CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

SUMÁRIO

TÍTULO I – CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA I –	REAJUSTE SALARIAL, FUNÇÕES E CARGOS OPERACIONAIS	1
CLÁUSULA II –	QUITACÃO DAS PERDAS/RENÚNCIA	3
CLÁUSULA III -	HORAS EXTRAS	3
CLÁUSULA IV -	ADICIONAL NOTURNO	3

TÍTULO II - DA JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA V –	DIVISOR PARA CÁLCULO DO VALOR HORA	3
CLÁUSULA VI -	CONTROLE DE JORNADA/CARTÃO	4
CLÁUSULA VII -	DIAS SEM TRABALHO/PAGAMENTO DOS SALÁRIOS	4
CLÁUSULA VIII -	JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO	4

TÍTULO III - DIREITOS SOCIAIS

CLÁUSULA IX -	TICKET REFEIÇÃO - ALIMENTAÇÃO	4
CLÁUSULA X -	SEGUROS	6
CLÁUSULA XI -	FARMÁCIA/CONVÊNIO	6
CLÁUSULA XII -	ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	6
CLÁUSULA XIII -	ASSISTÊNCIA MÉDICA EM LOCAIS ISOLADOS	6
CLÁUSULA XIV -	FUNERAL	6
CLÁUSULA XV -	ALIMENTAÇÃO E REMUNERAÇÃO DAS HORAS NO CASO DE DOBRA DE SERVIÇO	7
CLÁUSULA XVI -	ABONO DE FALTA/ESTUDANTE	7
CLÁUSULA XVII -	ABONO DE FALTAS (MÃE)	7
CLÁUSULA XVIII -	HORÁRIO DE ESTUDO - CONCILIAÇÃO	7
CLÁUSULA XIX -	VALE-TRANSPORTE	7
CLÁUSULA XX -	COMPROVANTE DE PAGAMENTO	7
CLÁUSULA XXI -	FORMA DE PAGAMENTO SALARIAL	7
CLÁUSULA XXII -	13º SALÁRIO – OPÇÃO DE PAGAMENTO	8
CLÁUSULA XXIII -	DESCONTO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS CONCEDIDOS	8

TÍTULO IV - DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DA ATIVIDADE

CLÁUSULA XXIV -	ARMAMENTO E EPI	8
CLÁUSULA XXV -	UNIFORMES	9
CLÁUSULA XXVI –	ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL e CRACHA DE IDENTIFICAÇÃO	9
CLÁUSULA XXVII –	LIVRO DE OCORRÊNCIA	9
CLÁUSULA XXVIII –	RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS NO POSTO DE SERVIÇO	9
CLÁUSULA XXIX -	COMPROVAÇÃO DO REGISTRO PROFISSIONAL E RECICLAGEM	9
CLÁUSULA XXX -	DANOS	10
CLÁUSULA XXXI -	NORMAS INTERNAS - COMUNICAÇÃO	10
CLÁUSULA XXXII -	ASSISTÊNCIA JURÍDICA	10
CLÁUSULA XXXIII -	GARANTIA DE TRANSPORTE AO EMPREGADO	10
CLÁUSULA XXXIV -	DIÁLOGOS DE SEGURANÇA	11
CLÁUSULA XXXV -	GUARITAS/CAPAS DE CHUVA e ARMÁRIOS	11
CLÁUSULA XXXVI -	SERVIÇO ESPECIALIZADO DE ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO e o PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL	11
CLÁUSULA XXXVII -	CLIMATIZAÇÃO EM CARRO-FORTE	11
CLÁUSULA XXXVIII –	CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL E POR PRAZO DETERMINADO	11

TÍTULO V - DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA XXXVIX –	HOMOLOGAÇÕES	12
CLÁUSULA XL -	DAS DESPESAS DE DESLOCAMENTO PRA FORA DA LOCALIDADE DE TRABALHO (RESCISÃO CONTRATUAL E ATENDIMENTO PESSOAL)	12
CLÁUSULA XLI -	APURAÇÃO DE OCORRÊNCIA EM POSTO DE SERVIÇO	12

TÍTULO VI - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA XLII -	LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS	13
CLÁUSULA XLIII -	LICENÇA REMUNERADA	13
CLÁUSULA XLIV -	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - REMESSA DE RELAÇÕES	13
CLÁUSULA XLV -	REMESSA DE RELAÇÃO DO FGTS	13

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

CLÁUSULA XLVI -	MENSALIDADES SINDICAIS	14
CLÁUSULA XLVII -	CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL -ASSOCIADOS	14
CLÁUSULA XLVIII -	CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL –NÃO ASSOCIADOS	14
CLÁUSULA XLIX -	RATEIO DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA	14
CLÁUSULA L -	DA REMESSA DA ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL	14
CLÁUSULA LI -	RECOLHIMENTO DE DESCONTOS	15
CLÁUSULA LII -	NEGOCIAÇÃO	15
CLÁUSULA LIII -	DIA DO VIGILANTE DO PARÁ	15
CLÁUSULA LIV -	ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – CLÁUSULAS DE ADESÃO	15
CLÁUSULA LV -	RELAÇÕES SINDICAIS	15

TÍTULO VII - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA LVI -	DATA-BASE E VIGÊNCIA	15
CLÁUSULA LVII -	RETROATIVIDADE	15
CLÁUSULA LVIII -	MULTA	16
CLÁUSULA LIX -	DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	16
CLÁUSULA LX -	DA EXTENSÃO	16

ANEXOS

ANEXO I – TABELA DE PISOS SALARIAIS

ANEXO II – RELAÇÃO DOS CONTRATOS PRIVADOS / PARTICULARES

ANEXO III – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – CLÁUSULAS PARA ADESÃO

ANEXO IV - RELAÇÕES SINDICAIS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

CONVENENTES: SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, TRANSPORTE DE VALORES E SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ – SINDIVIPA - (CNPJ 15.752.819/0001-82), com sede a Trav. Vileta, 2475, altos, Marco, CEP 66.093-380.

Advogado: Dr. Jader Kahwage David

SINDICATO DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, TRANSPORTE DE VALORES, CURSO DE FORMAÇÃO E SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DO PARÁ – SINDESP/PA (CNPJ 34.682.393/0001-82), com sede a Tv. Vileta, 2152, Marco, CEP 66.093-380.

Advogado: Dr. Mauro Hermes Franco Figueiredo

Os **CONVENENTES** acima, com base na Cláusula LV da Convenção Coletiva de Trabalho 2003/2005, registrada e arquivada na DRT/PA conforme Processo DRT-PA nº 46222-008442/2003, de 24.09.2003, ratificam a vigência da Convenção retromencionada somente até a data de 31 de agosto de 2004, ficando todas as suas cláusulas revogadas a partir do dia 1º de setembro de 2004, não podendo mais, portanto, serem invocadas por qualquer das partes, empresas, sindicatos e trabalhadores, prevalecendo, a partir dessa data, as cláusulas abaixo, para todos os efeitos legais:

TÍTULO I - CLÁUSULAS ECONÔMICAS.

CLÁUSULA I – REAJUSTE SALARIAL, FUNÇÕES E CARGOS OPERACIONAIS: Para os integrantes da categoria que desempenham as funções abaixo relacionadas, cujos salários, no mês de agosto de 2004, sejam exatamente iguais aos estabelecidos na Cláusula I da Convenção Coletiva de Trabalho 2003/2005, registrada e arquivada na DRT/PA, conforme Processo DRT-PA nº 46222-008442/2003, de 24.09.2003, e que estejam no exercício pleno de seus contratos de trabalho na data da vigência deste instrumento, fica assegurado o reajuste salarial a **partir de 1º de setembro de 2004, no percentual de 7,60% (sete vírgula sessenta por cento)**, resultando nos seguintes valores mensais: **a) Técnico em Segurança Patrimonial Florestal: R\$ 2.857,68; b) Supervisor de Segurança Florestal: R\$ 1.850,58; c) Inspetor de Segurança Florestal: R\$ 1.291,28; d) Guarda Florestal e Vigilante Florestal: R\$ 928,64; e) Chefe de Operação e Supervisor: R\$ 852,05; f) Inspetor, Fiscal e Atendente de Ocorrências de Alarme Eletrônico e/ou Sistemas de CFTV: R\$ 817,46; g) Fiel, Chefe de Equipe e Encarregado: R\$ 792,04; h) Vigilante Condutor de Carro Forte: R\$ 755,75; i) Vigilante de Cobertura de Carro Forte: R\$ 676,84; j) Vigilante, Vigilante Orgânico, Vigia e Assemelhados e Monitor de Alarme Eletrônico e/ou Sistemas de CFTV: R\$ 564,02.** Os demais valores estão definidos no Anexo I.

§ 1º - Fica assegurado o reajuste convencionado acima a todos os empregados que não se enquadrarem no *caput* desta cláusula, cujo salário no mês de agosto do corrente ano seja igual ou inferior a 1,5 vezes o piso do Vigilante, ficando livre e facultada a negociação para todos aqueles que percebam acima do patamar retromencionado, não sendo extensivo, em absoluto, o índice neste instrumento pactuado, integral ou parcial, de forma obrigatória, mas adotando-se por mera liberalidade de cada uma das empresas, se lhes convier.

§ 2º - Para efeito de remuneração dos trabalhadores das áreas administrativas, recursos humanos e outras áreas, fica estabelecido o piso salarial de R\$ 564,02 a partir de 1º de setembro de 2004, excluídos os

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

trabalhadores de serviços gerais, tais como ‘office-boy’, copeiro(a), cozinheiro(a), auxiliar de limpeza, estafeta e outros assemelhados.

§ 3º - VIGILANTE CONDUTOR DE CARRO LEVE E/OU MOTO: Fica estabelecido o exercício da atividade de VIGILANTE CONDUTOR DE CARRO LEVE e/ou MOTO pelos vigilantes possuidores de carteira nacional de habilitação para conduzir veículos leves e/ou motos, os quais receberão o mesmo piso do VIGILANTE, sem caracterizar desvio ou acúmulo de função, cabendo, nesses casos, apenas e tão somente o pagamento do salário base e eventuais remunerações decorrentes do horário de trabalho. Em qualquer hipótese, o exercício dessas atividades não se caracteriza como desvio ou acúmulo de funções, podendo, a qualquer tempo, os profissionais mobilizados para essas funções retornarem às suas atividades originais.

§ 4º - VIGILANTE SEGURANÇA PESSOAL (GRATIFICAÇÃO): Os vigilantes possuidores do curso de extensão para exercício de função de Segurança Pessoal, nos termos da Portaria 992/95 e demais legislações de segurança privada aplicáveis ao caso, e que percebam salário igual ao piso de VIGILANTE, receberão exclusivamente durante o exercício efetivo dessa atividade, quando determinado pela empresa, gratificação mínima correspondente a 10%(dez por cento) do piso salarial de VIGILANTE, a qual não será incorporada ao salário a qualquer tempo e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificativamente, aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária. Em qualquer hipótese, o exercício da atividade não se caracteriza como desvio ou acúmulo de funções, podendo, a qualquer tempo, os profissionais mobilizados para essa função retornarem às suas atividades originais.

§ 5º - VIGILÂNCIA ELETRÔNICA E MONITORAMENTO DE ALARME E CFTV (FUNÇÕES NAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA): As empresas que atuem no mercado de Vigilância Eletrônica (ALARME e CFTV) ficam obrigadas a utilizar somente empregados que desempenhem, no mínimo, a função de VIGILANTE para as atividades de MONITORAMENTO DE ALARMES ELETRÔNICOS E SISTEMAS DE CFTV (circuito fechado de televisão) e de INSPETORES para as RONDAS E/OU ATENDENTE DE OCORRÊNCIAS DE ALARME ELETRÔNICO E/OU SISTEMAS DE CFTV nos locais onde tais equipamentos se encontram instalados. Em qualquer hipótese, o exercício dessas atividades não se caracteriza como desvio ou acúmulo de funções, podendo, a qualquer tempo, os profissionais mobilizados para essas funções retornarem às suas atividades originais.

§ 6º - VIGILANTE FLORESTAL (FUNÇÃO): É o vigilante profissional conforme a Lei 7.102/83, com curso específico para trabalho e sobrevivência na selva, que desenvolve suas atividades em trilhas, caminhos e estradas em área exclusiva de preservação ambiental de floresta, natural ou de replantio, com a finalidade de prestar a segurança patrimonial.

- a) Não se aplica esta cláusula, prevalecendo o exercício pelo vigilante sem a habilitação em questão, no caso da atividade ser executada em fazendas, áreas rurais, alojamentos, acampamentos, porteiras, portarias, guaritas e instalações em áreas descampadas, mesmo que em ambiente florestal, assim como qualquer outro local que não apresente as condições do *caput* desta cláusula;
- b) Os prazos para a habilitação profissional, a carga horária e o conteúdo programático do curso acima mencionado deverão ser objeto de prévia aceitação das partes.

§ 7º - VIGILANTE BOMBEIRO (GRATIFICAÇÃO): É o vigilante profissional conforme a Lei 7.102/83, com curso específico para prevenção e combate a incêndio. Os prazos para a habilitação profissional, a carga horária e o conteúdo programático do curso acima mencionado deverão ser objeto de prévia aceitação das partes. Perceberá salário igual ao piso de VIGILANTE, e, exclusivamente

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

durante o exercício efetivo dessa função, quando determinado pela empresa, gratificação mínima correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial de VIGILANTE, a qual não será incorporada ao salário a qualquer tempo e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificativamente, aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária. Em qualquer hipótese, o exercício dessa atividade não se caracteriza como desvio ou acúmulo de funções, podendo, a qualquer tempo, os profissionais mobilizados para essa função retornarem às suas atividades originais.

§ 8º - AUXILIAR DE TESOUREARIA (FUNÇÃO E PISO SALARIAL): Fica estabelecido a função de AUXILIAR DE TESOUREARIA para desempenho exclusivamente nas empresas autorizadas a funcionar no ramo de transporte de valores e que atuem no mercado de preparação e recontagem de numerários dos tomadores de serviços. Perceberá salário igual ao piso de VIGILANTE, com carga horária normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

CLÁUSULA II – QUITAÇÃO DAS PERDAS / RENÚNCIA: O Sindicato Profissional declara, para todos os fins de direito, que até a presente data nada há a reclamar em termos de perdas salariais oriundas de política salarial do governo, convenções e planos de estabilização econômica, pelo que renuncia de pleitear ou questionar isolada ou coletivamente qualquer diferença a tal título dispensando, inclusive, nas mesmas condições, a obrigatoriedade da exigência da Certidão de Quitação de Obrigações Sindicais, prevista na Cláusula XLIV da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2002, registrada e arquivada na DRT/PA conforme Processo nº 46222-010063/2000 de 13.09.2000, Cláusula XLVII da Convenção Coletiva de Trabalho 2001/2003, registrada e arquivada na DRT/PA conforme Processo nº 46222-008888/2001 de 26.09.2001, Cláusula XLVIII da Convenção Coletiva de Trabalho 2002/2004, registrada e arquivada na DRT/PA conforme Processo nº 46222-008316/2002 de 25.09.2002, para todos os efeitos e Cláusula LIV da Convenção Coletiva de Trabalho 2003/2005, registrada e arquivada na DRT/PA conforme Processo DRT-PA nº 46222-008442/2003, de 24.09.2003, para todos.

CLÁUSULA III - HORAS EXTRAS: As horas extras serão remuneradas com adicionais de 50% (cinquenta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA IV - ADICIONAL NOTURNO: O trabalho em horário noturno será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento), calculado sobre o valor da hora diurna.

TÍTULO II - DA JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA V – DIVISOR PARA CÁLCULO DO VALOR HORA: Para o cálculo da hora normal, hora extra, adicional noturno e fração de demais verbas será sempre utilizado o divisor 220 (duzentos e vinte).

Parágrafo Primeiro - Na jornada ininterrupta de revezamento será adotado o divisor de 180 (cento e oitenta). Entende-se como jornada de trabalho em turno ininterrupto de revezamento aquela em que o trabalhador alterna o seu turno de trabalho entre o horário diurno e noturno numa frequência regular, seja diária, semanal, quinzenal ou mensal, e outras periodicidades até o limite de semestral, turno esse desenvolvido em jornada ininterrupta, isto é, sem intervalo intrajornada. Fora essas condições, a categoria laboral reconhece que não há alterações ou desajustes do relógio biológico do trabalhador, com os conseqüentes comprometimentos de ordem familiar e social.

Parágrafo Segundo – Não configuram situações para efeito do parágrafo anterior as hipóteses de mudança de turno por interesse do trabalhador formalmente homologado pelo Sindicato Laboral ou por encerramento do posto de serviço, ou ainda em situações previstas em Acordo Coletivo de Trabalho.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

CLÁUSULA VI - CONTROLE DE JORNADA/CARTÃO: A jornada normal e extraordinária de trabalho será controlada através de cartão, papeleta de serviço externo, livro ou folha de ponto, com utilização de modelo apropriado, inclusive para o pessoal da área operacional (segurança e vigilância), facultada a utilização de outros meios mecânicos ou eletrônicos de controle de frequência, os quais, mediante assinatura do empregado nos relatórios periódicos emitidos pelo sistema de processamento de dados, servirão, igualmente, como meios de prova, para todos os fins e efeitos de direito.

§ 1º - O registro do intervalo intrajornada destinada a alimentação e repouso poderá ser dispensada somente se houver previsão em Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 2º - Mediante solicitação formal do empregado, ficam as empresas obrigadas a fornecer uma cópia simples da folha de frequência do mês anterior.

CLÁUSULA VII - DIAS SEM TRABALHO/PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: Fica assegurado o pagamento dos salários dos dias sem trabalho no posto do tomador de serviço, decorrentes de fato superveniente que impeça a execução do serviço, caso fortuito ou força maior, devendo o trabalhador formalmente ficar à disposição do empregador onde este determinar, neste período.

CLÁUSULA VIII – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO: Fica vedada a prática de Jornada Especial de Trabalho estabelecida através de Acordo ou Contrato Individual de Trabalho, inclusive o regime de 12 x 36, de modo que qualquer jornada diversa do contemplado pela legislação trabalhista só será possível de ser realizada mediante fixação em Acordo Coletivo de Trabalho firmado nos termos desta Convenção, combinado com o art. 617 da CLT.

Parágrafo Único – As empresas que adotarem para seus empregados as jornadas de doze horas de trabalho com trinta e seis de descanso, conhecida como 12 x 36 (doze por trinta e seis), a sua versão equivalente para trabalho em campo e a jornada de trabalho de oito horas, todas sem intervalo e sem que tenham firmado Acordo Coletivo de Trabalho, pagarão, a título de Jornada Especial de Trabalho, 60 (sessenta) Horas Extras por mês para cada trabalhador, que deverão constar no contracheque e serem pagas junto com o salário mensal.

TÍTULO III - DIREITOS SOCIAIS.

CLÁUSULA IX - TICKET REFEIÇÃO - ALIMENTAÇÃO: As empresas concederão aos integrantes da categoria profissional com jornada igual ou superior a 6 (seis) horas diária, mobilizados nos novos contratos comerciais com os tomadores de serviços, benefício social através da concessão de “ticket refeição” ou “vale alimentação” (impresso ou magnético) ou alimentação *in natura* no valor de R\$ 3,80 (três reais e oitenta centavos) por cada dia efetivamente trabalhado, devendo tal concessão ocorrer mensalmente, sendo que a entrega do ticket ou do vale dar-se-á junto com o pagamento do salário do mês de referência, obedecendo a sistemática conforme disposições abaixo.

§ **Primeiro:** Para os integrantes da categoria profissional não mobilizados em contratos comerciais com os tomadores de serviços, incluindo as equipes de transporte de valores e administração e os, integrantes da categoria laboral lotados em contratos comerciais com os tomadores de serviços com previsão de concessão contratual desse benefício, a aplicação dessa cláusula é imediata.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

§ Segundo: Será descontado da remuneração do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor correspondente a 1% (um por cento) do valor total do benefício, em atendimento a Lei 6.321 que trata o PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador;

§ Terceiro: Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consecutória ao salário, tais como, exemplificativamente, aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do *caput*.

§ Quarto: Nas localidades do interior do Estado do Pará em que se mostrar inviável para as empresas a concessão do benefício, fica convencionado que o mesmo poderá dar-se na forma pecuniária e o pagamento deverá observar as mesmas formas previstas na Cláusula XXI desta Convenção, inclusive quanto a prazo, multa e disposições previstas em Acordo Coletivo de Trabalho.

§ Quinto: Os trabalhadores mobilizados nos contratos comerciais com os tomadores de serviços privados/particulares, vigentes na data de assinatura deste documento, que não prevêem o presente benefício, farão jus ao recebimento do mesmo a medida da negociação para repasse do custo para os contratos em questão, obedecendo ao disposto a seguir:

I – A partir de 1º de setembro de 2004 devem ser contemplados com o benefício os trabalhadores alocados em pelo menos 50% desses contratos;

II – A partir de 01 de setembro de 2005 deverão ser contemplados com o benefício os trabalhadores alocados em 100% desses contratos.

§ Sexto: Os trabalhadores mobilizados nos Contratos Administrativo (órgãos públicos), vigentes na data de assinatura deste documento, que não prevêem o presente benefício, farão jus ao recebimento do benefício a medida da negociação ou concessão, para repasse do custo para os contratos em questão, devendo, a partir de 01 de janeiro de 2006 ser contemplados com o benefício os trabalhadores alocados em 100% desses contratos.

§ Sétimo: As empresa deverão comprovar o cumprimento desta cláusula perante a Comissão de Autoconstatação, por meio de remessa protocolada na Secretaria de ambos os Sindicatos, relação da totalidade dos clientes privados/particulares conforme Anexo II.

I – Deverão ser observados os seguintes prazos para a remessa das informações:

- a) Relativo ao mês de setembro de 2004: até 15 de dezembro de 2004;
- b) Relativo ao mês de setembro de 2005: até 30 de outubro de 2005

II – Com base nas informações emitidas pelas empresas, a Comissão de Autoconstatação deverá confirmar as informações fornecidas, inclusive a existência de clientes não relacionados, fornecendo relatório conclusivo para os Sindicatos Laboral e Econômico, indicando os critérios de fiscalização adotados e os contratos fiscalizados.

III – A ausência da remessa das relações na data estabelecida, a verificação de irregularidades na relação fornecida ou ainda o não cumprimento das metas, nos termos acima estabelecidos, resultará em multa de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por mês, enquanto perdurar a anormalidade, em favor do FAT, a ser paga no prazo de 30 (trinta) dias.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

§ **Oitavo:** Deverá a empresa fornecer vale-transporte nos termos da legislação pertinente no caso do trabalhador necessitar se deslocar através de transporte urbano, no intervalo intra-jornada, para realizar a sua refeição por meio do benefício concedido pela empresa;

§ **Nono:** Para efeito de provas legais quanto ao direito do trabalhador ao benefício desta cláusula, mediante solicitação expedida pelos Sindicatos Profissional e Econômico, a empresa obriga-se a fornecer num prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do protocolo, cópia do contrato comercial ou declaração específica da empresa tomadora dos serviços.

CLÁUSULA X – SEGUROS: As empresas estipularão, às suas expensas, para os seus empregados integrantes da categoria profissional que exerçam as funções relacionadas no *caput* da Cláusula I e sem qualquer ônus para estes, seguro de vida previsto na Lei nº 7.102/83 e da Resolução do Conselho Nacional de Seguros Privados CNSP nº 005/84, com seguinte alteração na alínea “a” do item 1.1: onde está estabelecido “26 (*vinte e seis*) vezes” passa a ser “30 (*trinta*) vezes”.

Parágrafo Primeiro - Ocorrendo sinistro e constatada a inexistência da cobertura fixada no "caput", ficam as empresas obrigadas ao pagamento, aos herdeiros legais do empregado, do valor equivalente ao dobro da liquidação do sinistro conforme previsto nesta cláusula;

Parágrafo Segundo – Ficam obrigadas as empresas fornecerem cópia da apólice de seguro quando solicitada pelo trabalhador.

CLÁUSULA XI - FARMÁCIA/CONVÊNIO: As empresas celebrarão convênio com pelo menos uma farmácia ou drogaria, com vista a fornecimento exclusivo de medicamentos aos seus empregados, mediante requisição e autorizado o desconto em folha de pagamento do valor dos medicamentos assim fornecidos. Os valores dos medicamentos somados com outros descontos, não poderá ultrapassar o limite de 70% do valor da remuneração mensal percebida, conforme disciplina a Cláusula XXII deste Instrumento, que trata dos descontos dos benefícios sociais concedidos.

CLÁUSULA XII - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Para efeito de justificativa de faltas, obrigam-se às empresas a aceitar Atestados Médicos e Odontológicos fornecidos pelos serviços públicos de saúde e pelos profissionais próprios ou conveniados do Sindicato Profissional, salvo disposição em contrário em Acordo Coletivo.

Parágrafo Único - O atestado médico ou odontológico não modifica a escala de trabalho pré-estabelecida, devendo, ao retorno laboral, o trabalhador seguir normalmente a escala prevista, sem qualquer alteração.

CLÁUSULA XIII - ASSISTÊNCIA MÉDICA EM LOCAIS ISOLADOS: Na ocorrência de doença ou acidente grave, em locais sem assistência médica, ficam as empresas obrigadas a promover a remoção do empregado.

Parágrafo Único - O empregador fica eximido desta obrigação quando o ocorrido resultar de participação do empregado em festa, esforço corporal estranho ao desempenho de função, bebida, farra e outras situações de risco estranhas à atividade devidamente comprovadas.

CLÁUSULA XIV – FUNERAL: Em caso de morte natural do trabalhador ou no exercício da função e em defesa do patrimônio vigilado, obriga-se o empregador nas despesas do funeral, no mínimo de categoria simples.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

Parágrafo Único - Em caso de morte de dependente, filho menor ou mulher do empregado, a empresa, mediante requerimento e autorização para desconto em folha de pagamento, deverá adiantar o valor do funeral, na categoria simples.

CLÁUSULA XV – ALIMENTAÇÃO E REMUNERAÇÃO DAS HORAS NO CASO DE DOBRA DE SERVIÇO: As empresas fornecerão aos seus empregados uma refeição, gratuitamente, quando, por imperiosa necessidade de serviço e levando-se em conta razões de segurança, ocorrer dobra de serviço, ocasião em que as horas excedentes à jornada normal serão integralmente remuneradas como horas extras. Entende-se como dobra de serviço aquela em que, pela ausência da rendição, o trabalhador é obrigado a cobrir integralmente a jornada seguinte, sem intervalo.

CLÁUSULA XVI - ABONO DE FALTA/ESTUDANTE: Serão abonadas e devidamente justificadas, inclusive para efeito de aquisição de férias, a falta ao serviço nos casos de prova escolar obrigatória por lei, realizada em estabelecimento de ensino oficial, mediante aviso por escrito, com antecedência mínima de 72 horas e posterior comprovação da realização da prova, em 48 horas, através de documento fornecido pela escola para tal fim.

CLÁUSULA XVII - ABONO DE FALTAS/MÃE: Serão abonadas e devidamente justificadas, inclusive para efeito de aquisição de férias, as faltas ao serviço da mãe trabalhadora, em caso de necessidade de consulta médica, a filho menor de cinco anos de idade ou inválido mediante comprovação por declaração médica.

CLÁUSULA XVIII – HORÁRIO DE ESTUDO – CONCILIAÇÃO: Fica vedada, por decisão unilateral da empresa, a alteração de turno de trabalho que não concilie com o horário de estudo do empregado que esteja regularmente matriculado em estabelecimento de ensino oficial, mediante comprovação dessa condição e do horário de aula através de documento fornecido pela escola, com essa finalidade, em 03(três) dias úteis a partir da comunicação da empresa.

CLÁUSULA XIX - VALE-TRANSPORTE: As empresas fornecerão aos seus empregados o vale-transporte instituído em lei e, no caso de assegurarem transporte gratuito ao local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, inclusive em apenas parte de trajeto ou de horário, o tempo despendido pelo empregado no percurso, tanto de ida como de volta, não será computado na jornada de trabalho, porque entendem as categorias que a condução da empresa é mais benéfica, não se constituindo como contraprestação e sim como acessório, enquadrando-se, portanto, no parágrafo 2º do art. 458 da CLT.

CLÁUSULA XX - COMPROVANTE DE PAGAMENTO: As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento de salários, sob a forma de envelopes ou contracheques equivalentes, nos quais constem as verbas que onerem ou acresçam a remuneração, bem como o valor do depósito do FGTS, este último em atenção ao disposto no art. 16 do Regulamento do FGTS (REFUNGATS).

CLÁUSULA XXI - FORMA DE PAGAMENTO SALARIAL: O pagamento da remuneração mensal, férias, 13º salário e seus adiantamentos, assim como qualquer outro pagamento devido ao trabalhador, dar-se-á obrigatoriamente através de depósito bancário em conta salário do empregado ou aquela formalmente indicada pelo mesmo, através de vale postal ou ordem bancária.

- a) A despesa da remessa postal, de depósito na conta bancária do empregado ou da ordem bancária será de responsabilidade da empresa;

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

- b) A data de pagamento, para todos os efeitos legais, será a da remessa do vale postal, da emissão da ordem bancária, do débito na conta-corrente da empresa ou crédito na conta do empregado, o que ocorrer primeiro;
- c) As empresas se obrigam a fornecer cópia dos comprovantes dos pagamentos efetuados na forma desta cláusula, no prazo de 10(dez) dias corridos da data do recebimento da notificação assinada pelos Sindicatos Econômico e Laboral.

Parágrafo Primeiro - O pagamento mensal dos salários dar-se-á até o 5º dia útil do mês seguinte ao do mês de referência, excluindo-se na contagem desse prazo, para todos os efeitos, os sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Segundo: Nos casos excepcionais de impossibilidade de se efetuar o pagamento da forma convencionada, salvo vedação expressa por parte de ambos os Sindicatos Econômico e Laboral, poderá fazê-lo diretamente ao empregado, nos prazos legais, mediante assistência do Sindicato Laboral.

Parágrafo Terceiro – Fica estabelecida multa de um piso da categoria, por empregado, por mês, em caso de descumprimento do caput desta cláusula, a ser revertida ao empregado e paga em 30 dias após a notificação pela Comissão de Autofiscalização.

CLÁUSULA XXII – 13º SALÁRIO – OPÇÃO DE PAGAMENTO: A empresa poderá efetuar o pagamento do 13º salário a seus empregados até o dia 15 de dezembro, em uma única parcela, sem que isso represente qualquer prejuízo ao trabalhador, pelo que renuncia de reivindicar qualquer compensação.

CLÁUSULA XXIII - DESCONTO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS CONCEDIDOS: Fica convencionado que as empresas, a seu exclusivo critério, poderão implementar a presente medida, e descontar dos salários dos seus empregados, quando formalmente autorizadas por estes, até um total de 70% (setenta por cento) do valor da remuneração total mensal percebida, o valor correspondente aos benefícios sociais concedidos, tais como empréstimos bancários, vale-supermercado, remédios, parcelamento de aquisição de bens de consumo ou imóveis, etc., observados os limites legais de cada caso em per si, não se constituindo esta concessão a percepção de salário *in natura*. Havendo rescisão de contrato de trabalho, considerando-se que os benefícios concedidos pela empresa equivalem a adiantamentos a pedido do trabalhador, fica autorizado o desconto do saldo desses benefícios da integralidade dos valores a receber em rescisão.

Parágrafo Único - Com relação a vale-supermercado, ficam as empresas que desejarem implementar essa condição, a opção de obterem os convênios necessários com a rede de supermercados, não se configurando esta condição em obrigatoriedade, mas em mera liberalidade do empregador, bem como as mencionadas no "caput" da presente cláusula.

TÍTULO IV - DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DA ATIVIDADE

CLÁUSULA XXIV – ARMAMENTO E EPI: As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados da área operacional um cassetete e, se necessário, uma arma de fogo, devidamente legalizada, bem como, quando for o caso, o Equipamento de Proteção Individual - EPI, para uso exclusivo em serviço, respondendo o empregado pelo não uso do EPI e quando, por sua culpa ou dolo devidamente comprovados, ocorrer extravio dos bens sob sua guarda ou danos decorrentes da utilização

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

para fins estranhos ao serviço, ficando convencionado, nesses casos, o desconto em folha do valor integral do prejuízo causado, até o limite legal estabelecido.

CLÁUSULA XXV – UNIFORMES: As empresas fornecerão aos seus empregados da área operacional um jogo de uniforme composto de duas calças, duas camisas, um par de meias, um par de calçados, um cinto, além de gravata e quepe, quando for o caso, que serão substituídos quando se comprovar necessário e, no caso de extravio ou danos decorrentes de ação fora do serviço, o empregado indenizará a peça do uniforme, ficando convencionado que as empresas poderão descontar o respectivo valor diretamente do salário. Para receber novos uniformes o empregado entregará os antigos, fazendo o mesmo por rescisão do contrato de trabalho, devidamente limpos.

Parágrafo Único - O uniforme é para uso exclusivo em serviço, respondendo o empregado pelos danos e/ou extravio resultantes da utilização indevida do mesmo, ficando convencionado desde já que as empresas poderão efetuar o desconto no salário do empregado, na forma do art. 462 da CLT.

CLÁUSULA XXVI – ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL e CRACHA DE IDENTIFICAÇÃO: O Atestado de Saúde Ocupacional - A. S. O. - de que trata a Norma Regulamentadora nº 7 será entregue pela empresa ao trabalhador em duas vias, uma das quais obrigatoriamente deverá ficar de posse do mesmo, enquanto estiver no exercício da função, e a outra no local de trabalho, para pronta apresentação quando solicitado pelas autoridades fiscalizadoras competentes, mediante prévia identificação. O Cartão de Identificação tipo Crachá, de uso obrigatório quando no exercício da função, deverá ser fornecido a todos os trabalhadores, o qual deverá conter no mínimo o nome completo do trabalhador, função, data de admissão e o número do PIS/PASEP, o qual deverá ser apresentado quando solicitado pela Fiscalização da DRT ou outra autoridade fiscalizadora competente, mediante prévia identificação.

CLÁUSULA XXVII – LIVRO DE OCORRÊNCIA: Ficam as empresas obrigadas a manter Livro de Ocorrência em cada local de prestação de serviços para registros pelos trabalhadores quanto aos dados pertinentes a cada turno de trabalho, tais como: início e término do turno, nome dos trabalhadores, passagem de serviço, armamento e anormalidades.

Parágrafo Único - Em caso de anormalidades, essas deverão ser registradas no livro e para que tenham efeito legal, deverá ser comunicado imediatamente ao superior hierárquico, mediante o ciente formal deste último.

CLÁUSULA XXVIII – RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS NO POSTO DE SERVIÇO: Não sendo formalmente nomeado como preposto da empresa, fica proibido ao trabalhador receber Notificação, Aviso de Recebimento, Auto de Infração e Correspondências Diversas que esteja endereçada à empresa empregadora, constituindo-se falta grave a inobservância dessa norma.

CLÁUSULA XXIX - COMPROVAÇÃO DO REGISTRO PROFISSIONAL E RECICLAGEM: O registro profissional, legalmente exigido para o exercício das funções operacionais, é de responsabilidade pessoal e exclusiva de cada integrante da categoria profissional, sendo vedada a admissão de profissionais que não atendam esse requisito.

§ 1º - Constitui falta grave, passível de rescisão do contrato de trabalho, a não obtenção desta habilitação nos casos de reciclagem ou de reenquadramento profissional, no prazo máximo de 30 dias do recebimento do respectivo certificado, podendo as empresas, sem prejuízo e exclusão da aplicação da pena de demissão, notificar o integrante da categoria profissional que não comprovar o atendimento dessa exigência legal, e suspendê-lo do exercício da função por prazo não superior a um mês, sem remuneração, e assim sucessivamente, até final satisfação da exigência.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

§ 2º - As empresas assegurarão aos seus empregados a reciclagem posterior regulamentar, nos prazos fixados na legislação que rege a matéria, mediante convocação formal com no mínimo 48(quarenta e oito) horas de antecedência, sem qualquer ônus para o empregado, constituindo, também, falta grave, passível de suspensão ou de demissão referidas no parágrafo anterior, a recusa em submeter-se à reciclagem.

§ 3º - Será ressarcida pelo empregado uma segunda oportunidade para realização de reciclagem no caso do empregado não lograr êxito na primeira oportunidade, em estabelecimento credenciado indicado e custeado pelo empregado. Não logrando êxito novamente, o empregado será desligado por rescisão atípica, desonerado da multa constitucional de 40% sobre o FGTS e de Aviso Prévio, mantidas as demais verbas rescisórias.

§ 4º - Não se considera tempo de serviço, para qualquer efeito legal, o despendido pelo candidato na realização do curso de formação ou de reciclagem de vigilantes, independentemente do horário e do responsável pelo pagamento do curso.

§ 5º - Fica vedada a preferência ou rejeição, pela a empresa, de candidatos a emprego, com base no estabelecimento emissor do certificado do curso, desde que legalmente habilitado.

§ 6º - O Curso de Reciclagem para os trabalhadores lotados na Capital do Estado que laboram em jornada de 12 horas de trabalho por 36 de folga, será realizado no dia de folga, se essa for a opção do trabalhador, sem que isso possa ser considerado como tempo de serviço.

§ 7º - Os custos decorrentes de deslocamento urbano para reciclagem profissional não se caracterizam como deslocamento a serviço, o que, por conseguinte, não torna devido qualquer pagamento a esse título. Com relação ao deslocamento interurbano, também não caracterizado como em serviço, caberá a empresa custear as despesas de transporte intermunicipal e o de estadia no local de realização do curso, exclusivamente, sujeito ao ressarcimento integral no caso de pedido de demissão no prazo de 2(dois) anos.

CLÁUSULA XXX – DANOS: Os empregados pertencentes à categoria profissional não poderão ser responsabilizados por danos que tenham sido causados, por ação ou omissão, ao patrimônio da empresa, do tomador de serviços ou de terceiros, exceto nos casos de dolo ou culpa comprovados através de processo administrativo, assegurado o direito de defesa, quando então fica convencionada a autorização do desconto do valor do dano, diretamente de sua remuneração.

CLÁUSULA XXXI - NORMAS INTERNAS – COMUNICAÇÃO: Obrigam-se as empresas a divulgar suas normas internas especiais de deveres dos trabalhadores, através de documentos escritos, nos quais os empregados aponham os respectivos cientes, bem como a providenciar a afixação de um exemplar em cada local de trabalho.

CLÁUSULA XXXII - ASSISTÊNCIA JURÍDICA: As empresas prestarão assistência jurídica ao pessoal da área operacional sempre que os mesmos, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses, principalmente o de ordem patrimonial dos empregadores e tomadores de serviços, incidirem na prática de atos que os levem a responder à ação penal.

CLÁUSULA XXXIII - GARANTIA DE TRANSPORTE AO EMPREGADO: As empresas fornecerão transporte ao empregado escalado que não tenha posto fixo ou esteja em equipe de reserva, quando não lhe for comunicada a escala em tempo hábil.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

CLÁUSULA XXXIV - DIÁLOGOS DE SEGURANÇA: Fica convencionado entre as partes que poderão ocorrer palestras para os empregados, em até quatro sessões por mês, com a obrigação de no mínimo uma por semestre, através de profissionais capacitados na área, devendo esta ser realizada em dois horários, de forma a permitir a participação de todos, com o propósito de instruí-los sobre os procedimentos a serem adotados visando a própria segurança desses no exercício da profissão, em cujo evento serão discutidos assuntos como: os perigos que rondam a profissão; a postura adequada a segurança quando no posto de serviço; levantamento e discussão dos erros cometidos que tornam o profissional vulnerável ao ataque dos bandidos; como reagir em caso de ataque; o que fazer quando descobre que há elementos estranhos dentro da área vigiada; melhoria das condições do serviço de forma a dar mais segurança aos profissionais, assim como debater assuntos de interesse comum. Por ocasião de tais palestras, que ocorrerão sempre em dia de folga do empregado, serão fornecidos vales transportes para deslocamento. As empresas ficam obrigadas a realizar os diálogos de segurança nas localidades em que mantenham efetivo superior a 50 vigilantes, bem como fornecer lanche quando tais diálogos extrapolarem a 03 horas de duração. A palestra é obrigatória para o pessoal da área operacional e recomendada para os demais empregados, cujo início deverá formalmente ser informado aos trabalhadores, com cópia para o Sindicato Profissional.

- a) O tempo destinado ao Diálogo de Segurança não é considerado, para todos os efeitos, como jornada de trabalho;
- b) A condição de obrigatoriedade atribuí à ausência não justificada do trabalhador, em 24 horas, das reuniões de diálogos de segurança, caráter de falta sujeita às penalidades previstas no regulamento disciplinar das empresas.

CLÁUSULA XXXV - GUARITAS/CAPAS DE CHUVA e ARMÁRIOS: As empresas obrigam-se a prover aos trabalhadores, no seu local de trabalho, quando expostos às intempéries, capa de chuva ou guarita, esta quando o tomador dos serviços instalar. Havendo permissão dos tomadores de serviços, as empresas instalarão armários para guardar roupas e outros pertences dos trabalhadores nos locais de serviço.

CLÁUSULA XXXVI - SERVIÇO ESPECIALIZADO DE ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO e o PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL: O Sindicato Econômico poderá implementar os serviços de Segurança e Saúde do Trabalhador e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, na modalidade Coletiva, nos limites e condições autorizadas pela DRT, tendo como finalidade de suprir as obrigações previstas na NR4 e NR7.

CLÁUSULA XXXVII - CLIMATIZAÇÃO EM CARRO-FORTE: As Empresas ficam obrigadas a manter em funcionamento sistema de climatização nos veículos especializados de transporte de valores, respeitados os prazos de implantação concedidos judicialmente, bem como prover a instalação imediata nos novos veículos.

CLÁUSULA XXXVIII – CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL E POR PRAZO DETERMINADO PREVISTO NA LEI 9.601, de 21/01/98: Fica expressamente vedada a contratação através de contratos de trabalho usualmente denominados por “tempo parcial” e por “prazo determinado”, salvo mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

TÍTULO V - DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA XXXIX – HOMOLOGAÇÕES: As homologações das rescisões de contrato individual de trabalho exigidas por lei serão preferencialmente feitas perante à entidade sindical profissional, em sua sede, subseção, delegacia ou seções regularmente instaladas, devendo as empresas apresentar, obrigatoriamente, por ocasião da homologação, além da documentação legal exigida, o “Comprovante de Regularidade de Obrigações Trabalhistas e Sindicais” prevista na Cláusula II do Anexo IV deste documento e do cumprimento da cláusula XXIX, que trata do registro profissional e reciclagem, sob pena de ressalva.

§ 1º - O Sindicato Profissional fornecerá ao Sindicato Patronal, até o dia 12 do mês seguinte, um relatório discriminando as empresas que homologaram as rescisões e as respectivas quantidades, classificando-as segundo os motivos de desligamento. O Sindicato Profissional obriga-se também a fornecer cópias das rescisões que o Sindicato Patronal solicitar.

§ 2º - Fica vedado o pagamento de Rescisão de Contrato de Trabalho por cheque após as 15:00 horas, exceto no caso de cheque administrativo.

§ 3º - Nas funções em que é legalmente exigido, estando o comprovante de Curso ou Reciclagem vencido ou o mesmo não sendo apresentado, independentemente de outras sanções, a empresa fica obrigada a indenizar o trabalhador no ato da quitação da Rescisão de Contrato de Trabalho, o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do menor piso da categoria.

CLÁUSULA XL - DAS DESPESAS DE DESLOCAMENTO PARA FORA DA LOCALIDADE DE TRABALHO - RESCISÃO CONTRATUAL E ATENDIMENTO PESSOAL: Ocorrendo a hipótese de vir o empregado precisar deslocar-se da localidade onde normalmente presta seus serviços para efetuar a rescisão de contrato ou tratar de assunto relacionado com o seu contrato laboral que não possa ser satisfeito localmente, a convite da empresa, essa responsabilizar-se-á por todas as despesas decorrentes do deslocamento para tal fim. O tempo de deslocamento e o necessário para o atendimento pela empresa, este limitado a 6(seis) horas seguidas dentro do horário administrativo da empresa, não é considerado como jornada de trabalho.

CLÁUSULA XLI - APURAÇÃO DE OCORRÊNCIA EM POSTO DE SERVIÇO: Para apuração interna de ocorrências envolvendo integrantes da categoria profissional, a empresa comunicará ao empregado, num prazo de quatro dias úteis, após o conhecimento da sua participação na ocorrência, o seu afastamento temporário do exercício da função, por prazo não superior a quinze dias corridos, visando à apuração dos fatos, prazo esse que o empregado deverá comparecer à empresa, sem uniforme, durante o horário administrativo, exclusivamente para prestar esclarecimentos necessários.

§ 1º - Se na data em que a empresa tomar conhecimento da ocorrência, o trabalhador envolvido estiver cumprindo suspensão disciplinar, em licença médica, no gozo de folga ou de férias, o prazo de quatro dias úteis de que trata o *caput* desta cláusula contar-se-á a partir da data marcada para o retorno ao serviço.

§ 2º - Os esclarecimentos a serem prestados deverão ser manuscritos, na presença de duas testemunhas, não podendo ser superior hierárquico, como comprovação do exercício do direito constitucional de defesa.

§ 3º - A recusa em prestar os esclarecimentos impedirá a empresa de ter ciência de fatos ou razões que são do conhecimento exclusivo do trabalhador, visto sua omissão para com a empresa, razão pela qual,

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

independentemente da decisão da empresa quanto à punição do empregado, não mais poderão ser prestados.

§ 4º - Durante o período de apuração de que trata esta cláusula, presente o empregado na empresa no horário administrativo, este fará jus à remuneração nos termos adiante relacionados: a) se da apuração concluir-se pela inocência do empregado, ou por sua punição à nível de advertência, será paga a remuneração de todo o período; b) se da apuração resultar punição do empregado a nível de suspensão, parte ou todo o tempo da apuração será considerado para cumprimento da pena, portanto, sem remuneração, ficando o restante do tempo de afastamento, se houver, remunerado; c) se a apuração resultar em demissão por justa causa não será devida remuneração referente ao período de apuração, operando-se a rescisão do contrato de trabalho na data da ciência da decisão da empresa ao empregado.

TÍTULO VI - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA XLII - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS: Serão colocados em disponibilidade remunerada pelas empresas os dirigentes sindicais da diretoria administrativa do Sindicato dos Vigilantes e Empregados das Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores e Similares do Estado do Pará – SINDIVIPA, efetiva ou suplente, inclusive com os recolhimentos previdenciários e fundiários, no limite total de 07(sete) e no máximo 02(dois) titulares ou 02 (dois) suplentes por empresa, sendo mediante solicitação formal do SINDIVIPA e observando-se como remuneração devida o piso da categoria do dirigente, sem qualquer acréscimo de qualquer espécie ou natureza e aplicando-se os descontos devidos.

Parágrafo Primeiro - As empresas se ressarcirão do valor bruto dos proventos (salário, 13º salário, férias, etc..) automática e diretamente do repasse mensal das mensalidades e/ou contribuições dos empregados devidas ao Sindicato Profissional. Na insuficiência de saldo, o ressarcimento dar-se-á mediante cobrança específica, com vencimento até a véspera do dia do pagamento dos proventos para o Dirigente Sindical, vinculando a efetivação desse pagamento a liquidação do repasse pelo Sindicato.

Parágrafo Segundo – A concessão de qualquer outro benefício, inclusive os previstos neste instrumento, fica a critério exclusivo da empresa, em negociação direta com o Sindicato Profissional.

CLÁUSULA XLIII - LICENÇA REMUNERADA: Fica estabelecida a licença remunerada, pelo prazo máximo de oito dias ao ano, para participação em congressos, seminários e reuniões, para apenas um integrante da categoria profissional, por empresa, cabendo ao sindicato profissional informar os nomes dos associados que irão participar, com antecedência de dez dias, e comprovar a efetiva participação em 48 horas após o retorno ao trabalho.

CLÁUSULA XLIV - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - REMESSA DE RELAÇÕES: As empresas remeterão ao sindicato profissional, no prazo de doze dias após o mês de referência da contribuição sindical dos empregados pertencentes à categoria profissional, relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário do mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido, bem como cópia de Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical - GRCS.

CLÁUSULA XLV - REMESSA DE RELAÇÃO DO FGTS: As empresas remeterão aos Sindicatos Profissional e Econômico, no prazo de doze dias após o mês de referência, cópia em papel ou meio magnético, da relação nominal do FTGS, discriminando, respectivamente, o valor recolhido de cada empregado.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

CLÁUSULA XLVI - MENSALIDADES SINDICAIS: As empresas descontarão as mensalidades dos associados da entidade sindical profissional diretamente em folha de pagamento, no percentual de 4% sobre o salário básico da categoria, nos termos do art. 545 da CLT, desde que devidamente autorizadas as empresas pelos trabalhadores, por escrito, e notificadas pela entidade sindical profissional com indicação do valor das mensalidades. Os descontos das mensalidades em folha de pagamento somente poderão cessar após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante notificação da entidade sindical profissional ou após comprovado, pela empresa, o desligamento por demissão, transferência ou aposentadoria, vedados os pedidos de exclusão do quadro social da entidade sindical profissional apresentados através das empresas. Quando autorizado o desconto das mensalidades em folha de pagamento, a entidade sindical profissional fica desobrigada de fornecer o recibo de mensalidade, hipótese em que valerá como tal o comprovante de pagamento de salário.

CLÁUSULA XLVII - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL / ASSOCIADOS: Para a manutenção dos Sistemas Confederativo de Representação Sindical Profissional as empresas deverão mensalmente descontar diretamente do salário base de todos os seus empregados associados ao sindicato profissional que foram contemplados com reajuste salarial que trata o caput da Cláusula Primeira desta Norma Coletiva, em folha de pagamento, o valor correspondente a 1,0% (um por cento) do salário base de cada empregado, a título de Contribuição Confederativa Profissional, que trata o art. 8º, IV da Constituição Federal de 1988, dispositivo auto-aplicável conforme Acórdão 191022-4 do Supremo Tribunal Federal e Portaria do MTE nº 160, de 13/04/2004.

CLÁUSULA XLVIII - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL / NÃO ASSOCIADOS: Para a manutenção dos Sistemas Confederativo de Representação Sindical Profissional, as empresas deverão mensalmente descontar diretamente do salário base de todos os seus empregados não associados ao sindicato profissional que foram contemplados com reajuste salarial que trata o caput da Cláusula Primeira desta Norma Coletiva, em folha de pagamento, o valor correspondente a 1,0% (um por cento) do salário base de cada empregado, a título de Contribuição Confederativa Profissional, que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal de 1988, desde que devidamente autorizadas as empresas pelos trabalhadores, por escrito, mediante notificação pela entidade sindical profissional, com indicação do valor da referida contribuição nos termos da Portaria do MTE nº 160, de 13/04/2004.

Parágrafo Primeiro: Os trabalhadores não associados ao Sindicato Profissional poderão opor-se ao desconto estipulado no *caput* desta cláusula até 10 (dez) dias posterior ao efetivo desconto, cuja comunicação de oposição somente poderá ser feita individualmente e protocolado na sede ou sub-sede do sindicato profissional.

Parágrafo Segundo: Os descontos das contribuições do *caput* desta cláusula somente poderão cessar após devidamente comprovado o protocolo do pedido de que trata o Parágrafo Primeiro desta Cláusula mediante notificação do Sindicato Profissional ou após comprovado pela empresa o desligamento por demissão, transferência ou aposentadoria.

CLÁUSULA XLIX – RATEIO DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA: Por se tratar de Contribuição de cunho Confederativo, fica estipulado que caberá ao Sindicato Profissional promover os repasses devidos à Confederação Nacional e à Federação Regional, conforme preceitua a Portaria MTE 160, de 13/04/2004.

CLÁUSULA L – DA REMESSA DA ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL – Para a efetivação dos descontos previstos nas Cláusulas XLVII e XLVIII, o Sindicato Profissional, obriga-se enviar às

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

empresas cópia da ATA da Assembléia Geral que autorizou os descontos bem como o Edital de Convocação.

CLÁUSULA LI - RECOLHIMENTO DE DESCONTOS: As empresas descontarão em folha de pagamento todos os créditos devidos por força de lei, desta Convenção ou de Acordo Coletivo, em favor do Sindicato dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores e Similares no Estado do Pará, devendo o repasse dar-se até o dia 12 do mês seguinte ao de referência, ficando as empresas obrigadas a encaminhar no mesmo prazo a relação nominal de todos os trabalhadores que sofreram as retenções, indicando os respectivos valores, bem como identificar o nome e C.N.P.J. da empresa e o responsável que assina a relação. O repasse de desconto, assim como qualquer outro pagamento a ser efetuado ao SINDIVIPA, deverá ser feito mediante cheque cruzado, depósito bancário ou pagamento de cobrança bancária, vedada qualquer outra forma, sob pena de nulidade nos termos da lei.

CLÁUSULA LII – NEGOCIAÇÃO: Os sindicatos patronal e profissional poderão negociar a qualquer tempo, a critério das partes ou na inexistência de legislação salarial oriunda do governo, devendo a parte interessada formalmente apresentar a pauta dos itens que pretende negociar com antecedência mínima de 10(dez) dias da data da reunião que tratará da matéria

CLÁUSULA LIII – DIA DO VIGILANTE DO PARÁ: Fica convencionada a data de “25 de maio” como o “DIA DO VIGILANTE DO PARÁ”, data em as categorias profissional e econômica se comprometem a enaltecer através de evento visando o desenvolvimento e o conagraçamento da categoria e distingui-la para a sociedade.

CLÁUSULA LIV – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – CLÁUSULAS DE ADESÃO – Fica convencionado que as cláusulas fixadas no ANEXO III só poderão ser aplicadas se firmadas através de Acordo Coletivo de Trabalho específico, nas condições estabelecidas no próprio anexo.

CLÁUSULA LV – RELAÇÕES SINDICAIS – Fica convencionado que as partes mutuamente se obrigam cumprir e fazer cumprir fielmente as disposições contidas no ANEXO IV, reconhecendo como parte integrante deste Instrumento Normativo de Trabalho, sob pena da aplicação automática das sanções estipuladas.

TÍTULO VII - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA LVI - DATA-BASE E VIGÊNCIA: Mantêm-se a data-base em 1º de setembro de cada ano e a presente Convenção Coletiva do Trabalho terá vigência até o dia 31 de agosto de 2005 para as cláusulas **I, XLVII e XLVIII deste instrumento e III do Anexo IV**, e até 31 de agosto de 2006 para todas as demais cláusulas deste, ficando certo que a negociação da data base do ano 2005 terá como exclusivo objeto a matéria relativa as cláusulas **I, XLVII e XLVIII deste instrumento e III do Anexo IV**.

Parágrafo Único: As cláusulas **XLVII e XLVIII deste instrumento e III do Anexo IV** poderão ser prorrogadas por igual prazo de 12 meses mediante deliberação das partes.

CLÁUSULA LVII – RETROATIVIDADE: As diferenças devidas pelas empresas relativas aos meses de setembro e outubro de 2004, tendo em vista a manutenção da data base e da emissão deste instrumento normativo, serão pagas conforme a seguir:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

- a) referente ao reajuste constante na Cláusula Primeira e o desconto do Confederativo que tratam as Cláusulas XLVII e XLVIII deverão ser lançados simultaneamente, com as diferenças da mensalidade sindical, conforme a Cláusula XLVI, em contracheque até o mês de fevereiro de 2005, cujo pagamento dar-se-á até o 5º dia útil de março de 2005;
- b) referente ao reajuste constante na Cláusula IX deverá ser paga em ticket refeição ou vale alimentação até o 5º dia útil de março de 2005.

CLÁUSULA LVIII – MULTA: Fica estabelecida multa de R\$10,00 (dez reais), por empregado e por mês, isso no caso de infração contínua, pela inobservância de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser aplicada à parte infratora e a reverter em favor da parte prejudicada, seja ela entidade sindical, empregado ou empresa. A presente cláusula atende às exigências do inciso VIII do art. 613 da CLT e, quando de sua aplicação, deve ser respeitado o limite previsto no parágrafo único do art. 622 da norma consolidada.

CLÁUSULA LIX - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: As empresas são obrigadas a afixar nos locais de trabalho, em lugar de destaque, cópias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para amplo conhecimento dos interessados, ficando a entidade sindical patronal responsável pelo fornecimento dessas cópias, conforme determinação contida na CLT. A entidade sindical profissional fica responsável pelo fornecimento de cópias aos trabalhadores que as desejarem.

CLÁUSULA LX - DA EXTENSÃO: A presente Convenção Coletiva do Trabalho estende-se a todos os integrantes da categoria profissional no Estado do Pará representada pelo Sindicato dos Vigilantes e Empregados das Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores e Similares do Estado do Pará – SINDIVIPA, excetuando o Município da Base Territorial do Sindicato dos Vigilantes e Empregados em Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores e Similares de Parauapebas – SINDIVIPAR, tais como fiscais, patrimoniais e similares, segurança pessoal, patrimonial, ostensiva, armada ou desarmada, vigilantes definidos pelas Leis nº 7.102/83, 8.863/94, 9.017/95, Decreto nº 1.592/95 e Portaria 992/95, e demais empregados de empresas especializadas em vigilância, curso de formação, transporte de valores e segurança eletrônica (alarme e CFTV), integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Empresas de Vigilância, Transporte de Valores, Curso de Formação e Segurança Privada do Estado do Pará – SINDESP/Pa.

Belém-PA, 8 de novembro de 2004

RAIMUNDO JOSÉ ALMEIDA
PRESIDENTE SINDIVIPA
CIC 062.752.902-00

JADER KAHWAGE DAVID
OAB/PA 6503

GUILHERME ALEXANDRE DA SILVA SANTOS
PRESIDENTE SINDESP/PA
CIC 015.845.882-68

MAURO HERMES FRANCO FIGUEIREDO
OAB/PA 7519

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA**ANEXO I**

TABELA DE PISO SALARIAL VIGENTE A PARTIR DE 01.09.2004 a 31.08.2005									
	CARGOS	PISO SALARIAL	DIÁRIA (1/30)	Divisor 220			Divisor 180		
				ADICIONAL NOTURNO 20%	HORA NORMAL	HORA EXTRA 50%	ADICIONAL NOTURNO 20%	HORA NORMAL	HORA EXTRA 50%
I	TÉCNICO EM SEGURANÇA PATRIMONIAL FLORESTAL	R\$ 2.857,68	R\$ 95,26	R\$ 2,60	R\$ 12,99	R\$ 19,48	R\$ 3,18	R\$ 15,88	R\$ 23,81
II	SUPERVISOR DE SEGURANÇA FLORESTAL	R\$ 1.850,58	R\$ 61,69	R\$ 1,68	R\$ 8,41	R\$ 12,62	R\$ 2,06	R\$ 10,28	R\$ 15,42
III	INSPETOR DE SEGURANÇA FLORESTAL	R\$ 1.291,28	R\$ 43,04	R\$ 1,17	R\$ 5,87	R\$ 8,80	R\$ 1,43	R\$ 7,17	R\$ 10,76
IV	GUARDA FLORESTAL, VIGILANTE FLORESTAL	R\$ 928,64	R\$ 30,95	R\$ 0,84	R\$ 4,22	R\$ 6,33	R\$ 1,03	R\$ 5,16	R\$ 7,74
V	CHEFE DE OPERAÇÕES E SUPERVISOR	R\$ 852,05	R\$ 28,40	R\$ 0,77	R\$ 3,87	R\$ 5,81	R\$ 0,95	R\$ 4,73	R\$ 7,10
VI	INSPETOR, FISCAL E ATENDENTE DE OCORRÊNCIAS DE ALARME ELETRÔNICO E/OU SISTEMAS DE CFTV	R\$ 817,46	R\$ 27,25	R\$ 0,74	R\$ 3,72	R\$ 5,57	R\$ 0,91	R\$ 4,54	R\$ 6,81
VII	FIEL, CHEFE DE EQUIPE E ENCARREGADO	R\$ 792,04	R\$ 26,40	R\$ 0,72	R\$ 3,60	R\$ 5,40	R\$ 0,88	R\$ 4,40	R\$ 6,60
VIII	VIGILANTE CONDUTOR DE CARRO FORTE	R\$ 755,75	R\$ 25,19	R\$ 0,69	R\$ 3,44	R\$ 5,15	R\$ 0,84	R\$ 4,20	R\$ 6,30
IX	VIGILANTE COBERTURA DE CARRO FORTE	R\$ 676,84	R\$ 22,56	R\$ 0,62	R\$ 3,08	R\$ 4,61	R\$ 0,75	R\$ 3,76	R\$ 5,64
X	VIGILANTE, VIGILANTE ORGÂNICO, VIGIAS E ASSEMBLHADOS E MONITOR DE ALARME ELETRÔNICO E/OU SISTEMAS DE CFTV	R\$ 564,02	R\$ 18,80	R\$ 0,51	R\$ 2,56	R\$ 3,85	R\$ 0,63	R\$ 3,13	R\$ 4,70

Belém-PA, 8 de novembro de 2004

RAIMUNDO JOSÉ ALMEIDA
PRESIDENTE SINDIVIPA
CIC 062.752.902-00

GUILHERME ALEXANDRE DA SILVA SANTOS
PRESIDENTE SINDESP/PA
CIC 015.845.882-68

JADER KAHWAGE DAVID
OAB/PA 6503

MAURO HERMES FRANCO FIGUEIREDO
OAB/PA 7519

ANEXO III

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – CLÁUSULAS PARA ADESÃO

Está convencionado que as condições fixadas neste anexo só poderão ser aplicadas se firmadas através de Acordo Coletivo de Trabalho específico, bastando para isso a manifestação de interesse pela empresa ou pelos trabalhadores, o atendimento dos termos do art. 617 da CLT e deste instrumento normativo e que haja aprovação da adesão pelos trabalhadores da empresa, exclusivamente na totalidade das cláusulas constantes do presente anexo, mediante AGT. Uma vez manifestada e consolidada a vontade dos trabalhadores e apresentada a documentação prevista na Cláusula VI, inciso I, do Anexo IV não poderá o SINDIVIPA recusar-se a firmar o instrumento normativo em questão.

Reconhecem ambos os Sindicatos Convenientes que as cláusulas deste anexo são de interesse recíproco e foram ajustadas considerando a sua totalidade, mediante concessões de ambas as partes que garantiram o equilíbrio necessário para o ajuste. Reconhecem também que é um requisito essencial para prevenir e garantir a proteção do trabalho e a manutenção das conquistas trabalhistas que a empresa apresente regularidade de funcionamento e de relações trabalhistas, previdenciárias e fundiárias, cuja evidência é satisfeita por meio da documentação prevista na Cláusula VI, inciso I, do Anexo IV

SUMÁRIO:

TÍTULO I - REMUNERAÇÃO

CLÁUSULA I -	SALÁRIO DO SUBSTITUTO	2
CLÁUSULA II -	VERBAS SUPLEMENTARES E ADICIONAIS - INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO	2
CLÁUSULA III -	DESLOCAMENTO - REMUNERAÇÃO DO TEMPO DE VIAGEM	2
CLÁUSULA IV -	SOBREAVISO	2
CLÁUSULA V -	ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE	3
CLÁUSULA VI -	REMUNERAÇÃO DIFERENCIADA	3
CLÁUSULA VII -	DESCONTO PELO DIA NÃO TRABALHADO	3

TÍTULO II – JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA VIII -	JORNADA DE TRABALHO - REGIME DE 12 X 36	4
CLÁUSULA IX -	JORNADA PARA TRABALHO NO CAMPO	5
CLÁUSULA X -	JORNADA DE TRABALHO – SEIS DIAS DE OITO HORAS	5
CLÁUSULA XI -	JORNADA DE TRABALHO - 44 HORAS SEMANAIS	6
CLÁUSULA XII -	JORNADA DE TRABALHO - PESSOAL ADMINISTRATIVO	6
CLÁUSULA XIII -	JORNADA DE TRABALHO – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO	6
CLÁUSULA XIV -	JORNADA DE TRABALHO - OPÇÃO DA EMPRESA	6
CLÁUSULA XV -	JORNADA DE TRABALHO NO AVISO PRÉVIO	7

TÍTULO III – CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA XVI -	AVISO PRÉVIO	7
CLÁUSULA XVII -	DA READMISSÃO	7
CLÁUSULA XVIII -	ESTABILIDADE PROVISÓRIA – LIMITES	8
CLÁUSULA XIX -	CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME PARCIAL	8

TÍTULO IV – DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA XX -	ATESTADOS MÉDICOS - JUSTIFICATIVA DE FALTA	8
CLÁUSULA XXI -	PAGAMENTO SALARIAL	9
CLÁUSULA XXII -	DESPESAS DE VIAGEM	9

TÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA XXIII -	VIGÊNCIA	10
CLÁUSULA XXIX -	MULTA	10

TÍTULO I - REMUNERAÇÃO

CLÁUSULA I - SALÁRIO DO SUBSTITUTO: Enquanto perdurar a substituição que tenha caráter meramente eventual o empregado substituto não fará jus ao salário contratual do substituído.

§ 1º - Fica ajustado que para a categoria profissional somente se considerará eventual o afastamento da função originária para exercer função diferente que não ultrapassar 30 (trinta) dias, percebendo a remuneração do substituído a partir deste prazo.

§ 2º - É livre a negociação salarial, respeitada apenas os pisos salariais vigentes, nos casos de novas admissões ou mesmo de reenquadramento profissional, promoção, alteração de cargo ou de função que vise a substituição em caráter não eventual, isto é, que vise o preenchimento definitivo da vaga, acordando-se para os já empregados e candidatos ao cargo um período de experiência de até 90 (noventa) dias sem que faça jus ao salário contratual do substituído nesse prazo, ficando certo que a partir desse prazo prevalecerá o salário negociado livremente com o substituto.

CLÁUSULA II - VERBAS SUPLEMENTARES E ADICIONAIS - INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO: Para cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias, integra à remuneração do empregado a média dos últimos 12 (doze) meses dos valores pagos habitualmente a título de adicionais legais, serviço suplementar, sobreaviso, salário variável e outras verbas remuneratórias.

Parágrafo Único - Para efeitos de caracterização da habitualidade de pagamento das verbas remuneratórias contidas no presente acordo coletivo, essa ficará caracterizada a partir do 1º dia após a frequência de seis meses consecutivos, excluído o mês de férias, ou nove meses alternados, dentro de um período dos 12 (doze) últimos meses, com os efeitos *ex tunc*, limitados ao Art. 7º, XXIX, a, da Constituição Federal.

CLÁUSULA III - DESLOCAMENTO - REMUNERAÇÃO DO TEMPO DE VIAGEM: Nos deslocamentos (viagens) em que o trabalhador não esteja exercendo suas funções, portanto, fora do horário da jornada normal habitual, e com a finalidade de prestar serviços no local de destino, que não o seu local tradicional de trabalho, o tempo despendido durante o percurso de uma localidade para outra que exceder a 6 (seis) horas por dia será remunerado à razão de 1/3 do valor da hora normal do salário base do empregado, desde que não compensado nos termos da “Cláusula XIII – Jornada de Trabalho – Prorrogação e Compensação”.

§ 1º - O deslocamento nas condições previstas no *caput* desta cláusula que tiver a duração de até seis horas por dias em viagem fora da jornada normal de trabalho não será remunerado em nenhuma hipótese.

§ 2º - Quando o deslocamento se der através de veículo da empresa ou não, dirigido pelo próprio empregado, o tempo do percurso (saída/chegada entre localidades) será considerado como efetivo serviço, como também no caso de equipe de transporte de valores mobilizada para missão de segurança ou transporte de valores e documentos durante o percurso. Esta regra não se aplica para os acompanhantes que não estejam desempenhando atividades durante o deslocamento, prevalecendo para estes as regras do *caput* e do § 1º desta cláusula.

CLÁUSULA IV – SOBREAVISO: Fica acordado o estabelecimento de escalas de sobreaviso, independentemente da jornada habitual.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

§ 1º - Os convocados para compor a escala de sobreaviso ficam em suas residências, todavia subordinados ao regulamento disciplinar das empresas como se em serviço estivessem, tempo em que aguardam serem acionados.

§ 2º - A remuneração dos empregados no cumprimento da escala de sobreaviso corresponderá a no mínimo 1/3 do valor da hora normal.

§ 3º - Depois de acionado para o serviço, quando cessará o sobreaviso, o tempo de efetivo trabalho será remunerado como serviço extraordinário.

§ 4º - Desde que não haja controle pela empresa sobre as atividades e da conduta dos integrantes da categoria, a utilização do BIP, "Page" ou telefone celular, fora do horário de trabalho e sem escala de sobreaviso exclui a aplicação do disposto nesta cláusula e não configura sobrejornada.

§ 5º - A jornada de trabalho do funcionário que utiliza BIP, telefone celular ou "Page" inicia no momento em que este responde ao chamado da empresa.

§ 6º - A convocação para o Sobreaviso será com antecedência mínima de 48 horas, em duas vias, para que os convocados possam dar seus cientes, ficando os empregados com uma via e a outra com empresa.

§ 7º - Quando acionados para o serviço na forma que trata o §1º desta cláusula, os convocados terão direito de deslocamento por transporte da empresa ou vales transporte correspondente.

CLÁUSULA V - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE: Os adicionais em questão só serão devidos quando definido em Lei e a partir de Laudo Pericial, de responsabilidade financeira da parte interessada quando não de responsabilidade do Ministério do Trabalho, conforme previsto nos artigos 189/197 da CLT.

CLÁUSULA VI - REMUNERAÇÃO DIFERENCIADA: Em razão de postos especiais contratados ou em decorrência de contratos com clientes que assim exijam ou ainda por condições operacionais a critério da empresa, essas poderão pagar remuneração diferenciadas aos seus trabalhadores, em verbas destacadas, a título de gratificação, condições estas que não serão objeto de isonomia para outros que trabalham em postos sem essas características ou em clientes diferentes, não integrando o salário, para todos os efeitos legais, assim que o trabalhador deixar de exercer a sua função nas condições acima mencionadas.

Parágrafo Único - As empresas poderão manter e pagar salários diferenciados, mediante critérios profissionais, respeitados os pisos fixados.

CLÁUSULA VII – DESCONTO PELO DIA NÃO TRABALHADO: Em qualquer das jornadas previstas neste documento e também em função do contrato de trabalho em regime parcial, exceto para as jornadas previstas nas Cláusulas VIII e IX (jornada de 12x36 e de trabalho no campo), na falta injustificada ou pelo dia de suspensão será descontada a diária calculada a base de 1/30 do salário mensal e o “descanso semanal remunerado” conforme a tabela abaixo, também calculado na mesma base de 1/30 do salário mensal, independentemente de repercussões disciplinares, legais e normativas, ficando sem efeito a percepção de qualquer hora extraordinária prevista na jornada do dia não trabalhado:

- a) Em jornada semanal com previsão de 1 (uma) diária de trabalho, a ausência na semana implicará no desconto de 6 (seis) diárias a título de “descanso semanal remunerado”;

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

- b) Em jornada semanal com previsão de 2 (duas) diárias de trabalho: pela primeira ausência na semana, 2 (duas) diárias a título de “descanso semanal remunerado” e pela segunda ausência na mesma semana, mais 3 (três) diárias a título de “descanso semanal remunerado”;
- c) Em jornada semanal com previsão de 3 (três) diárias de trabalho: pela primeira ausência na semana, 1 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”; pela segunda ausência na mesma semana, mais 1 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado” e pela terceira ausência na mesma semana, mais 2 (duas) diárias a título de “descanso semanal remunerado”;
- d) Em jornada semanal com previsão de 4 (quatro) diárias de trabalho: pela primeira ausência na semana, 1 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”; pela segunda ausência na mesma semana, mais 1 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”; pela terceira ausência em diante na mesma semana, mais 1 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”;
- e) Em jornada semanal com previsão de 5 (cinco) diárias de trabalho: pela primeira ausência na semana, 1 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”; pela segunda ausência em diante na mesma semana, mais 1 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”;
- f) Em jornada semanal com previsão de 6 (seis) diárias de trabalho: independentemente do número de ausências na semana, 1 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”.

TÍTULO II – JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA VIII – JORNADA DE TRABALHO - REGIME DE 12 X 36 – Fica acordado às empresas, a seu exclusivo critério, utilizar o serviço no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de intervalo, pelo que fica expressamente compensado o horário de trabalho.

§ 1º - Dadas as peculiaridades deste sistema de trabalho, e desde que o mesmo não seja ultrapassado ou compensado, nada será devido a título de horas extras, intervalo intra-jornada, hora noturna reduzida, repouso semanal remunerado, mesmo na ocorrência de domingos e feriados, ficando assegurado enquanto perdurar a jornada noturna o pagamento do adicional noturno correspondente as horas efetivamente trabalhadas.

§ 2º - Fica acordada a convocação para realização de serviço extraordinário, assim considerado se não compensado parcial ou integralmente termos da “Cláusula XIII – Jornada de Trabalho - Prorrogação e Compensação”, mesmo que em turno diverso ao habitual, situação que não configura jornada ininterrupta de revezamento, desde que respeitado o intervalo mínimo de 12 (doze) horas entre jornadas e formalmente aceita a convocação pelo trabalhador, não cabendo qualquer punição na recusa, mesmo que imotivada.

§ 3º - Na necessidade de fazer uso do §2º desta Cláusula, a empresa não poderá ultrapassar de 03 (três) dias consecutivos por cada semana e no caso da necessidade for nos finais de semana o trabalhador terá direito a um domingo de descanso para cada 07 (sete) semanas corridas. A ampliação eventual dos 3(três) dia poderá ocorrer mediante autorização formal entre a empresa e os Sindicatos Profissional e Patronal, que explicitará o motivo, o período, o local da prestação dos serviços e outros aspectos específicos ao caso.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

§ 4º - Quando o regime de 12 x 36 for desempenhado em horário noturno e desde de que o empregado não apresente no mês faltas ao serviço, o trabalhador fará jus a prêmio assiduidade correspondente a 4/30 do seu salário base.

§ 5º - No regime do § 4º desta Cláusula, em caso de 1 (uma) falta por mês justificada por motivo de doença, o trabalhador fará jus a prêmio assiduidade correspondente a 2/30 de seu salário base. Em caso de mais de uma falta por mês justificada por motivo de doença, o trabalhador fará jus a prêmio assiduidade correspondente a 1/30 de seu salário base.

§ 6º - Ocorrendo no mês falta ou ausência ao serviço não enquadrado conforme indicado no § 5º desta Cláusula, justificada ou não, o trabalhador não fará jus ao prêmio assiduidade.

§ 7º - Em razão do dia de início do contrato de serviço, férias, mudança de escala de serviço, mudança de fechamento de folha de ponto e rescisão contratual, aplica-se a proporcionalidade do prêmio assiduidade, sendo, para cada sete dias corridos o valor de 1/30 de seu salário base, não se aplicando o disposto neste parágrafo, no caso de rescisão por Justa Causa ou a Pedido.

§ 8º - Por se tratar de jornada especial de compensação, fica acordado que para cada dia de falta injustificada será descontado o valor de 2/30 do salário mensal, independentemente de repercussões disciplinares, legais e normativas, ficando vedada a modificação da escala de trabalho pré-estabelecida, devendo, ao retorno laboral, o trabalhador seguir normalmente a escala prevista, sem qualquer alteração.

CLÁUSULA IX - JORNADA PARA TRABALHO NO CAMPO: Quando o trabalho desenvolver-se em local diverso do domicílio do empregado e impossibilitado o retorno diário à sua residência, fica autorizada a utilização do regime de 12 horas de trabalho diário, seguidas de 12 horas de repouso, durante quinze dias corridos, após o que o trabalhador terá direito a quinze dias de folga de campo.

§1º - Quando a utilização do regime acima previsto for por tempo inferior a quinze dias, considerar-se-á a folga de campo proporcionalmente aos dias de trabalho.

§2º - Quando o empregado, cumpridor de jornada diversa da fixada no "caput", for designado para labor provisório em área que se enquadre nesta situação, poderá ser aplicado o aqui disposto, no período do deslocamento, restabelecendo-se sua jornada habitual quando do retorno à sua base de trabalho.

§3º - Diante das peculiaridades desse sistema de trabalho, e desde que o mesmo não seja ultrapassado, nada será devido ao trabalhador a título de horas extras, intra-jornada, hora noturna reduzida e repouso semanal remunerado, mesmo na ocorrência de domingos e feriados.

§ 4º - Quando o regime de trabalho em questão for desempenhado em horário noturno aplicar-se-á o disposto nos parágrafos quarto a sétimo da Cláusula Oitava.

§ 8º - Por se tratar de jornada especial de compensação, fica acordado que para cada dia de falta injustificada será descontado o valor de 2/30 do salário mensal, independentemente de repercussões disciplinares, legais e normativas, ficando vedada a modificação da escala de trabalho pré-estabelecida, devendo, ao retorno laboral, o trabalhador seguir normalmente a escala prevista, sem qualquer alteração.

CLÁUSULA X - JORNADA DE TRABALHO – SEIS DIAS DE OITO HORAS: Fica acordado a utilização de jornada de oito horas sem intervalo com uma folga semanal, totalizando 48 horas semanais, hipótese em que serão pagas como extraordinárias as quatro excedentes.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

CLÁUSULA XI – JORNADA DE TRABALHO - 44 HORAS SEMANAIS: Fica acordada a utilização dos seguintes regimes de compensação que totalizem 44 horas normais por semana em jornada contínua: a) cinco dias de 6 horas e 24 minutos, um dia de 12 horas e um dia de folga; b) cinco dias de 8 horas e 48 minutos e dois dias de folga; c) cinco dias de 8 horas, um dia de 4 horas e um dia de folga.

CLÁUSULA XII – JORNADA DE TRABALHO - PESSOAL ADMINISTRATIVO: Com relação ao horário do pessoal administrativo, fica acordada a compensação de jornada de modo que sejam observados a carga normal de trabalho de 44 horas por semana, o intervalo mínimo entre os turnos de 30 minutos e com um dia de folga semanal.

CLÁUSULA XIII – JORNADA DE TRABALHO - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO: Fica acordada a prorrogação de jornada de trabalho em até duas horas que serão remuneradas como serviço suplementar, assim como as demais sobrejornadas legais e normativas permitidas, desde que não compensadas conforme abaixo:

I - Que, mensalmente, junto com o contracheque, seja fornecido um extrato demonstrando o dia, horário e a quantidade de horas trabalhadas adicionais à jornada normal que estão sujeitas a compensação; o dia, horário e quantidade de horas que o trabalhador foi dispensado visando a compensação; e o saldo do mês;

II – São consideradas horas adicionais à jornada normal e, portanto, sujeitas ao regime de compensação de que trata esta cláusula, toda e qualquer hora laborada legais permitidas além do regime de trabalho do trabalhador, seja 12 x 36 ou qualquer outro previsto na lei ou no presente Acordo Coletivo de Trabalho;

III – O saldo deverá ser compensado no mês seguinte ao de referência do extrato, sob pena das horas adicionais serem pagas como hora extra;

IV – A programação dos dias e horários para que se efetive a compensação do saldo deverá ser objeto de prévio entendimento com o trabalhador, observado os interesses operacionais da empresa.

CLÁUSULA XIV – JORNADA DE TRABALHO - OPÇÃO DA EMPRESA: Cabe às empresas a escolha da jornada aplicável aos seus empregados dentre as alternativas fixadas nas Cláusulas VIII a XIII, independentemente, para sua execução, de qualquer acordo individual.

§ 1º - Havendo a opção por qualquer uma das jornadas acordadas nas cláusulas VIII a XIII, ficam as empresas acordantes desobrigadas de registrarem o intervalo destinado a alimentação e repouso nos controles de jornada de trabalho, de modo que a concessão desse intervalo não desnatura quaisquer das jornadas previstas no presente Acordo.

§ 2º – Todas as jornadas de trabalho previstas neste instrumento se enquadram no divisor de 220 horas/mês, exceto quando ocorrer o caso de revezamento de turno de trabalho previsto na Cláusula Quinta, Parágrafo Primeiro da Convenção Coletiva de Trabalho vigente, quando o divisor passará a 180 horas/mês.

§ 3º - Nos estabelecimentos financeiros com jornada ininterrupta igual ou superior a 6 (horas) cuja imperiosa necessidade do serviço não permita o afastamento do local de trabalho de pelo menos 15 (quinze) minutos e não exista cobertura com essa finalidade, as empresas deverão indenizar esse intervalo de 15 (quinze) minutos em que o vigilante permanecer no posto de serviço com o adicional de 50% (cinquenta por cento) exclusivamente, calculado sobre a hora normal de trabalho, como forma de compensação financeira por esse descanso intrajornada, observado as seguintes condições:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

- a) Excepcionalmente em contratos que dependem de licitação pública, a vigência dar-se-á nas novas licitações.
- b) Até se dar o início de vigência da alínea anterior, fica acordado que exclusivamente para os vigilantes que exercem suas atividades no horário diurno e nos dias úteis em instituições financeiras na jornada de 12x36, cuja imperiosa necessidade do serviço não permita o afastamento do local de trabalho de pelo menos 15 minutos, ficam as empresas obrigadas em prover substituto de modo assegurar um intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos, para repouso e alimentação.
- c) Outros locais e horários de trabalho poderão ser especificadamente considerados para efeito deste parágrafo mediante prévio Acordo entre as partes.

CLÁUSULA XV - JORNADA DE TRABALHO NO AVISO PRÉVIO: Em função da operação dos serviços, fica acordado que as empresas poderão substituir a redução da jornada normal do empregado, prevista no art. 488 da CLT, pela ausência no serviço, sem prejuízo do salário integral, nos últimos sete dias corridos.

TÍTULO III – CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA XVI - AVISO PRÉVIO: Fica acordado que as empresas podem tornar sem efeito o aviso prévio emitido ao trabalhador nas hipóteses de renovação do contrato de prestação de serviço da empresa com o tomador de serviço ou advento de novo contrato, não cabendo a opção de não acatamento da desistência do pré-aviso pelo integrante da categoria profissional. Essa medida visa manter o trabalhador no emprego, com todas as garantias celetistas e constitucionais vigentes, mantendo o contrato de trabalho original da mesma forma como fora celebrado, em perfeita harmonia à exegese do artigo 489 da CLT.

Parágrafo Primeiro - A utilização desta faculdade pelo empregador manterá íntegro o contrato de trabalho celebrado com o empregado que teve seu pré-aviso cancelado.

Parágrafo Segundo - Para aplicação desta Cláusula, necessário se faz que o seu *caput* seja integralmente transcrito no texto do aviso-prévio entregue ao empregado.

CLÁUSULA XVII - DA READMISSÃO: Nos casos de ruptura do pacto laboral, decorrente de redução ou rescisão do contrato comercial com o tomador dos serviços, por iniciativa da empresa ou órgão contratante ou, ainda, por expiração do prazo contratual, fica facultado às empresas readmitirem seus empregados antes de noventa dias, a qualquer tempo, sem a incidência de qualquer penalidade e sem que isso caracterize continuidade do contrato de trabalho, ou seja, o interregno de tempo entre a demissão e a nova admissão não será computado para efeito de qualquer legislação trabalhista ou do FGTS, sendo vedado o contrato de experiência na nova admissão. Vale ressaltar que essa condição não representa qualquer simulação, artifício ou fraude de que trata o art. 2º da Portaria MTA nº 384, publicada no Diário Oficial da União em 22 de junho de 1992, combinado com as penalidades contidas nos §§2º e 3º do art. 23 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 e, ainda, com o teor do Enunciado nº 20 do TST, uma vez que regulariza em benefício do trabalhador uma peculiaridade do setor econômico signatário.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

Parágrafo Único – Nas demais situações de readmissão fica previsto o Contrato de Experiência de no máximo 90 dias.

CLÁUSULA XVIII - ESTABILIDADE PROVISÓRIA – LIMITES: A estabilidade provisória, em qualquer de suas hipóteses legais, fica limitada ao termo final do contrato de prestação de serviços entre o empregador e o tomador do serviço, no local da residência do empregado, onde normalmente exercia suas funções, desde que esse se recuse a ser transferido para outro local mais próximo onde a empresa tenha atividade, sem qualquer outro ônus para a empresa e sem que isso implique na percepção de qualquer adicional a ser pago ao trabalhador.

CLÁUSULA XIX – CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME PARCIAL: Fica acordado a utilização do trabalho em regime parcial conforme previsto na Medida Provisória No 2.164-41, de 24 de agosto de 2001 e posterior reedições, somente nas condições abaixo:

I – Restrita aos seguintes casos: a) Em postos de serviços com cobertura diurna ou noturna de 12 x 36 ou outras jornadas previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho, no período de segunda a sexta-feira, e que fique comprovada a necessidade de cobertura adicional nos sábados, domingos e feriados; b) Cobertura de posto cujo horário ultrapasse a jornada normal do(s) titular(es) do posto; c) Postos de carga horária reduzida, ou seja, aquém das jornadas contempladas em lei e Acordo Coletivo.

II – Para adoção do trabalho em regime de tempo parcial, a empresa deverá comprovar a necessidade da contratação perante os Sindicatos Profissional e Econômico e a admissão deverá, exclusivamente, ter como finalidade a abertura de novas contratações de trabalhadores no setor, excluindo os novos contratos que não se enquadrarem no item I desta cláusula, ficando expressamente proibido a demissão de trabalhadores que cumprem jornada em tempo integral, independente do tipo de escala, para a substituição por outros de tempo parcial, caso em que, comprovada a atitude arbitrária da empresa, caberá providência por parte das duas Entidades Sindicais junto aos órgãos competentes.

III – A presente cláusula somente terá efeito enquanto houver respaldo de legislação por parte do Governo Federal, seja através de Medida Provisória ou Lei, que permita às empresas, independente do ramo de atividade, a contratação de trabalhadores sob tais condições.

IV – O valor mensal do salário por tempo parcial consta da Tabela em anexo, obtida conforme cálculo abaixo:

Salário Normal = Piso da Categoria x (Carga horária semanal / 44)

V – O valor-hora para cálculo das demais verbas variáveis é o mesmo do devido para a contratação por tempo integral.

TÍTULO IV – DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA XX- ATESTADOS MÉDICOS - JUSTIFICATIVA DE FALTA: Com relação a atestados médicos e odontológicos, para efeito de justificativa de falta, serão válidas as seguintes condições:

§ 1º - Quando mantidos pelas empresas serviços médicos e odontológicos, próprios ou formalmente contratados, os atestados médicos e odontológicos aceitos serão os emitidos por esses serviços.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

§ 2º - Caso o atendimento inicial não tenha sido realizado pelos serviços referenciados no parágrafo anterior, os empregados deverão, antes de retornar às suas atividades, se submeter à avaliação médica da empresa apresentando os documentos relativos ao atendimento retromencionado.

§ 3º - Os atestados médicos serão, obrigatoriamente, entregue às empresas no mesmo dia de sua emissão ou no máximo em 24 horas após sua emissão, sob pena de nulidade do mesmo, de pleno direito. Excepcionalmente nas localidades do interior do Estado do Pará em que a empresa não possua atendimento local, o prazo para entrega é de até 48 horas após a emissão do atestado médico.

§ 4º - Para entregar o Atestado o empregado poderá formalmente se fazer representar, sendo obrigatório as empresas receberem o documento através de superior hierárquico e funcional do empregado ou dos setores de pessoal ou operacional das mesmas, obrigando-se as empresas a protocolar o recebimento quando solicitado. Excepcionalmente nas localidades do interior do Estado do Pará em que a empresa não possua atendimento local, no prazo estabelecido deverá o empregado passar cópia do atestado médico via fax ou fazer a comunicação telefônica sobre a sua situação de saúde e remeter via postal a via original ou, a critério da empresa, aguardar a presença de um representante da empresa para fazer a entrega pessoalmente.

CLÁUSULA XXI - PAGAMENTO SALARIAL - As empresas que estiverem impossibilitadas de efetuar, em tempo hábil, o pagamento mensal dos salários, das férias e do 13º Salário, deverão, com no mínimo 3(três) dias de antecedência do prazo legal, formalmente requerer uma reunião com os Sindicatos Econômico e Laboral, submetendo à deliberação dos mesmos os motivos da impossibilidade, explicitando-os e os comprovando, assim como indicação de prazo para satisfazer a obrigação inadimplida e fazendo anexar a relação dos empregados atingidos, indicando os respectivos valores:

- a) A reunião em questão, salvo manifestação formal de qualquer um dos Sindicatos Econômico e Laboral, dar-se-á, automaticamente, na Sede do Sindicato Econômico, as 14hs do dia seguinte ao protocolo do processo;
- b) A decisão a ser tomada será objeto de consenso das partes e será formalizada através de Acordo Coletivo de Trabalho, a ser arquivado na Delegacia Regional do Trabalho;
- c) A comprovação dos fatos pela empresa será, obrigatoriamente, mediante apresentação de documentos que de fato esclareçam e justifiquem os motivos alegados, especialmente quando envolver terceiros.
- d) É condição indispensável para o atendimento da solicitação da empresa pelos Sindicatos Econômico e Laboral, que a empresa seja portadora, durante todo o processo, da Certidão prevista na “Cláusula II do Anexo IV – Comprovação de Regularidade de Obrigações Trabalhistas e Sindicais”.

CLÁUSULA XXII - DESPESAS DE VIAGEM: O pagamento das despesas havidas com deslocamentos para fora da sede do contrato de trabalho obedecerá a um dos parágrafos abaixo, a critério das empresas:

§ 1º - Mediante pagamento de diárias pelas empresas: a) duração até seis horas, não haverá pagamento de diária; b) duração de seis a doze horas, sem pernoite, diária de 1/30 do salário-base, por ocorrência; c) duração com pernoite, diária de 2/30 do salário-base, por pernoite.

§ 2º - Mediante custeio direto, pelas empresas, de todas as despesas necessárias, incluindo transporte, alimentação e hospedagem, compatíveis com o cargo do profissional. Devido carência de infra-estrutura

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

de fornecimento em viagem para o interior do Estado, tanto no deslocamento como na localidade visitada, fica dispensada a comprovação das despesas com alimentação, transporte e estadia através de documentos fiscais, devendo se dar através de recibos emitidos pelo fornecedor ou através de modelo padrão de recibo que a empresa decidir adotar.

§ 3º - Mediante custeio direto, pelas empresas, das despesas com transporte e hospedagem, mais pagamento de diária para alimentação, conforme abaixo: a) 1,5/30 do salário-base em caso do empregado necessitar, em decorrência da duração da viagem, das três refeições diárias (café, almoço e jantar); b) 0,8/30 do salário em caso do empregado necessitar, em decorrência da duração da viagem, de apenas um lanche ou café e uma refeição.

TÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA XXIII – VIGÊNCIA: O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará pelo prazo de 06(seis) meses a contar de sua emissão e, salvo o poder de veto unilateral e exclusivo delegado ao Sindicato Econômico pelas empresas e Sindicato Profissional para obstar a prorrogação, o mesmo será sucessiva e automaticamente renovado por iguais períodos de seis meses, até o limite total de 2 (dois) anos, exatamente nos termos atuais ou nos que as partes venham a negociar.

- a) O poder de veto delegado pela empresa acordante e o Sindicato Profissional ao Sindicato Econômico é concedido de forma irrevogável e irreatável, renunciando a empresa acordante e o Sindicato Profissional, desde já, a qualquer questionamento sobre o assunto, nas esferas extra ou judicial, ficando certo que durante o prazo de 6(seis) meses é vedada a celebração de qualquer acordo com empresa excluída contendo as mesmas cláusulas, semelhantes ou com a mesma finalidade das ora pactuadas;
- b) Para fins desta cláusula, o Sindicato Econômico (SINDESP/PA) deverá pronunciar-se sobre a prorrogação do presente documento com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência.

CLÁUSULA XXIV – MULTA: Fica estabelecida a multa de R\$10,00 (dez reais), por empregado e por mês, isso no caso de infração contínua, na inobservância de qualquer cláusula do presente acordo coletivo, a ser aplicada à parte infratora e a reverter em favor da parte prejudicada, seja ela entidade sindical, empregado ou empresa. A presente cláusula atende as exigências do inciso VIII do art. 613 da CLT e, quando de sua aplicação, deve ser respeitado o limite previsto no parágrafo único do art. 622 da norma consolidada.

Empresa Acordante

RAIMUNDO JOSÉ ALMEIDA
Presidente SINDIVIPA
CIC 062.752.902-00

GUILHERME ALEXANDRE DA SILVA SANTOS
Presidente SINDESP/PA
CIC 015.845.882-68

JADER KAHWAGE DAVID
OAB/PA 6503

MAURO HERMES FRANCO FIGUEIREDO
OAB/PA 7519

ANEXO IV

RELAÇÕES SINDICAIS

Ficam convencionadas as seguintes cláusulas aplicáveis ao relacionamento entre as empresas e Sindicatos visando a proteção do trabalho e a manutenção das conquistas trabalhistas:

SUMÁRIO:

CLÁUSULA I -	AUTOCONSTATAÇÃO DO SETOR	01
CLÁUSULA II -	COMPROVAÇÃO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS	02
CLÁUSULA III -	CONTRIBUIÇÃO PARA RESSARCIMENTO OPERACIONAL	04
CLÁUSULA IV -	CADASTRO DE TRABALHADORES DESEMPREGADOS / RELAÇÃO	04
CLÁUSULA V -	COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	05
CLÁUSULA VI -	REGRAS E PROCEDIMENTOS PARA ACORDO COLETIVO DE TRABALHO	05

FORMULÁRIO “A” - REQUERIMENTO PARA EXPEDIÇÃO DE CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

FORMULÁRIO “B” - RELATÓRIO CONCLUSIVO DO SINDESP

FORMULÁRIO “C” - RELATÓRIO CONCLUSIVO DO SINDIVIPA

CLÁUSULA I - AUTOCONSTATAÇÃO DO SETOR: Em virtude do interesse de garantir o fiel cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária e deste documento junto a opinião pública, aos tomadores de serviços e às autoridades públicas e privadas, de todas as esferas, especialmente aos responsáveis pela preservação da regularidade das relações trabalhistas e previdenciárias, as partes acordam pela manutenção da Autoconstatação do setor, nos seguintes termos:

I) Fica constituída uma comissão de cinco membros indicados pelo Sindicato Patronal e de igual número de membros indicados pelo Sindicato Profissional, para definir, planejar, executar, controlar e resolver todos os assuntos pertinentes à matéria, de acordo com os princípios neste documento, pelo voto da maioria de seus membros titulares, reunindo-se, no mínimo, uma vez por mês;

II) Cabe à Comissão de Autoconstatação, essencialmente, a apuração de fatos que desabonem ou possam vir a desabonar o setor, no que se refere ao cumprimento pelas empresas, pelos profissionais da categoria e pelos contratantes dos serviços, da legislação trabalhista, previdenciária, fundiária, a específica do setor e das Convenções e Acordos firmados entre as partes, sejam eles de direito público ou privado;

III) Compete à Comissão de Autoconstatação: receber denúncia; realizar buscas; visitar as empresas e os locais de execução dos serviços; requerer informações e documentos, mediante o prazo de sete dias para resposta; ter acesso aos documentos inerentes ao objeto da presente cláusula; consultar órgãos e valer-se de outros meios legais para obtenção de dados que possam ser de seu interesse; formalizar o resultado de seu trabalho, de modo que seja decidido em conjunto as providências a serem tomadas, entre elas, mas sem se restringir, a aplicação de multas com base neste documento e a denúncia às autoridades constituídas pertinentes às matérias.

Parágrafo Primeiro - Obriga-se o Sindicato que tenha conhecimento de irregularidade ou fato inerente ou objeto de apuração através da cláusula em questão, a notificar o outro no prazo máximo de três dias úteis, sob pena de multa, independentemente de toda e qualquer providência que venha a tomar, a qual, no mesmo prazo e com a mesma cominação, deverá ser igualmente cientificada.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

Parágrafo Segundo – Os Sindicatos Convenentes, através da Comissão de Autoconstatação, poderão convocar, a qualquer tempo, a empresa do setor econômico com a finalidade de certificar-se do cumprimento das cláusulas VIII a XIII e XXI da Convenção Coletiva, no período de até 12 meses anterior ao da convocação, podendo para isso especificar os documentos comprobatórios abaixo relacionados e outros que porventura entendam necessários, concedendo prazo de 30 dias para apresentação à Comissão de Autoconstatação:

- a) "Relação dos Trabalhadores Constantes do Arquivo SEFIP" referente aos Códigos de Recolhimento 115 e 150, incluindo as páginas "Resumo de Fechamento - Empresa", devidamente quitado através da GEFIP;
- b) Demonstrativo mensal como o foi realizado o serviço, indicando por posto de trabalho o nome do tomador do serviço, o endereço do posto e o nome do vigilante que realizou o serviço, citando os respectivos dias e horários;
- c) Folhas de pagamento de salário ou contracheques e os respectivos comprovantes de pagamento nos termos desta Convenção.

Parágrafo Terceiro – Para efeito do parágrafo anterior e realização de pelo menos duas verificações gerais do setor, os Sindicatos Convenentes se comprometem a convocar todas as empresas do setor econômico até o dia 31 do mês de maio de 2005, para a primeira verificação geral, e até o mesmo dia e mês do ano de 2006 para a segunda verificação geral.

Parágrafo Quarto - As irregularidades constatadas com base nos dois parágrafos anteriores deverão ser objeto de denúncias aos órgãos competentes, assim como as multas convencionadas apuradas igualmente cobradas, em até 30 dias pelo Sindicato Profissional, inclusive judicialmente, na condição de substituto processual, com base na CLT e Enunciado 286 do TST, tudo conforme redação dada pela resolução 98/2002, bem como o art. 3º da Lei n.º 8.073 de 30.07.1990, dispensada a exigência de autorização formal do trabalhador para que possa o Sindicato Profissional perseguir esse direito perante a justiça especializada.

Parágrafo Quinto – As empresas e os trabalhadores se obrigam a prontamente atender a Comissão e prestar-lhes todas as informações pertinentes às condições trabalhistas praticadas, sendo vedado às empresas e os empregados a criação de qualquer tipo de obstáculo à Comissão, salvo se houver comprovado prejuízo aos serviços ou motivo de força maior.

Parágrafo Sétimo – No caso das empresas que não atenderem à convocação dos parágrafos segundo e terceiro, ou se comparecerem, não apresentarem a documentação exigida, bem como infringirem a disposição do parágrafo sexto, estarão sujeitas a multa de 20 (vinte) vezes o menor piso da categoria, a ser aplicada em conjunto pelos Sindicatos Convenentes, em favor do FAT.

CLÁUSULA II - COMPROVAÇÃO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS: Para efeito deste instrumento e junto a terceiros, inclusive Justiça do Trabalho, Delegacia Regional do Trabalho, tomador de serviço e órgãos licitantes e contratos administrativos, a comprovação de regularidade das obrigações trabalhistas e sindicais dar-se-á por certidão única, que indicará se existe alguma pendência quanto ao cumprimento das exigências legais trabalhistas, em especial ao disposto no art. 607 da CLT e as previstas neste instrumento, acordos e convenções coletivas vigentes, e se está quite com as obrigações sindicais, previdenciárias e fundiárias.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

§ 1º - DOS DIREITOS: A avocação de qualquer direito ou condição que requeira a observância desta cláusula só poderá ser exercida se restar comprovada a certificação para todo o período que foi requerido o privilégio.

§ 2º - DA NOTIFICAÇÃO: É obrigação dos Sindicatos notificarem as empresas, trabalhadores, Justiça do Trabalho, Delegacia Regional do Trabalho, órgãos Fiscalizadores de obrigações previdenciárias e fundiárias, Contratantes ou Tomadores de Serviços, Órgãos e empresas públicas promotoras de licitações, as irregularidades cometidas pelas empresas e/ou os impedimentos que as mesmas estão sujeitas em função do previsto nesta cláusula.

§ 3º - DO REQUERIMENTO: O requerimento de empresas de Segurança, Vigilância e Transporte de Valores, para expedição de Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas e Sindicais será encaminhado ao SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, TRANSPORTE DE VALORES, CURSO DE FORMAÇÃO E SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DO PARÁ – SINDESP, em formulário próprio, em 02 vias, conforme o modelo do Formulário “A”, assinado pelo representante legal da empresa e acompanhado de cópia dos documentos ali relacionados, todas rubricadas pelo requerente, e os respectivos originais, para conferência e devolução imediata no ato do protocolo.

§ 4º - DO PROCEDIMENTO PARA EXPEDIÇÃO DA CERTIDÃO: O Requerimento será protocolado no SINDICATO DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, TRANSPORTE DE VALORES, CURSO DE FORMAÇÃO E SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DO PARÁ -SINDESP, que encaminhará no dia útil seguinte ao SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, TRANSPORTE DE VALORES E SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ - SINDIVIPA apenas uma via do Requerimento.

a) O SINDESP/PA confrontará as informações prestadas e a documentação apresentada pela empresa requerente, considerando os quesitos e critérios estabelecidos no modelo de relatório que constitui o Formulário “B”.

b) O SINDIVIPA analisará as informações prestadas pelas empresas na cópia do Requerimento, considerando os quesitos e critérios previstos no modelo de relatório que constitui o Formulário “C”.

c) Os Sindicatos Signatários manifestar-se-ão quanto a regularidade das informações fornecidas pela empresa requerente, concluindo quanto a situação da mesma no cumprimento de suas Obrigações Trabalhistas e Sindicais a partir das informações e documentos fornecidos, podendo efetuar diligências e consultas externas adicionais, a critério das partes, inclusive junto aos clientes e órgãos pertinentes, dentro das limitações legais e normativas.

§ 5º - DA EXPEDIÇÃO DA CERTIDÃO: A Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas e Sindicais das empresas da categoria econômica será firmada:

a) Pelos SINDESP/PA e SINDIVIPA, após conclusão favorável dos respectivos relatórios – Formulários “B” e “C” respectivamente;

b) Exclusivamente pelo SINDESP/PA no caso de conclusão favorável por esse, no que se refere ao Formulário “B”, e ausência de manifestação do SINDIVIPA no prazo convencionado ou falta de consenso entre os Sindicatos Convenientes no julgamento do recurso.

§ 6º - DOS PRAZOS PARA EMISSÃO DOS RELATÓRIOS E EXPEDIÇÃO DA CERTIDÃO: A expedição Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas e Sindicais, a sua negativa ou

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

indeferimento deverá ocorrer no prazo de 08 (oito) dias úteis a contar da data do protocolo do Requerimento. O SINDIVIPA deverá encaminhar ao SINDESP/PA o relatório conclusivo quanto à emissão de Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas e Sindicais no prazo de 04 (quatro) dias úteis, a contar da data de recebimento da via (cópia) do Requerimento das empresas da categoria econômica.

§ 7º - DA VALIDADE DA CERTIDÃO: A Certidão terá validade por até 3 (três) meses consecutivos e poderá ser revogada, a qualquer tempo, por fatos supervenientes que venham a ser constatados, por decisão exarada simultaneamente pelos Sindicatos Convenentes e formalmente comunicada à empresa.

§ 8º - DOS RECURSOS: Da revogação, indeferimento da Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas e Sindicais ou manifestação no prazo convencionado, caberá pedido de reconsideração às Diretorias dos Sindicatos signatários, no prazo de 04(quatro) dias úteis, sob pena de caducidade. No julgamento do recurso, que, dar-se-á em 03 (três) dias úteis do Protocolo do Pedido de Reconsideração, a manutenção do indeferimento somente prevalecerá na condição de concenso dos Sindicatos Convenentes.

§ 9º - DA CONTAGEM DOS PRAZOS: Na contagem dos prazos estabelecidos nesta Convenção, excluir-se-á o dia do início e incluir-se-á o do vencimento.

§ 10º - DO PAGAMENTO: O valor das custas para expedição da Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas e Sindicais é de R\$ 50,00 (cinquenta reais), a ser pago pela empresa requerente mediante depósito na conta-corrente do SINDESP/PA, no Banco do Brasil S/A, Agência 1232-7, número 18.636-8. Até o dia 12 do mês seguinte o SINDESP/PA repassará ao SINDIVIPA 50% do valor arrecadado relativo aos processos que o SINDIVIPA tenha se manifestado em tempo hábil.

CLÁUSULA III – CONTRIBUIÇÃO PARA RESSARCIMENTO OPERACIONAL: As empresas contribuirão com parte dos custos da participação do Sindicato Profissional nos diversos programas especiais desenvolvidos em conjunto com o Sindicato Econômico, entre eles a Comissão de Autoconstatação, Assistência em Acordos Coletivos de Trabalho, Cadastro de Trabalhadores Desempregados e Comissão de Conciliação Prévia, obrigações convencionadas específicas do Sindicato Profissional, mas também de interesse do Sindicato Econômico, em atendimento das exigências da legislação específica do setor, a base de R\$ 3,00 (três reais) por cada trabalhador existente no último dia do mês de referência, devendo o valor ser repassado ao Sindicato Profissional até o dia 12 (doze) do mês seguinte ao mês em questão, devendo ser efetuado mediante cheque cruzado, depósito bancário ou pagamento de cobrança bancária, vedada qualquer outra forma, sob pena de nulidade nos termos da lei.

Parágrafo Único - A não observância pelo Sindicato Profissional, devidamente comprovada, ou a sua expressa recusa em cumprir obrigações acordadas ou convencionadas, legais e sociais sindicais, ensejará, a critério do Sindicato Econômico, a suspensão imediata da presente cláusula, bastando para isso que o Sindicato Econômico formalmente notifique as Empresas e o Sindicato Profissional nesse sentido.

CLÁUSULA IV - CADASTRO DE TRABALHADORES DESEMPREGADOS Com finalidade de permitir um melhor aproveitamento da mão-de-obra especializada e visando diminuir o desemprego dos profissionais do setor, fica convencionado que o Sindicato Profissional e o Sindicato Econômico implementarão um sistema de *Cadastro de Trabalhadores Desempregados*, centralizado no Sindicato Econômico, a ser alimentado facultativamente pelas empresas e o pelo Sindicato Profissional, para servir de consulta pelas empresas do setor visando o preenchimento de vagas.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

CLÁUSULA V – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP): Os Sindicatos Convenentes mantém a **Comissão de Conciliação Prévia Sindical**, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho de integrantes da categoria profissional com as empresas, nos termos da Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2.000, nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2002, registrada e arquivada na DRT/PA conforme Processo DRT-PA nº 46222-010063/2000, de 13.09.2000.

Parágrafo Único: A CCP poderá funcionar nas seguintes instalações, pela ordem: a) Sede ou Sub-sede do SINDIVIPA; b) Na desistência da prioridade do SINDIVIPA, na Sede ou Sub-sede do SINDESP/PA, desde que assegurado o acesso e funcionamento independentes das demais atividades; c) Na desistência da prioridade do SINDESP/PA, outros locais definidos em comum acordo entre os Convenentes mediante rateio dos custos.

CLÁUSULA VI - REGRAS E PROCEDIMENTOS PARA ACORDO COLETIVO DE TRABALHO: Para firmar Acordo Coletivo de Trabalho, seja por iniciativa de empresa ou dos seus trabalhadores, devem as partes requerer a assistência dos seus respectivos Sindicatos, com base na Cláusula XLIX – NEGOCIAÇÃO desta Convenção Coletiva de Trabalho e nos Artigos 611 e 617 da CLT e ainda observar as seguintes regras e procedimentos:

- D) É condição indispensável a empresa apresentar para o SINDIVIPA, para iniciar o processo, a documentação a seguir relacionada, naquilo que couber:
- a) Revisão de Autorização de Funcionamento expedida pelo Ministério da Justiça ou a própria Autorização, se ainda vigente;
 - b) Certificado de Segurança em vigor expedido pelo Ministério da Justiça - DPF;
 - c) Certidão de Autorização do SFPC do Ministério do Exército (Resolução 105);
 - d) Relação Nominal dos Vigilantes empregados no último dia no mês anterior ao do requerimento, com as seguintes indicações obrigatórias: a) data de admissão; b) número do respectivo CPF; c) número do Registro na Polícia Federal; d) número da Carteira Nacional de Vigilante expedida pelo Ministério da Justiça; e) Data da formação como vigilante e Academia/Empresa profissionalizante expedidora do Certificado; f) Data da Reciclagem do Curso de Vigilante e Academia/Empresa profissionalizante expedidora do Certificado;
 - e) Certidão Negativa de Débito fornecida pelo Instituto Nacional da Seguridade Social - INSS;
 - f) Certificado de Regularidade de Situação perante o Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço – FGTS;
 - g) GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (Resolução nº 321, de 31.08.99, do Conselho Curador do FGTS) dos últimos 12 (doze) meses;
 - h) Guia da Previdência Social – GPS, dos últimos 12 (doze) meses;
 - i) Comprovante de Pagamento do Seguro de Vida em Grupo dos empregados, conforme previsto na Lei nº 7.102/83, Resolução do Conselho Nacional de Seguros Privados CNSP nº 005/84, Convenção Coletiva de Trabalho 2002/2004, registrada e arquivada na DRT/PA conforme Processo nº 46222-008316/2002 de 25.09.2002 e da presente Norma Coletiva de Trabalho, referente os últimos 12 (doze) meses;
 - j) Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical – GRCS dos Empregados e dos Empregadores (arts. 578/591 da CLT);
 - l) Guia de Recolhimento da Contribuição Confederativa para a Categoria Profissional e Econômica (art 8º, IV, da CF);
 - m) Certidão Negativa de Débitos Salariais expedida pela DRT/Pa (art 5º do Decreto Lei 368, de 19/12/68).
 - n) Documentação exigida no Parágrafo Segundo da Cláusula I deste Anexo referente os últimos 12 meses anteriores ao início do processo, exceto se já apreciada e declarada satisfatória pela Comissão de Autoconstatação.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

- II)** Que o Edital de Convocação, de emissão do Sindicato Profissional, que dará assistência aos trabalhadores e assumirá a direção dos entendimentos, poderá convocar os trabalhadores de uma ou mais empresas para a mesma assembléia, e observe ainda:
- a) PAUTA: Objeto da AGT é avaliar e votar a pauta contida no edital na sua integridade, não podendo ser discutida outra matéria que não consta do objeto;
 - b) DIAS E HORÁRIOS EM PRIMEIRA E SEGUNDA CONVOCAÇÃO: Deve haver um intervalo mínimo de 03 (três) dias corridos entre a publicação e o dia da primeira AGT ou o prazo que a empresa e os Sindicatos Convenentes formalmente acordarem, condição especial que deverá ser consignada nas Atas. O horário deverá ser estabelecido em comum acordo entre a empresa e o Sindicato Profissional visando proporcionar o comparecimento do maior número possível de trabalhadores da empresa. O intervalo entre a primeira e a segunda convocação será de 30 minutos;
 - c) LOCAL DA REALIZAÇÃO DA AGT: Deverá ser realizada AGT's nas localidades da Sede Central e Subsedes do Sindicato Profissional em que a empresa atue, em instalações indicadas pelo Sindicato, a seu critério, inclusive podendo ser nas instalações da própria empresa;
 - d) QUORUM MÍNIMO DE VOTAÇÃO: Em primeira convocação deverá comparecer e votar no mínimo 2/3 do efetivo total que o acordo pretende abranger. Em segunda convocação 1/3 desse mesmo efetivo.
 - e) APROVAÇÃO: A proposta será aprovada se obter 50% mais um do total de votos das AGT's;
 - f) VOTAÇÃO: Deve ser consignado no Edital que as votações das AGT's serão realizadas em escrutínio secreto.
 - g) PUBLICIDADE: Deverá ser dada ampla publicidade, observando no mínimo uma publicação em jornal de grande circulação no Estado, fixação do Edital durante todo período da convocação em todas as instalações da empresa e do Sindicato, no Estado.
- III)** Que sejam tomadas as seguintes providências preliminares:
- a) NOTIFICAÇÃO INDIVIDUAL: Quando a proposta de Acordo Coletivo de Trabalho for da iniciativa da Empresa, cabe à mesma, formalmente dar ciência à todos os empregados que o acordo pretende abranger, com todas as informações pertinentes às AGT's, inclusive as facilidades, condições e os meios colocados a disposição do trabalhador visando o seu comparecimento. Do mesmo modo, quando a proposta de Acordo Coletivo de Trabalho for da iniciativa dos Empregados, essas incumbências serão de responsabilidade do Sindicato Profissional .
 - b) RELAÇÃO DE EMPREGADOS POR LOCALIDADES: A empresa deverá fornecer com no mínimo 3 dias de antecedência ao Sindicato Profissional uma Relação de empregados de cada localidade em que ela atue e que será abrangidos pelo Acordo, com base no ultimo dia do mês anterior ao das AGT's;
 - c) LISTA DE PRESENÇA: O Sindicato Profissional providenciará a lista de presença para cada AGT, com uma coluna para o empregado apor o seu nome e um espaço em branco ao lado para a respectiva assinatura;

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

- d) URNA: A empresa deverá fornecer com no mínimo 3 dias de antecedência ao Sindicato Profissional uma urna para cada local em que haverá votação, a qual antes de ser lacrada deverá ser vistoriada pelo(s) Fiscal(is) escolhido pela AGT;
- e) CÉDULA DE VOTAÇÃO: O Sindicato Profissional fornecerá as cédulas de votação que serão utilizadas nas AGT's, a qual deverá constar a data da AGT, campo para rubrica do Presidente e Secretário da AGT e ainda a opção do voto;
- f) CABINE DE VOTAÇÃO: Em cada localidade onde se realizar a AGT, deverá existir uma cabine de votação, de modo permitir o sigilo do voto;
- g) TRANSPORTE: A empresa deverá fornecer vale-transporte ou outro meio de locomoção de modo a permitir a participação de todos seus empregados da localidade;
- h) ALIMENTAÇÃO: A empresa deverá fornecer lanche para os trabalhadores cuja saída do seu turno de trabalho não permita que os mesmos satisfaçam a sua alimentação em casa, tendo em vista o horário de início da AGT.
- i) SISTEMA DE SOM: No local da AGT que esteja prevista a presença de mais que 50 (cinquenta) pessoas, a empresa deverá dispor de sistema de som.

IV) Durante a realização da AGT deverão ser observados os seguintes itens:

- a) PRESIDENTE, SECRETÁRIO E FISCAL(IS) DA AGT: A Presidência e a Secretaria da AGT serão indicadas pelo Sindicato Profissional e os empregados presentes na AGT, antes de iniciar a sessão, designarão entre os participantes, o(s) Fiscal(is) da votação e apuração do pleito, que se dará imediatamente após o término da votação;
- b) CONFECÇÃO DA ATA:
 - b.1.) ABERTURA: Consignar a data, local horário, se em primeira ou segunda convocação, assim como justificar a condição especial de prazo entre a publicação e a primeira AGT, se for o caso;
 - b.2) COMPOSIÇÃO DA MESA: Listar o nome completo e os cargos dos componentes da mesa e os designados na alínea “a”;
 - b.3) PAUTA: Leitura do Edital e da proposta colocada em votação;
 - b.4) DISCUSSÃO: Registro das principais questões a cerca da AGT;
 - b.5) NOTIFICAÇÃO INDIVIDUAL e QUORUM: Registrar o total de empregados constante na “Relação de Empregados” que trata o item III, alínea “b”; o total de empregados que formalmente foram notificados nos termos o item III, alínea “a”; e o total de empregados que compareceram à AGT, apurado através da “Lista de Presença” mencionada no item III, alínea “c”, todos deste documento;
 - b.6) VOTAÇÃO: Registrar os totais de votos apurados, de votos válidos favoráveis à proposta, votos contrários, votos nulos e votos em branco;
 - b.7) OBSERVAÇÕES: Consignar se houve impugnações à AGT ou outras manifestações;

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

- b.8) APURAÇÃO FINAL DAS AGTs: Exclusivamente na segunda ATA referente a AGT realizada na capital do Estado, além das informações inerente a AGT em si, deverá constar a totalização de cada item mencionado nas alíneas “b.5” e “b.6” acima (“NOTIFICAÇÃO INDIVIDUAL e QUORUM” e VOTAÇÃO) relativos as AGT’s realizadas em todo o Estado, concluindo objetivamente sobre o resultado das AGT’s, fundamentando.
- b.9) FINALIZAÇÃO: A ATA deverá conter a assinatura do Presidente, Secretário e Fiscal(is).
- c) ARQUIVAMENTO DA DOCUMENTAÇÃO: As cédulas de votação, Notificações Individuais, Relação de Empregados, Lista de Presença e as ATAS das AGT’s deverão ser mantidas no SINDIVIPA para arquivamento, ficando sob sua inteira responsabilidade, sendo facultado a empresa e o SINDESP/PA obter cópia de todos os procedimentos formais que lhes interessar.
- V) Aprovado o Acordo, cabe à Empresa e aos Sindicatos Convenentes a emissão e as providências para o arquivamento do mesmo junto a DRT.
- VI) Arquivado na DRT, cabe à Empresa dar ciência do mesmo a todos os seus trabalhadores, fornecendo-lhes cópia se solicitado.
- VII) Não será deflagrado o chamamento dos trabalhadores ou mesmo iniciado qualquer procedimento no caso da empresa interessada não apresentar os documentos relacionados no inciso I da presente cláusula, bem como haver pendências trabalhistas apuradas pela Comissão de Autoconstatação, exceto se de comum e formal acordo entre os Sindicatos Convenentes. Atendidas essas preliminares, o Sindicato Profissional dará assistência aos trabalhadores, assumirá a direção dos entendimentos e emitirá o Edital de convocação.
- VIII) Para que possa comprovar o regular cumprimento desta Norma Coletiva de Trabalho e demais legislação correlata, o Sindicato Econômico dará assistência em todo e qualquer Acordo Coletivo de Trabalho, podendo participar de todos os atos e verificar todos documentos, devendo assinar o Acordo Coletivo de Trabalho que assistir. Para tanto, o Representante Sindicato Profissional, no exercício da faculdade legal atribuída pelo art. 611, parágrafo primeiro, obriga-se a assinar a norma coletiva de trabalho em conjunto com o Representante Sindical Econômico que assistir as negociações.
- IX) Caracterizará como frustrada a negociação o não cumprimento pelas empresas dos incisos I e III ou a não obtenção de um consenso em reuniões realizadas entre as partes. Nesses termos, a negociação frustrada não ensejará alegações de que o Sindicato não tenha assumido a direção dos entendimentos ou que não tenha se desincumbido do encargo recebido, restando então, a quem interessar, a demanda judicial e não a faculdade do § 1º do art. 617 da CLT, que apenas e tão somente poderá ser exercida se objetivamente o Sindicato não se desincumba do encargo recebido, isto é, não assuma a direção dos entendimentos no prazo de 8 (oito) dias.
- X) No caso de restar frustrada a negociação por qualquer motivo, qualquer uma das partes deverá notificar a Delegacia Regional do Trabalho, a respectiva Federação e a Confederação, em 3 dias úteis, visando evitar que ocorra uma supressão de instância ou mesmo invasão de competência por parte das entidades sindicais superiores.
- XI) No caso concreto de descumprimento da presente cláusula, a Empresa infratora deverá pagar ao FAT, em 30 dias da notificação, o valor correspondente a 20 (vinte) vezes o menor piso da

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

categoria, não se aplicando, neste caso, a multa prevista na cláusula LXII do presente instrumento.

Belém-PA, 08 de novembro de 2004

SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA,
TRANSPORTE DE VALORES E SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ – SINDIVIPA.
RAIMUNDO JOSÉ ALMEIDA – CIC 062.752.902-00
Presidente SINDIVIPA

JADER KAHWAGE DAVID
OAB/PA 6503

SINDICATO DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, TRANSPORTE
DE VALORES, CURSO DE FORMAÇÃO E SEGURANÇA
PRIVADA DO ESTADO DO PARÁ - SINDESP/PA.
GUILHERME ALEXANDRE DA SILVA SANTOS – CIC 015.845.882-68
Presidente SINDESP/PA

MAURO HERMES FRANCO FIGUEIREDO
OAB/PA 7519

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

**FORMULÁRIO “A” - REQUERIMENTO PARA EXPEDIÇÃO DE CERTIDÃO DE
REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS**

NOME: _____
CGC: _____
END: _____ CEP _____
CIDADE: _____ UF: _____
TELEFONE: _____ FAX: _____ Email: _____
NOME DOS SÓCIOS: _____

DATA DE FUNDAÇÃO: ____/____/____
REGISTRO Nº _____ DATA: ____/____/____
FILIAIS: _____
END: _____ TELEFONE: _____
CIDADE: _____ CEP: _____ UF: _____

Nº DE VIGILANTES EMPREGADOS: _____ (último dia do mês anterior ao do requerimento)

DOCUMENTOS ANEXADOS: (XEROX RUBRICADAS PELA EMPRESA COM APRESENTAÇÃO DO ORIGINAL):

- 1) Revisão de Autorização de Funcionamento expedida pelo Ministério da Justiça ou a própria Autorização, se ainda vigente;
- 2) Certificado de Segurança em vigor expedido pelo Ministério da Justiça - DPF;
- 3) Relação Nominal dos Vigilantes empregados no último dia no mês anterior ao do requerimento, com as seguintes indicações obrigatórias: a) data de admissão; b) número do respectivo CPF; c) número do Registro na Polícia Federal; d) número da Carteira Nacional de Vigilante expedida pelo Ministério da Justiça; e) Data da formação como vigilante e Academia/Empresa profissionalizante expedidora do Certificado; f) Data da Reciclagem do Curso de Vigilante e Academia/Empresa profissionalizante expedidora do Certificado;
- 4) Certidão Negativa de Débito fornecida pelo Instituto Nacional da Seguridade Social - INSS;
- 5) Certificado de Regularidade de Situação perante o Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço – FGTS;
- 6) GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (Resolução nº 321, de 31.08.99, do Conselho Curador do FGTS);
- 7) Guia da Previdência Social – GPS (a partir do último mês apresentado até o anterior ao do requerimento);
- 8) Comprovante de Pagamento do Seguro de Vida em Grupo dos empregados, conforme previsto na Norma Coletiva de Trabalho em vigor (a partir do último mês apresentado até o anterior ao do requerimento);
- 9) Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical – GRCS do Empregador e dos Empregados (arts. 578/591 da CLT) (a partir do último mês apresentado até o anterior ao do requerimento);
- 10) Guia de Recolhimento da Contribuição Confederativa para a Categoria Econômica (art 8º, IV, da CF);
- 11) Certidão Negativa de Débitos Salariais expedida pela DRT/Pa (art 5º do Decreto Lei 368, de 19/12/68).
- 12) Comprovante de depósito do valor previsto no Parágrafo Décimo da Cláusula II do Anexo IV.

Autorizo os Sindicatos Econômico e Profissional a realizar verificações visando certificar-se da regularidade das informações prestadas nos documentos acima relacionados.

Local e data,

carimbo da empresa e assinatura do representante legal

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

FORMULÁRIO “B” - RELATÓRIO CONCLUSIVO DO SINDESP

(SINDICATO DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, TRANSPORTE DE VALORES, CURSO DE FORMAÇÃO E SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DO PARÁ)

RELATÓRIO DE ANÁLISE DE SITUAÇÃO DE EMPRESA PARA OBTENÇÃO DE CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

EMPRESA: _____

PERÍODO CONSIDERADO: ___/___/___ a ___/___/___

1. ANÁLISE DE REGULARIDADE QUANTO À CONSTITUIÇÃO DA EMPRESA (ART. 20, X E 32 DA LEI 7.102/83 E ART. 32 §§ 4º E 7º DO DEC. 1592/92)

DATA DE CONSTITUIÇÃO	Nº E DATA DE REGISTRO	DATA DA REVISÃO
___/___/___	___/___/___	___/___/___

2. ANÁLISE DE SITUAÇÃO QUANTO AO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (ARTS. 78 E SEGTS. DA CLT)

COMPETÊNCIA	CAPITAL SOCIAL	DATA -PGTO	REPASSE RECEBIDO
___/___/___	___/___/___	___/___/___	___/___/___

3. ANÁLISE DO PAGAMENTO DAS MENSALIDADES SINDICAIS

COMPETÊNCIA	DATA PAGAMENTO	EFETIVO
___/___/___	___/___/___	___
___/___/___	___/___/___	___
___/___/___	___/___/___	___

4. ANÁLISE DO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

COMPETÊNCIA	DATA PAGAMENTO
___/___/___	___/___/___
___/___/___	___/___/___
___/___/___	___/___/___

5. DENÚNCIA E APURAÇÕES FUNDADAS NA CLÁUSULA LIII - AUTOCONSTATAÇÃO DO SETOR DA NORMA COLETIVA DE TRABALHO.

DATA	MOTIVO	POSIÇÃO ATUAL
___/___/___	_____	_____
___/___/___	_____	_____
___/___/___	_____	_____

6. ANÁLISE DE SITUAÇÃO DE DENÚNCIA JUNTO A DPF/PA

DATA	MOTIVO	POSIÇÃO DPF
___/___/___	_____	_____
___/___/___	_____	_____
___/___/___	_____	_____

7. ANÁLISE DE SITUAÇÃO DE DENÚNCIA JUNTO A DRT/PA

DATA	MOTIVO	POSIÇÃO DPF
___/___/___	_____	_____
___/___/___	_____	_____
___/___/___	_____	_____

8. ANÁLISE DE REGULARIDADE PREVIDENCIÁRIA E FUNDIÁRIA

INSS: _____

FGTS: _____

9. OBSERVAÇÕES ADICIONAIS E FUNDAMENTAÇÃO:

10. CONCLUSÃO: () FAVORÁVEL () NÃO FAVORÁVEL

OBS: _____

Belém (Pa),

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2004/2006 – SINDIVIPA x SINDESP/PA

FORMULÁRIO “C” - RELATÓRIO CONCLUSIVO DO SINDIVIPA

(SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, TRANPORTE DE VALORES E SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ - SINDIVIPA)

RELATÓRIO DE ANÁLISE DE SITUAÇÃO DE EMPRESA PARA OBTENÇÃO DE CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

EMPRESA: _____

PERÍODO CONSIDERADO: ____/____/____ a ____/____/____

1. ANÁLISE DE SITUAÇÃO QUANTO AO RECOLHIMENTO E REPASSE DE MENSALIDADE SINDICAL E REMESSA DAS RELAÇÕES DE EMPREGADOS:

COMPETÊNCIA	DATA PAGAMENTO	EFETIVO
____/____/____	____/____/____	_____
____/____/____	____/____/____	_____
____/____/____	____/____/____	_____

2. ANÁLISE DE SITUAÇÃO QUANTO AO PAGAMENTO DO IMPOSTO SINDICAL E REMESSA DE RELAÇÕES DE EMPREGADOS:

COMPETÊNCIA	DATA PAGAMENTO	EFETIVO
____/____/____	____/____/____	_____
____/____/____	____/____/____	_____
____/____/____	____/____/____	_____

3. ANÁLISE QUANTO AO RECOLHIMENTO E REPASSE DE DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E REMESSA DAS RELAÇÕES DE EMPREGADOS:

COMPETÊNCIA	DATA PAGAMENTO	EFETIVO
____/____/____	____/____/____	_____
____/____/____	____/____/____	_____
____/____/____	____/____/____	_____

4. ANÁLISE QUANTO AO REPASSE DO RESSARCIMENTO OPERACIONAL:

COMPETÊNCIA	DATA PAGAMENTO	EFETIVO
____/____/____	____/____/____	_____
____/____/____	____/____/____	_____
____/____/____	____/____/____	_____

5. ANÁLISE DE SITUAÇÃO QUANTO A CONTRIBUIÇÃO DO FGTS:

MÊS DE COMPETÊNCIA	DATA PAGAMENTO	EFETIVO
____/____/____	____/____/____	_____
____/____/____	____/____/____	_____
____/____/____	____/____/____	_____

6. ANÁLISE DE SITUAÇÃO QUANTO A CONTRIBUIÇÃO PARA O INSS:

MÊS DE COMPETÊNCIA	DATA PAGAMENTO	EFETIVO
____/____/____	____/____/____	_____
____/____/____	____/____/____	_____
____/____/____	____/____/____	_____

9. ANÁLISE DE SITUAÇÃO DE DENÚNCIA JUNTO A DPF/PA:

DATA	MOTIVO	POSIÇÃO DPF
____/____/____	_____	_____
____/____/____	_____	_____
____/____/____	_____	_____

10. ANÁLISE DE SITUAÇÃO DE DENÚNCIA JUNTO À DRT/PA:

DATA	MOTIVO	POSIÇÃO DRT.
____/____/____	_____	_____
____/____/____	_____	_____
____/____/____	_____	_____

11. ANÁLISE DE CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS NORMATIVAS:

DATA DA OCORRÊNCIA	CLÁUSULA TRANSGREDIDA	SITUAÇÃO DA OCORRÊNCIA
____/____/____	_____	_____
____/____/____	_____	_____
____/____/____	_____	_____

12. OBSERVAÇÕES ADICIONAIS E FUNDAMENTAÇÃO:

13. CONCLUSÃO: () FAVORÁVEL () NÃO FAVORÁVEL

OBS: _____

Belém (Pa),