025.

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

§ 2º - O recolhimento dos valores mencionados no "caput" será feito pela entidade empregadora em guia própria do Sindicato Profissional, **até o 2º dia útil após o desconto**, diretamente na Tesouraria da entidade, situada à Avenida Nove de Julho, 40 – 8º andar, ou depósito junto à Caixa Econômica Federal na Agência 1004, Operação 003, Conta Corrente 1489-2 – São Paulo/SP, sendo de inteira responsabilidade desse Sindicato qualquer pendência, judicial ou não, suscitada pelo Empregado decorrente desta disposição.

§ 3º - Para a única contribuição da categoria profissional prevista na presente cláusula aprovada na Assembleia Geral Extraordinária, **realizada em 09 de outubro de 2025**, regularmente convocada por edital, publicado no jornal "Folha de São Paulo", página A20, edição do dia 22 de setembro de 2025, foi deliberado o exercício do direito de oposição aos beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho e que será considerado no período de 01/01/2026 a 31/01/2026 para apresentação de carta de oposição, protocolada pessoalmente na Sede ou Subsede do Sindicato e a via protocolada será encaminhada pelo empregado ao empregador para que não ocorra o desconto.

§ 4º - A Contribuição Assistencial faz parte da Convenção Coletiva de Trabalho, democraticamente discutida e aprovada pelas respectivas assembleias, contendo ata e lista de presença registradas em cartório, sendo, portanto, devida por todos os integrantes da categoria, por se tratar de decisões coletivas e soberanas da categoria profissional.

§ 5º – A deliberação dos trabalhadores em assembleia devidamente registrada em cartório juntamente com sua ata, será tida como fonte de anuência prévia e expressa dos empregados para efeito de desconto.

§ 6º - Fica estabelecido que o trabalhador que tenha seu contrato de trabalho rescindido com a empresa a partir de 01/01/2026, a Contribuição Assistencial do mesmo terá que ser

descontada no termo da rescisão, desde que não tenha havido oposição do mesmo protocolada por este Sindicato e entregue ao RH da empresa.

§ 7º - Os valores retidos serão passados junto com os demais conforme data estipulada na CCT/2026.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RECOLHIMENTO ÀS ENTIDADES SINDICAIS

As mensalidades, contribuição assistencial e negocial, outras verbas descontadas dos empregados e os pagamentos de valores destinados ao Sindicato Profissional/Federação e Confederação deverão ser recolhidas/pagas dentro de 10 dias 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 da entidade, em guias próprias anexadas da relação dos Empregados em ordem alfabética ou através de crédito em conta corrente com o devido envio do comprovante às devidas entidades. 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA- 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 SEXAGÉSIMA QUINTA- QUADRO DE AVISOS E DISTRIBUIÇÃO DE JORNAIS E PROSPECTOS INFORMATIVOS

As Empresas, 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 permitirão 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 o Sindicato, 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
As Empresas representadas pelo Sindicato Patronal, poderão 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA– MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO
Se violada qualquer cláusula desta Convenção Coletiva de Trabalho, 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.

§ ÚNICO – A multa aqui prevista não se aplica cumulativamente com a multa prevista na cláusula DIA DO SECURITÁRIO.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
Ficam as empresas obrigadas a manter e cumprir os direitos dos trabalhadores previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal, Normas Regulamentadoras, Lei da Previdência Social, instrumento coletivo de trabalho firmado com o Sindicato da Categoria e outros tratados que também regulam a relação capital e trabalho.

§ ÚNICO – As empresas ajustam entre si que todas as negociações serão feitas exclusivamente com o Sindicato.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA– 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 homoafetiva estável devidamente comprovada.

§ ÚNICO - O reconhecimento da relação homoafetiva estável se dará com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, conforme o Art. 130 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 77, de 21/01/2015 (DOU de 22/01/2015).

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA – REPÚDIO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER
As partes signatárias desta Convenção declaram repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher, instituído por adesão voluntária conforme as medidas abaixo:

Do Comunicado Interno sobre a Prevenção à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher
As empresas informarão suas lideranças e demais empregados sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual), por meio de comunicado interno, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pela empresa.

§ ÚNICO - Por meio de canais internos e de apoio, a empresa informará, a todos os seus empregados, quanto aos termos desta Convenção e às condutas que poderão ser adotadas frente a adoção de outras medidas reputadas cabíveis.

Outras Medidas, a Critério da Empresa
A Empresa, a seu critério, poderá:

a) criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas à prevenção da violência doméstica e familiar, bem como prestar orientações gerais para esse tipo de situação;

b) oferecer possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre sua rotina.

Da Participação do Sindicato Profissional
O SINDICATO signatário desta Convenção também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico para ser acionado por empregada que sofreu violência doméstica ou familiar.

Da Responsabilidade das Empresas
A Empresa não poderá ser responsabilizada por qualquer dano decorrente de ato de violência doméstica e familiar contra a empregada que porventura tenha acionado os canais internos e de apoio.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
As entidades sindicais convenentes da convenção coletiva reafirmam seus propósitos de combate ao assédio moral e assédio sexual conforme Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 e disposições da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as partes se comprometem paritariamente e de forma negociada, combater qualquer tipo de assédio moral ou sexual dentro do local de trabalho.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA- REPÚDIO À DISCRIMINAÇÃO
As partes signatárias desta convenção declaram repúdio a qualquer forma de discriminação salarial e de critérios remuneratórios em razão de sexo, raça, etnia, origem, idade, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA- APOIO À IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS
As partes signatárias desta convenção declaram apoio à mitigação da desigualdade

salarial entre homens e mulheres, bem como à prevenção de qualquer forma de discriminação salarial em razão de sexo, raça, etnia, origem, idade, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA- ARQUIVO COMPETENTE

As partes firmam a Convenção Coletiva de Trabalho, em três vias de igual teor, sendo que a mesma será transmitida pelo sistema mediador para que seja arquivada na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e surtam seus legais e jurídicos efeitos.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA- PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à celebração da nova convenção deverão iniciar-se a 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta.

§ 1º – As cláusulas normativas da convenção coletiva integram os contratos individuais de trabalho e manterão sua eficácia até ser substituída por outra;

§ 2º – A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será prorrogada até a data de assinatura de novo instrumento coletivo.

São Paulo, 24 de abril de 2026.

Calisto Cardoso de Brito
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS E CAPITALIZAÇÃO, DE SEGURO SAÚDE, DE PREVIDÊNCIA PRIVADA E DE AGENTES AUTÔNOMOS DE SEGUROS PRIVADOS E DE CRÉDITO NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDSECURITARIOSESTSP

José Silvio Toni Junior
Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMERCIALIZAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE PLANOS DE SAÚDE E ODONTOLÓGICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIPLANOS