

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PA000044/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/01/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR003375/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 13620.100087/2021-00  
DATA DO PROTOCOLO: 27/01/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 13620100347202139e Registro nº:

Processo nº: 13620100410202137e Registro nº: PA000193/2021

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VALORES E ESCOLTA ARMADA DO ESTADO DO PARA, CNPJ n. 24.473.827/0001-80, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM CARRO FORTE, TRANSPORTE DE VALORES E ESCOLTA ARMADA DO ESTADO DO PARA - SINDIFORTE/PA, CNPJ n. 09.181.602/0001-67, neste ato representado(a) por seu ;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS DE EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VALORES E ESCOLTA ARMADA, PLANO CNTC**, com abrangência territorial em Abaetetuba/PA, Abel Figueiredo/PA, Acará/PA, Afuá/PA, Água Azul do Norte/PA, Alenquer/PA, Almeirim/PA, Altamira/PA, Anajás/PA, Ananindeua/PA, Anapu/PA, Augusto Corrêa/PA, Aurora do Pará/PA, Aveiro/PA, Bagre/PA, Baião/PA, Bannach/PA, Barcarena/PA, Belém/PA, Belterra/PA, Benevides/PA, Bom Jesus do Tocantins/PA, Bonito/PA, Bragança/PA, Brasil Novo/PA, Brejo Grande do Araguaia/PA, Breu Branco/PA, Breves/PA, Bujaru/PA, Cachoeira do Arari/PA, Cachoeira do Piriá/PA, Cametá/PA, Canaã dos Carajás/PA, Capanema/PA, Capitão Poço/PA, Castanhal/PA, Chaves/PA, Colares/PA, Conceição do Araguaia/PA, Concórdia do Pará/PA, Cumaru do Norte/PA, Curionópolis/PA, Currealinho/PA, Curuá/PA, Curuçá/PA, Dom Eliseu/PA, Eldorado do Carajás/PA, Faro/PA, Floresta do Araguaia/PA, Garrafão do Norte/PA, Goianésia do Pará/PA, Gurupá/PA, Igarapé-Açu/PA, Igarapé-Miri/PA, Inhangapi/PA, Ipixuna do Pará/PA, Irituia/PA, Itaituba/PA, Itupiranga/PA, Jacareacanga/PA, Jacundá/PA, Juruti/PA, Limoeiro do Ajuru/PA, Mãe do Rio/PA, Magalhães Barata/PA, Marabá/PA, Maracanã/PA, Marapanim/PA, Marituba/PA, Medicilândia/PA, Melgaço/PA, Mocajuba/PA, Moju/PA, Mojuí dos Campos/PA, Monte Alegre/PA, Muaná/PA, Nova Esperança do Piriá/PA, Nova Ipixuna/PA, Nova Timboteua/PA, Novo Progresso/PA, Novo Repartimento/PA, Óbidos/PA, Oeiras do Pará/PA, Oriximiná/PA, Ourém/PA, Ourilândia do Norte/PA, Pacajá/PA, Palestina do Pará/PA, Paragominas/PA, Parauapebas/PA, Pau D'Arco/PA, Peixe-Boi/PA, Piçarra/PA, Placas/PA, Ponta de Pedras/PA, Portel/PA, Porto de Moz/PA, Prainha/PA, Primavera/PA, Quatipuru/PA, Redenção/PA, Rio Maria/PA, Rondon do Pará/PA, Rurópolis/PA, Salinópolis/PA, Salvaterra/PA, Santa Bárbara do Pará/PA, Santa Cruz do Arari/PA, Santa Izabel do Pará/PA, Santa Luzia do Pará/PA, Santa Maria das Barreiras/PA, Santa Maria do Pará/PA, Santana do Araguaia/PA, Santarém Novo/PA, Santarém/PA, Santo Antônio do Tauá/PA, São Caetano de Odivelas/PA, São

Domingos do Araguaia/PA, São Domingos do Capim/PA, São Félix do Xingu/PA, São Francisco do Pará/PA, São Geraldo do Araguaia/PA, São João da Ponta/PA, São João de Pirabas/PA, São João do Araguaia/PA, São Miguel do Guamá/PA, São Sebastião da Boa Vista/PA, Sapucaia/PA, Senador José Porfírio/PA, Soure/PA, Tailândia/PA, Terra Alta/PA, Terra Santa/PA, Tomé-Açu/PA, Tracuateua/PA, Trairão/PA, Tucumã/PA, Tucuruí/PA, Ulianópolis/PA, Uruará/PA, Vigia/PA, Viseu/PA, Vitória do Xingu/PA e Xinguará/PA.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA TERCEIRA - NEGOCIAÇÃO DATA BASE 2020-2021 E CARGOS OPERACIONAIS

As empresas arcarão a partir de **1º de OUTUBRO de 2020** com o **REAJUSTE DOS SALÁRIOS de 3,92% (TRÊS INTEIROS VÍRGULA NOVENTA E DOIS CENTÉSIMOS PERCENTUAIS)** a título de negociação referente a data-base de **2020**, sem retroatividade, compreendendo **EXCLUSIVAMENTE** a mão-de-obra a seguir relacionada: **a) Fiel Chefe de Equipe, b) Condutor de Carro Forte, c) Vigilante de Cobertura de Carro Forte e Escolta Armada**, que estejam no exercício pleno de seus contratos de trabalho no dia **01 de MARÇO de 2020**, descontando-se os aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de março de 2019 a fevereiro de 2020, exceto os decorrentes de término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento, localidade ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**Parágrafo Primeiro** - Para o REAJUSTE DOS SALÁRIOS do ano de 2021-2022, será aplicado a partir do dia 1/03/2021, o índice do INPC correspondente ao período de março de 2020 à fevereiro de de 2021.

**Parágrafo Segundo**- Fica estabelecido entre as partes que nada será devido a título de retroativo, seja, por reajustes salariais ou outras rubricas financeiras desta convenção coletiva, relativos ao período de Março a Outubro de 2020.

**Parágrafo Terceiro**- As diferenças salariais referentes ao período compreendido entre outubro a dezembro será pago até a folha de março de 2021, sendo que, se de forma parcelada, limitado a 03 parcelas, sendo que as rubricas pagas em espécie deverão ser pagas em espécie e as pagas em ticket-alimentação deverão ser pagas em ticket-alimentação.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer ao empregado, cópias dos comprovantes de pagamentos de salários, com especificações dos títulos e quantias pagas e descontadas, bem como nas rescisões contratuais.

**Parágrafo Único:** Os serviços extraordinários prestados deverão ser especificados junto ao envelope ou holerite de pagamento dos empregados, obedecendo ao título de horas extras, exceto o descanso semanal e feriados trabalhados não compensados, e o pagamento da hora do intervalo intrajornada não usufruído, bem como, o adicional noturno no percentual legal, compreendido entre 22h até o final da jornada de trabalho, que serão especificados levando-se em conta os dias e horas laborados nesse horário, que serão pagos em títulos próprios.

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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, sem que essa operação imponha qualquer ônus ao trabalhador.

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

b) A data de pagamento, para todos os efeitos legais, será a 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 ou Laboral.

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

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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'.

**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

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que tenha caráter meramente eventual o empregado substituto não fará jus ao salário contratual do substituído.

**Parágrafo Primeiro** - 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.

**Parágrafo Segundo** - 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 OITAVA - VERBAS SUPLEMENTARES E ADICIONAIS INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO**

Para cálculo de 13º salário e verbas rescisórias, integram à remuneração do empregado a média dos últimos 12 (doze) meses ou fração, dos valores pagos habitualmente a título de adicionais legais, serviço suplementar, sobreaviso, salário variável e outras verbas remuneratórias.

**Parágrafo Primeiro** – Para o cálculo das férias integra à remuneração do empregado a média dos 12 (doze) meses do período aquisitivo.

**Parágrafo Segundo** - Para efeitos de caracterização da habitualidade de pagamento das verbas remuneratórias contidas na presente Convenção Coletiva, essa ficará caracterizada a partir do 1º dia após a frequência de seis meses, excluído o mês de férias, dentro de um período dos 12 (doze) últimos meses, com os efeitos *ex tunc*, limitados ao Art. 7º, XXIX, a, da Constituição Federal.

**Parágrafo Terceiro** – Deverá a empresa, no ato da homologação do TRCT, apresentar a média que obteve o valor das férias e 13º salário, integral ou proporcional.

#### **CLÁUSULA NONA - DESLOCAMENTO SERVIÇOS TEMPORÁRIOS / CURSOS**

Nos deslocamentos do empregado da categoria conveniente para outras cidades diversas daquela para que fora contratado, desde que não implique em mudança de seu domicílio, seja por motivo de serviço temporário ou, cursos determinados pela empresa empregadora, esta estará obrigada ao custeio das despesas com transporte, alimentação e hospedagem, definidas por ela durante o período de deslocamento, nada podendo ser descontado do empregado a esse título.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 ou residência, o tempo despendido

durante o percurso de uma localidade para outra que exceder os limites da jornada de trabalho, por dia, será remunerado.

**Parágrafo Primeiro**- 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 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.

**Parágrafo Segundo** – O tempo para deslocamento tratada nesta cláusula, mesmo quando remunerado, não desqualifica nem afeta o regime de jornada de trabalho e de repouso até então praticado, que deverá ser mantido após o retorno da viagem, sendo que durante a permanência no local de destino poderá ser adotada outra escala mais apropriada aos serviços conforme a necessidade do serviço e o interesse da empresa. O início dos serviços no local de destino ou quando do retorno poderá se dá imediatamente após a chegada, desde que a jornada máxima, somada com o deslocamento, se limitar a 12 horas, quando deverá ser interrompido o trabalho, só sendo permitido o reinício após 12 horas mínimas de repouso.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESPESAS DE VIAGEM**

O pagamento das despesas havidas com deslocamentos terrestre, aéreo e fluvial obedecerá somente a um dos parágrafos abaixo, a critério das empresas:

**Parágrafo Primeiro** - 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 acima de 12 horas com pernoite, diária de 2/30 do salário-base, por pernoite;
- d) duração acima de 12 horas sem pernoite, diária de 1,5/30 do salário-base.

**Parágrafo Segundo** - 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 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.

**Parágrafo Terceiro** - 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.

**Parágrafo Quarto** – Entende-se como duração de viagem o tempo gasto entre a saída BASE DE SAÍDA/ORIGEM e o retorno a mesma BASE DE SAÍDA/ORIGEM.

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

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

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

**Parágrafo Primeiro** - A hora extra quando realizada a partir das 22h00m até às 05:00, será considerada como hora extra noturna e, para todos os fins, acrescida do adicional noturno calculado a base de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora extra diurna.

**Parágrafo Segundo** - O Descanso Semanal Remunerado – DSR é calculado com base em 1/6 da Hora Extra paga.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

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

**Parágrafo Primeiro** – Em qualquer escala prevista neste instrumento, laborada em período noturno, o adicional noturno será computado a partir de 22h00 até às 05h00, nos termos do artigo 73 da CLT.

**Parágrafo Segundo:** O adicional noturno será acrescido do DSR - Descanso Semanal Remunerado, calculado e pago a base de 1/6 sobre o valor correspondente.

#### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Considerando que desde de dezembro/2007 existe cláusula inserta em norma coletiva de trabalho firmada entre as partes, tratando sobre “Risco de Vida”. Considerando que Lei nº 12.740 de 08.12.2012, exigia regulamentação através do Ministério do Trabalho e Emprego e por força normativa as partes antes mesmo da publicação da citada Lei nº 12.740/2012, desde março/2012, já estabeleceram o pagamento de 30% (trinta por cento). Considerando ainda nas Convenções Coletivas anteriores, existe previsão no sentido que “*havendo advento de nova legislação tratando sobre “Risco de Vida” nas atividades de segurança e vigilância, ainda que com outra nomenclatura*”, a cláusula em questão “*deixará de vigorar, obrigando-se as partes observar o novo texto legal*”. Considerando finalmente os termos da Lei nº 12.740 de 08.12.2012, ao Fiel Chefe de Equipe, Condutor de Carro Forte, Escolta de Carro Forte e Escolta Armada, quando estiverem de fato no exercício das atividades de transporte de valores e escolta armada, definidos pelas Leis nº 7.102/83, 8.863/94, 9.017/95, Decreto nº 1.592/95 e Portaria nº 3.233/2012-DG/DPF, de 10.12.2012, alterada pela Portaria nº 3.258/2013 – DG/DPF, publicada no D.O.U em 14/01/2013, será concedido a título de **adicional de periculosidade** e aplicado sobre o piso salarial, o percentual de **30,00% (TRINTA POR CENTO)**.



**Parágrafo Primeiro** – O adicional de periculosidade integra os salários para todos os fins, incidindo, consecutivamente, sobre a hora normal, hora extra, hora intrajornada, adicional noturno e Descanso Semanal Remunerado; Sobre o décimo terceiro salário, férias e o abono de 1/3 e comporá a média para levantamento de cálculo de rescisão contratual.

**Parágrafo Segundo** – As partes reconhecem que o Adicional de Periculosidade que trata o *caput* desta cláusula, já constava das Convenções Coletivas de Trabalho anteriores como é o caso da cláusula Quinta do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PA000713/2007, Processo DRT-PA nº 46222.013147/2007-31, de 19.12.2007; cláusula XXIV do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PA000485/2009, Processo DRT-PA nº 46222.008977/2009-16, de 09.10.2009; cláusula XXIV do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PA000724/2010, Processo DRT-PA nº 46222.008547/2010-20, de 26.10.2010; cláusula XXIV do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PA000186/2011, Processo DRT-PA nº 46222.002499/2011-47, de 30.03.2011; cláusula XXIV do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PA000275/2012, Processo DRT-PA nº 46222.005418/2012-41, de 04.06.2012, cláusula XXIV do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PA000177/2013, Processo DRT-PA nº 46222.003102/2013-04, de 14.04.2013, que nesses casos a nomenclatura adotada foi de “Adicional de Risco de Vida” em face da inexistência de Lei ordinária para regulamentar a matéria para a atividade de vigilância e segurança privada, pelo que se reconhece o “Adicional de Risco de Vida” já concedido como “Adicional de Periculosidade”, e fica pactuado que o empregado que exerça ou tenha exercido a atividade em que há, simultaneamente, a insalubridade em qualquer grau e a periculosidade, prevalecerá sempre o adicional de periculosidade, por ser mais vantajoso ao trabalhador, não podendo haver cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade.

**Parágrafo Terceiro** - As faltas não legalmente justificadas serão proporcionalmente descontadas.

#### **Adicional de Sobreaviso**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SOBREAVISO**

Fica convencionado o estabelecimento de escalas de sobreaviso, independentemente da jornada habitual.

**Parágrafo Primeiro** - 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.

**Parágrafo Segundo** - A remuneração dos empregados no cumprimento da escala de sobreaviso corresponderá a no mínimo 1/3 do valor da hora normal.

**Parágrafo Terceiro** - Depois de acionado para o serviço, quando cessará o sobreaviso, o tempo de efetivo trabalho será remunerado como serviço extraordinário.

**Parágrafo Quarto** - 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.

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

**Parágrafo Sexto** - 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.

**Parágrafo Sétimo** - 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.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TICKET ALIMENTAÇÃO - VALE REFEIÇÃO**

As empresas concederão a todos os integrantes da categoria profissional, benefício social através da concessão de ticket Alimentação ou vale refeição (impresso ou magnético), no valor de **R\$ 32,00 (TRINTA E DOIS REAIS)** cada um, que será concedido considerando a quantidade de dias efetivamente trabalhados, 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 o valor e a sistemática conforme disposições abaixo:

**Parágrafo Primeiro** - 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;

**Parágrafo Segundo** – Será pago a partir do dia 01 de **OUTUBRO de 2020**, SEM RETROATIVIDADE À DATA BASE, excepcionalmente e exclusivamente aos empregados que compõe a categoria profissional em carro forte, escolta armada e transporte de valores do Estado do Pará, quando estiverem de fato no exercício das atividades de transporte de valores e escolta armada, definidos pelas Leis nº 7.102/83, 8.863/94, 9.017/95, Decreto nº 1.592/95 e Portaria nº 3.233/2012-DG/DPF, de 10.12.2012, alterada pela Portaria nº 3.258/2013 – DG/DPF, publicada no D.O.U em 14/01/2013, mensalmente, 30 (trinta) tickets Alimentação ou vale refeição (impresso ou magnético) de **R\$ 32,00 (TRINTA E DOIS REAIS)**, cada um, somente no caso em que não se verificar nenhuma falta, mesmo que justificável, exceto pelos motivos abaixo relacionados:

**a)** Os dias em que o empregado permanecer afastado por motivo de acidente do trabalho ou doença ocupacional. Limitados à 15 (quinze) dias.

**b)** Ausência do emprego em decorrência de óbito de ascendente e/ou descendente, cônjuges e/ou irmão, por 02 (dois) dias consecutivos, na conformidade do estabelecido em lei.

**c)** Ausência do emprego em decorrência de licença paternidade ou maternidade até o limite de 30(trinta) dias.

**d)** período de 03 (três) dias consecutivo em decorrência de casamento do empregado, conforme previsto em lei.

**Parágrafo Terceiro:** Considerando o PARÁGRAFO SEGUNDO da presente cláusula, no caso da apresentação de atestado(s) médico ou odontológico de até 03 (TRÊS) dia por mês, será descontado 01 (um) ticket alimentação-refeição referente a ausência. Caso a quantidade ultrapasse 03(TRÊS) dias, para a concessão do benefício, será aplicada a regra constante do *caput* desta cláusula.

**Parágrafo Quarto** - No caso de ocorrência de faltas mesmo que justificáveis e que não faça parte das exceções previstas nas alíneas do parágrafo segundo desta cláusula, quando do pagamento do benefício, será considerado para todos os efeitos a regra constante do *caput* desta cláusula.

**Parágrafo Quinto** – Não será considerado para concessão do benefício o período em que o trabalhador gozar as férias, exceto os dias referente a eventual abono pecuniário de que trata o artigo 143 da CLT. Assim, havendo dias trabalhado no(s) mês(es) da fruição das férias, para pagamento do benefício, será considerado o *caput* desta cláusula.

**Parágrafo Sexto** – Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário, e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária 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* desta cláusula, bem como os parágrafos segundo e terceiro desta cláusula.

**Parágrafo Sétimo** -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 neste instrumento, inclusive quanto a prazo, multa e disposições prevista na presente Norma Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 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 intrajornada para realizar a sua refeição por meio do benefício concedido pela empresa;

**Parágrafo Nono** – Considerando o *caput* desta cláusula, fica estabelecido que não será devido Ticket Alimentação e Vale Transporte referente aos dias não trabalhados.

**Parágrafo Décimo-** Fica pactuado que as empresas deverão efetuar a reposição dos valores em relação as diferenças do Ticket Alimentação, correspondente aos meses entre Outubro, Novembro e Dezembro de 2020, até a folha de março de 2021, ou seja, até o quinto dia útil de abril de 2021.

**Parágrafo Décimo Primeiro** - As partes negociaram como compensação pelo retroativo salarial relativo aos meses de março à outubro de 2020, que as empresas pagarão aos empregados, em única oportunidade e de forma excepcional cartela de Ticket Alimentação Extraordinária no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), cujo pagamento deverá ser realizado em 3 (três) parcelas iguais de R\$200,00 (duzentos reais), nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2021, nada mais sendo devido a título de valores retroativos. O benefício disposto nese Parágrafo não será renovada nos próximos anos tendo em vista a excepcionalidade da medida decorrente da negociação coletiva da data base 2020/2021.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TICKET ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO - NATALINO**

No mês de **DEZEMBRO, até o dia 20**, as empresas concederão a todos os integrantes da categoria profissional em plena atividade profissional, benefício social através da concessão de **15 (QUINZE)** Ticket Alimentação ou Refeição (impresso ou magnético), no valor de **R\$ 32,00 (trinta e dois reais)**, o valor facial de cada um, para os empregados relacionados no *caput* da cláusula I desta Norma Coletiva de Trabalho, podendo, aquelas empresas que já concederam o benefício no valor convencionado anteriormente, pagar a diferença no mês de Janeiro de 2021.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados que contarem com menos de 12 (doze) meses na função de que trata o *caput* da cláusula I, no mês de DEZEMBRO, será considerada a proporcionalidade ao tempo de serviço efetivo, incluso nesta situação os trabalhadores cujos contratos estavam suspensos ou interrompidos. Da mesma forma o **TICKET ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO NATALINO será devido de modo proporcional ao tempo de serviço**. Nesse caso será dividido os 15 Tickets pelos 12 meses e o resultado será multiplicado pela quantidade de meses que empregado tiver na empresa. Exemplificadamente: **((15 /12) x 6 meses para o empregado admitido em julho = 7,5 Tickets))**.

**Parágrafo Segundo** - O período de apuração será compreendido entre o mês de JANEIRO e DEZEMBRO de cada ano, observando-se a proporcionalidade de que trata o Parágrafo Primeiro desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** - 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

### **Auxílio Transporte**

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

As empresas fornecerão aos seus empregados o vale-transporte instituído em lei.

**Parágrafo Primeiro**- Os Sindicatos Convenientes acordam, com base no parágrafo único, do Art. 5º do Decreto 95.247/87, mediante concordância expressa dos empregados e homologado pelo Sindicato Laboral, que as empresas poderão fornecer a parcela de sua responsabilidade correspondente ao Vale- Transporte em espécie, tal como definido pela legislação, tendo em vista as dificuldades administrativas para a aquisição e distribuição do mesmo em alguns Municípios, decorrentes das peculiaridades próprias do Estado do Pará e do setor de Transporte de Valores e Escolta Armada, no que diz respeito ao local de labor e às constantes transferências dos empregados para as diversas frentes de trabalho das empresas, prestação de serviços em locais onde o meio de transporte é efetuado inclusive por barcos, que não aceitam vale transporte ou por força do próprio processo de prestação de serviços ou mesmo diante da efetiva inexistência de regular transporte público.

**Parágrafo Segundo**- Na hipótese prevista nesta cláusula, o empregado assinará termo de compromisso pela opção acordada, estabelecendo que o pagamento será feito em folha, sob o título “Indenização de Transporte”, e que como tal terá caráter meramente de ressarcimento, não tendo natureza salarial, nem se incorporando a sua remuneração para qualquer efeito, e, portanto, não se constituindo base de incidência para a remuneração bem como para contribuição previdenciária ou do FGTS.

**Parágrafo Terceiro**- Ocorrendo majoração de tarifa na localidade, as empresas obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado

### **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE SAÚDE**

Ao Fiel Chefe de Equipe, Condutor de Carro Forte, Escolta de Carro Forte e Escolta Armada, quando estiverem de fato no exercício das atividades de transporte de valores e escolta armada, definidos pelas Leis nº 7.102/83, 8.863/94, 9.017/95, Decreto nº 1.592/95 e Portaria nº 3.233/2012-DG/DPF, de 10.12.2012, as empresas se comprometem a implementar e manter em favor unicamente desses trabalhadores e 01 (um) dependente legal indicado pelo mesmo, plano de saúde ambulatorial (enfermaria) em empresa particular especializada no assunto. Sobre o valor das mensalidades, esta limitada até **R\$ 99,75 (noventa e nove reais e setenta e cinco centavos)**, o empregado pagará o equivalente a 1,0% (um por cento) do piso salarial, que será deduzido nos seus vencimentos mensais e TRTC, conforme o caso.

**Parágrafo Primeiro** – A partir do registro da presente norma coletiva o benefício social que trata o caput desta cláusula é estendido para mais 01(um) dependente legal na forma da lei, á critério do titular, sendo que exclusivamente para esse caso, será descontado do empregado o equivalente a 1% (um por cento) desse custo individual do plano de saúde.

**Parágrafo Segundo** - No caso de afastamento por extinção do contrato de trabalho, será automaticamente excluído do funcionário e do(s) respectivo(s) dependente(s) o benefício do caput desta cláusula.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA EM LOCAIS ISOLADOS**

Na ocorrência de doenças 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 comprovados.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FUNERAL**

Em caso de morte natural do trabalhador ou no exercício da função e em defesa do patrimônio vigilado, obrigasse o empregador nas despesas do funeral, no mínimo de categoria simples.

**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.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGUROS**

As empresas estipularão, às suas expensas, para os seus empregados integrantes da categoria profissional que exerçam as funções relacionadas no *caput* da Cláusula III 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 a fornecerem cópia da apólice de seguro quando solicitada pelo trabalhador.

**Parágrafo Terceiro** – Para efeito de cálculo securitário, do trabalhador que estiver afastado do trabalho por motivo de acidente ou tratamento de saúde, será considerada a última remuneração mensal que lhe foi atribuída em atividade, excluindo-se as horas extras e demais adicionais

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - 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.

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

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

**Parágrafo Primeiro** – A reciclagem de que trata o *caput* desta cláusula para o Fiel, Chefe de Equipe, Condutor de Carro Forte e Vigilante de Cobertura de Carro Forte será de EXTENSÃO EM TRANSPORTE DE VALORES, enquanto que para o ESCOLTA ARMADO, será de EXTENSÃO EM ESCOLTA ARMADA na forma da legislação em vigor.

**Parágrafo Segundo** –No caso da não obtenção desta habilitação nos casos de reciclagem ou de reenquadramento profissional, em razão da exigência legal para o exercício profissional, poderá a empresa suspender o trabalhador do exercício da função por prazo não superior a um mês, sem remuneração, e assim sucessivamente, até final satisfação da exigência.

**Parágrafo Terceiro** -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.

**Parágrafo Quarto** - 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.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP**

As empresas concederão o PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP aos trabalhadores, no ato de sua dispensa e no ato da solicitação para aposentadoria, atendendo ao disposto no artigo 58, parágrafo 4º da Lei nº 8.213, de 24.07.1991.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões de contratos individual de trabalho exigidas por lei, serão preferencialmente, feitas perante a entidade sindical profissional, em sua sede, subsede, delegacia ou seções regularmente instaladas, devendo as empresas apresentar, obrigatoriamente, por ocasião da homologação, além da documentação legal a regularização do Registro Profissional e Reciclagem, sob pena de ressalva.

**Parágrafo Primeiro** -Fica vedado o pagamento de Rescisão de Contrato de Trabalho por cheque, exceto no caso de cheque administrativo.

**Parágrafo Segundo** - Nas funções em que é legalmente exigido, estando o comprovante de Curso ou Reciclagem a vencer na data que anteceda 30 (trinta) dias da data da rescisão de contrato de trabalho, ou mesmo não sendo apresentado o comprovante de Curso ou Reciclagem, a empresa fica obrigada a apresentar o comprovante de quitação de matrícula ou inscrição em curso de formação e reciclagem autorizada na forma da lei, que conste o nome do trabalhador ou opcionalmente 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 VIGÉSIMA OITAVA - DESPESAS DE DESLOCAMENTO PARA FORA DA LOCALIDADE DE TRABALHO RESCISÃO**

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 VIGÉSIMA NONA - DA DEMISSÃO ANTES DA DATA-BASE**

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base será pago uma indenização adicional, na forma do artigo 9º da Lei nº 7. 238/84.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE RECOMENDAÇÃO AO EMPREGADO**

As empresas convenientes se obrigam, no caso de dispensa sem justa causa do empregado, ou no caso de pedido de dispensa, ao fornecimento de carta de recomendação ao mesmo, o que deverá ocorrer no ato da rescisão de contrato, junto ao sindicato profissional – SINDFORTE-PA conveniente.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO JORNADA DE TRABALHO**

O empregado que, no curso do Aviso Prévio, recebido ou concedido, obtiver novo emprego e provar esta condição através de declaração escrita do novo empregador, fica dispensado do cumprimento do prazo restante do aviso, considerando-se rescindido o Contrato na data do efetivo desligamento, ficando as partes isentadas do pagamento dos dias restantes do Aviso Prévio.

**Parágrafo Primeiro** - Salvo a exceção disposta no item anterior, as empresas obedecerão em relação ao Aviso Prévio, o disposto na **Lei n. 12.506/2011** que regula a matéria.

**Parágrafo Segundo** - Em função da operação dos serviços, fica convencionado 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, em caso do aviso ser de 30 dias

### **Estágio/Aprendizagem**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA APRENDIZAGEM NO TRANSPORTE DE VALORES**

Para a atuação de aprendiz como profissional de transporte de valores, visando o cumprimento da cota mínima de 5% (cinco por cento) sobre o efetivo operacional, prevista no artigo 9º do Decreto nº 5.598/2005, as empresas de transporte de valores no Pará, considerando a periculosidade da atividade, deverão preencher as vagas das cotas sobre o efetivo do setor administrativo de cada empresa, observando os requisitos mínimos previstos na Lei nº 7.102/83 e seus regulamentos.

### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADO OU REABILITADO**

Considerando que o vigilante de cobertura de carro forte e escolta armada tem a função legal de inibir ou proibir ação delituosa com o uso de armas de fogo ou branca, sendo treinado para defesa pessoal, de patrimônio, de pessoas necessitando, assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141 do Decreto 3.048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (Art. 37, VIII/CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de vigilante, e que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de vigilante (art. 140 e 141 do Decreto nº 3048/99). Fica facultado a empresa submeter antes à Polícia Federal, conforme Lei 7.102/83 e Portaria/DPF 387/2006, e não se aplicará o aproveitamento em outras funções, uma vez que a ampla maioria de seus empregados são vigilantes.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DECLARAÇÃO DE CURSOS CONCLUÍDOS**

Quando solicitada pelo empregado dispensado, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos durante o vínculo empregatício, desde que conste de seus registros.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LIMITE DE IDADE**

Para admissão de membros da categoria profissional conveniente nas funções dispostas na cláusula terceira não haverá restrição de idade, observando-se no que couber os limites da legislação que regula os serviços de vigilância privada, transportes de valores e escolta armada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAME PSICOTÉCNICO PARA CONDUTOR**

No pleno exercício profissional, quando da RENOVAÇÃO da Carteira Nacional de Habilitação, desde que o trabalhador não tenha incorrido em infração de trânsito grave ou gravíssima na forma da legislação de trânsito, no exercício da função, a empresa custeará somente o valor referente ao “EXAME PSICOTÉCNICO PARA FINS PROFISSIONAIS” para os CONDUTORES DE VEÍCULO ESPECIALIZADO (CARRO FORTE)

#### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

Na hipótese de vir o empregado abrangido por este instrumento coletivo de trabalho a responder inquérito ou procedimento judicial penal em razão de ação comprovadamente resultante do regular exercício da profissão, as Empresas se obrigam à prestação de assistência judiciária, inclusive perante Delegacias, sem que os empregados arquem com quaisquer despesas ou

ônus durante o período de vínculo de emprego com a empresa a qual era empregado no período.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - APURAÇÃO DE OCORRÊNCIA EM 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, mediante prévia convocação formal.

**Parágrafo Primeiro** -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.

**Parágrafo Segundo** -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.

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

**Parágrafo Quarto** - 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 em 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.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA – ESTABILIDADE**

A PARTIR DA DATA DO REGISTRO DA PRESENTE NORMA COLETIVA DE TRABALHO PERANTE O

MTE, as empresas assegurarão estabilidade provisória no emprego ao trabalhador que estiver comprovadamente a 02 (dois) anos da aposentadoria, seja por idade ou contribuição.

**Parágrafo Primeiro** – O Empregado deverá informar por escrito o Empregador no momento em que restar apenas 02 (dois) anos para a sua aposentadoria por idade ou contribuição, eis que essa informação é do conhecimento apenas do empregado evitando a dispensa no caso de redução ou extinção do posto de serviços, entre outros motivos, exceto a dispensa por justa causa, apurada na forma da lei.

**Parágrafo Segundo** – Para a concessão da estabilidade provisória prevista no caput desta cláusula, a comprovação junto à empresa de que trata o parágrafo primeiro, dar-se-á mediante certidão ou documento equivalente expedido pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada caso o

empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício, quando então terá o prazo de até 30(trinta) dias para avisar o empregado da regularidade dos documentos e tempo de contribuição.

**Parágrafo Terceiro** – Uma vez aposentado o Empregado e permanecendo no emprego, por consequência lógica, automaticamente decairá a garantia de emprego que trata o caput desta cláusula.

**Parágrafo Quarto** – Nas localidades onde não houver possibilidade de aplicação desta norma, fica facultado ao empregado a transferência para a localidade mais próxima, sem quaisquer ônus adicionais para a empresa.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ENCARGOS SOCIAIS, PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS**

Em decorrência de estudos realizados no segmento de Vigilância e Segurança Privada no Estado do Pará, as empresas utilizarão na composição de preços de serviços de Vigilância e Segurança encargos sociais e trabalhistas mínimos no percentual de 83,04%, para postos de serviços de segunda a sexta-feira; 82,64% para postos de serviços de segunda a sábado e 83,43%, para postos de serviços no regime de 12 horas de trabalho, por 36 de descanso (12x36), conforme indicados nos referidos estudos, os quais se encontram à disposição nas sedes das respectivas entidades convenientes e que têm por objetivo garantir o provisionamento mínimo das verbas sociais, trabalhistas, previdenciárias e indenizatórias, evitando assim a sonegação de direito dos trabalhadores.

**Parágrafo único:** O percentual de encargos sociais e trabalhistas estabelecido no *caput* desta cláusula, poderá ser majorado em função das peculiaridades de cada serviço contratado.

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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).

**Parágrafo Segundo** – Quando do encerramento do Contrato comercial e como forma de manter o emprego, havendo vaga em outro contrato ainda que em horário distinto do habitual a empresa comunicará o trabalhador com antecedência mínima de 30 (trinta) dias a mudança de turno.

**Parágrafo Terceiro** – Não configuram situações para efeito do parágrafo anterior as hipóteses de mudança de turno por interesse do trabalhador.

**Parágrafo Quarto** – Fica autorizado a alteração da jornada e horário de trabalho dos empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REGIME DE 12 X 36**

Fica convencionado 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.

**Parágrafo Primeiro** – A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73. (redação do §1º do artigo 59-A da CLT).

**Parágrafo Segundo** - Fica convencionado a convocação para realização de serviço extraordinário, 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.

**Parágrafo Terceiro** - 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 ocorrer nos finais de semana o trabalhador terá direito a um domingo de descanso para cada 07 (sete) semanas corridas. A ampliação eventual dos 03(três) dias 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.

**Parágrafo Quarto** - 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, repouso semanal remunerado, mesmo na ocorrência de domingos. Também não será computado como extra o trabalho realizado na décima primeira e décima segunda horas da jornada 12X36, as quais serão consideradas horas normais de trabalho.

**Parágrafo Quinto** - Por se tratar de jornada especial de compensação, fica convencionado que para cada dia de falta injustificada será descontado o valor de 2/30 (1/30 referente a falta e 1/30 do repouso semanal), 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

**Parágrafo Primeiro** – Em horário misto, considerado entre as 22h00m de um dia até às 05h00 do dia seguinte, a hora convencional será reduzida para 52 minutos e 30 segundos, considerada como hora noturna reduzida, devendo a redução em cada hora laborada no período, ser computado e pago como serviço extra, acrescida do descanso semanal remunerado – DSR, a base de 1/6 sobre os respectivos valores, ficando, neste caso vedada a compensação.

**Parágrafo Segundo** - 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.

**Parágrafo Terceiro** - Dadas as peculiaridades deste sistema de trabalho, e desde que o mesmo não seja ultrapassado, nada será devido a título de horas extras, repouso semanal remunerado, mesmo na ocorrência de domingos. Também não será computado como extra o trabalho realizado na décima primeira e décima segunda horas da jornada, as quais serão consideradas horas normais de trabalho.

**Parágrafo Quarto** - 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.

**Parágrafo Quinto** - Por se tratar de jornada especial de compensação, fica convencionado que para cada dia de falta injustificada será descontado o valor de 2/30 (1/30 referente a falta e 1/30 do repouso semanal), 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.

**Parágrafo Sexto** – No caso de deslocamento para labor em outro posto de serviço na jornada prevista no *caput* desta cláusula, aplica-se o disposto na Cláusula X deste instrumento normativo, que trata do “Deslocamento – Remuneração do Tempo de Viagem”.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SEIS DIAS DE OITO HORAS**

Fica convencionada a utilização de jornada de oito horas com uma folga semanal, totalizando 48 horas semanais, hipótese em que serão pagas como extraordinárias as horas excedentes à 44ª hora, ou seja, serão pagas como extras 4 horas semanais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 44 HORAS SEMANAIS**

Fica convencionada a utilização dos seguintes regimes de compensação que totalizem 44 horas normais por semana em jornada de: 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 de folga.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CINCO DIAS DE SEIS HORAS E UM DIA DE DOZE HORAS**

Fica convencionada a utilização da presente jornada de trabalho, pelo que fica compensado o trabalho em dia de domingos e feriado, e em relação ao dia de 12 horas trabalhadas, que tem 6 horas a mais da jornada habitual realizada nos cinco dias, esse excedente não será considerado como hora extra, pois os seis dias trabalhados totalizam 42 horas normais por semana.

**Parágrafo Único-** Na falta injustificada ou pelo dia de suspensão será descontada a diária calculada a base das horas previstas para o dia não laborado e o “descanso semanal remunerado” a base de 1/30 do salário mensal.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PESSOAL ADMINISTRATIVO**

Com relação ao horário do pessoal administrativo, fica convencionada a compensação de jornada de modo que sejam observados a carga normal de trabalho de 44 horas por semana e com um dia de folga semanal.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME PARCIAL**

Fica convencionado a utilização do trabalho em regime parcial conforme previsto na Medida Provisória No 2.16441, de 24 de agosto de 2001.

I – Para adoção do trabalho em regime de tempo parcial, a admissão deverá, exclusivamente, ter como finalidade a abertura de novas contratações de trabalhadores no setor, 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;

II –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);

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇO NOTURNO**

Considerando o artigo 73 da CLT, exclusivamente para o trabalho realizado no período noturno entre as 22:00 de um dia e as 05:00 do dia seguinte, mesmo em jornadas de horário misto, a hora trabalhada nesse intervalo será computada como de 52 (cinquenta dois) minutos e 30 (trinta) segundos e sujeitas ao pagamento do adicional noturno.

**Parágrafo Primeiro** – O valor da Hora Noturna se obtém conforme o cálculo abaixo:

a) Horas Normais x  $(60 / 52,50)$  – Horas Normais ou;

b)  $(\text{Horas Normais} / 52,5 \times 60)$  – Horas Normais.

**Parágrafo Segundo**- Quando houver o pagamento de horas extras está será acrescida do descanso semanal remunerado calculado a base de 1/6 sobre as mesmas

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO FACULTATIVA DE HORAS**

As empresas poderão implementar regime de compensação mensal de horas extras, mediante concordância expressa e assinatura de acordo individual com cada empregado interessado, ficando a decisão a cargo pessoal e exclusivo do empregado, tudo nos termos do artigo 59 §6º da CLT, passando a integrar o contrato de trabalho no tempo de sua duração.

**Parágrafo Primeiro** - Neste regime, as horas extras realizadas em um mês poderão ser compensadas dentro do período de apuração da folha de cada empresa, devendo ser pagas em dinheiro caso não seja possível a compensação no prazo estabelecido no caput.

**Parágrafo Segundo** - Ficam vedadas quaisquer outras formas de compensação ou banco de horas.

**Parágrafo Terceiro** – No advento do trabalhador não mais desejar realizar a compensação de jornada, deverá o mesmo solicitar por escrito a sua exclusão, com antecedência mínima de 30(trinta) dias

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica assegurado aos integrantes da categoria profissional que cumprirem jornada superior a 06 (seis) horas de trabalho, seja em escala diurna ou noturna, a concessão do intervalo intrajornada de 01 (uma) hora para repouso e alimentação, e para os que cumprirem jornada superior a 04 (quatro) até 06(seis) horas de trabalho, fica assegurado a concessão do intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos.

**Parágrafo Primeiro-** Quando concedido o intervalo intrajornada, para repouso e alimentação conforme as regras a seguir, o período a este destinado não será computado na duração do trabalho diário e complementarará o intervalo entre jornadas de que trata o art. 66/CLT, não desqualificando a jornada de trabalho adotada:

- a) No regime de 12 x 36 ou em regime de campo, a concessão do intervalo intrajornada ocorrerá entre a 4<sup>a</sup> (quarta) e a 8<sup>a</sup>(oitava) hora da jornada diária trabalhada.
  
- b) Na jornada de 08 (oito) horas e frações, a concessão do intervalo intrajornada ocorrerá entre a 3<sup>a</sup> (terceira) e a 6<sup>a</sup>(sexta) hora da jornada diária trabalhada.
  
- c) Nas demais jornadas o intervalo intrajornada ocorrerá obrigatoriamente no meio da jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo** –A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, nos termos do artigo 71 §4º da CLT, não se considerando o referido período como tempo de duração de trabalho.

**Parágrafo Terceiro-** A concessão ou indenização do intervalo intrajornada não desqualifica quaisquer das jornadas de trabalho previstas neste Instrumento coletivo de trabalho.

**Parágrafo Quarto** –Fica expressamente vedada a compensação com folga do intervalo intrajornada não concedido

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE JORNADA/CARTÃO**

A jornada normal e extraordinária de trabalho poderá ser controlada através de cartão; papeleta de serviço externo; livro ou folha de ponto; controle de ponto biométrico, com utilização de modelo apropriado, inclusive para o pessoal da área operacional, 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.

**Parágrafo primeiro** –É obrigação dos empregados assinar corretamente a hora de entrada e saída, sendo que sua assinatura de forma invariável (pontos britânicos), verificado pelos inspetores, será reportado aos superiores, e passivo de medida disciplinar pelo empregador, conforme legislação e norma interna do empregador

**Parágrafo segundo** - É vedado aos empregados a retirada dos cartões de ponto dos postos de serviço onde ficarão a disposição dos supervisores sendo a retirada passiva de medida disciplinar pelo empregador, conforme legislação e norma interna do empregador.

**Parágrafo terceiro** – No advento de celebração de acordo individual de compensação de jornada, conforme CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO FACULTATIVA DE HORAS, será fornecido, mediante solicitação do trabalhador, relatório de jornada.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DESCONTO PELO DIA NÃO TRABALHADO**

Em qualquer das jornadas previstas neste documento e também em função do contrato de trabalho, exceto para as jornadas previstas nas Cláusulas XLIV e XLV (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”, 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 01 (uma) diária de trabalho, a ausência na semana implicará no desconto de 06 (seis) diárias a título de “descanso semanal remunerado”;

b) Em jornada semanal com previsão de 02 (duas) diárias de trabalho: pela primeira ausência na semana, 02 (duas) diárias a título de “descanso semanal remunerado” e pela segunda ausência na mesma semana, mais 03 (três) diárias a título de “descanso semanal remunerado”;

c) Em jornada semanal com previsão de 03 (três) diárias de trabalho: pela primeira ausência na semana, 01 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”; pela segunda ausência na mesma semana, mais 01 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado” e pela terceira ausência na mesma semana, mais 02 (duas) diárias a título de “descanso semanal remunerado”;

d) Em jornada semanal com previsão de 04 (quatro) diárias de trabalho: pela primeira ausência na semana, 01 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”; pela segunda ausência na mesma semana, mais 01 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”; pela terceira ausência em diante na mesma semana, mais 01 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”;

e) Em jornada semanal com previsão de 05 (cinco) diárias de trabalho: pela primeira ausência na semana, 01 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”; pela segunda ausência em diante na mesma semana, mais 01 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”;

f) Em jornada semanal com previsão de 06 (seis) diárias de trabalho: independentemente do número de ausências na semana, 01 (uma) diária a título de “descanso semanal remunerado”.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO OPÇÃO DA EMPRESA**

Cabe às empresas a escolha da jornada aplicável aos seus empregados dentre as alternativas fixadas neste Instrumento Coletivo de Trabalho, independentemente, para sua execução, de qualquer acordo individual, ficando expressamente vedada a prática de outra escala além das previstas neste instrumento coletivo de trabalho e que não esteja contemplada na CLT.

**Parágrafo Único-** 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 no Parágrafo Primeiro da Cláusula XLIII, da Norma Coletiva de Trabalho vigente, quando o divisor passará a 180 horas/mês

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS – JUSTIFICATIVA DE FALTAS**

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 – SINDFORTE-PA, nas seguintes condições:

**Parágrafo Primeiro** - Quando mantidos pelas empresas serviços médicos e odontológicos, próprios ou formalmente contratados, os atestados médicos e odontológicos aceitos serão os emitidos por esses serviços.

**Parágrafo Segundo** - 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.

**Parágrafo Terceiro** - Os atestados médicos serão, obrigatoriamente, entregues às empresas, no prazo de 48hs após o retorno do empregado ao trabalho. Excepcionalmente nas localidades do interior do Estado do Pará em que a empresa não possua atendimento local, o prazo para entrega é de até 72 horas após o retorno do empregado ao trabalho.

**Parágrafo Quarto** - Para entregar o Atestado o empregado poderá formalmente se fazer representar, sendo obrigatório às 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 via e-mail, 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.

**Parágrafo Quinto** -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.

#### **Férias e Licenças**

##### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA REMUNERADA DIRETOR SINDICAL**

Fica estabelecida a licença remunerada, pelo prazo máximo de oito dias ao ano, para participação em congressos, seminários e reuniões, para apenas um Diretor sindical que não esteja liberado à entidade sindical, por empresa, cabendo ao sindicato profissional informar os nomes do Diretor que irá participar, com antecedência de dez dias, e comprovar a efetiva participação em 48 horas após o retorno ao trabalho.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SERVIÇO ESPECIALIZADO DE ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

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 SRT, tendo como finalidade de suprir as obrigações previstas na NR4, NR7 e Portaria SIT/DSST nº 17 de 01.08.2007, publicada no D.O.U, do dia 02/08/2007, que alterou a redação da Norma Regulamentadora nº 4.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CLIMATIZAÇÃO DE AR CONDICIONADO EM CARROFORTE**

As Empresas ficam obrigadas a manter em funcionamento sistema de climatização nos veículos especializados por meio de ar condicionado

#### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ARMAMENTO E EPI**

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados da área operacional uma arma de fogo, se necessário, devidamente legalizada, bem como, quando for o caso, o Equipamento de Proteção Individual – EPI ou Equipamento de Proteção Coletivo – EPC, 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 para fins estranhos ao serviço, ficando convencionado, nesses casos, o desconto em folha ou TRCT do valor integral do prejuízo causado, até o limite legal estabelecido.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA MANUTENÇÃO PERIÓDICA DOS ARMAMENTOS – DO FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS**

A critério das empresas a cada 03(três) meses, estas poderão efetivar a inspeção das armas de fogo e brancas, utilizadas pelos trabalhadores da categoria profissional, a fim de assegurar a boa condição de uso, evitando-se, em decorrência de tal medida preventiva, a ocorrência de acidentes no trabalho.

**Parágrafo Único:** As empresas ficam obrigadas a fornecer todas as ferramentas de trabalho para o exercício da atividade econômica pelos trabalhadores, além dos EPI's e EPC's, observando sempre o disposto pela Lei n. 7.102/83 e na CLT.

## Uniforme

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES

Serão fornecidas gratuitamente, durante cada ano de serviço, 02 (duas) calças, 02 (duas) camisas e 01 (um) par de sapatos ou coturnos, e em caso de necessidade comprovada serão fornecidas mais uma camisa e uma calça, correspondente ao tipo de uniforme exigido pela empresa, sendo também fornecido gratuitamente, qualquer outra peça do vestuário que venha ser de uso obrigatório. Os uniformes completos são de propriedade das empresas.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas de transporte de valores deverão fornecer, para uso exclusivo em serviço, a todos os integrantes da guarnição do Carro Forte,

colete a prova de balas, nos termos da legislação vigente.

**Parágrafo Segundo:** Na reposição anual ou eventual, e na rescisão contratual, os uniformes fornecidos deverão

ser devolvidos no estado em que se encontrarem

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CARTEIRA NACIONAL DE VIGILANTE

As empresas arcarão com o custo e os procedimentos junto ao Ministério Justiça/GRU/FUNAPOL, necessários para a obtenção da Carteira Nacional de Vigilante dos trabalhadores sujeitos a tal exigência legal, nos termos da Lei n. 7.102/83.

## Exames Médicos

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL E CRACHÁ 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 SRT ou outra autoridade fiscalizadora competente, mediante prévia identificação.

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 poderão isoladamente ou em conjunto, implementar 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

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas poderão fixar em quadro de aviso, na sua respectiva sede e em lugar bem visível aos empregados, os boletins e cartas-circular do sindicato, para assegurar o direito de informação dos trabalhadores da categoria profissional conveniente.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ACESSO DO SINDICATO AOS TRABALHADORES**

As empresas mediante solicitação por escrito do SINDFORTE, com antecedência mínima de 02(dois) dias úteis, poderão permitir que este realize mensalmente reuniões nos locais de trabalho, de forma livre e democrática.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Serão colocados em disponibilidade remunerada pelas empresas, até o limite total de 05 (CINCO) membros, sendo no máximo 01(UM) por empresa, exclusivamente, os membros da Diretoria Administrativa efetiva do sindicato profissional Sindicato dos Trabalhadores em Carro

Forte, Transporte de Valores e Escolta Armada do Estado do Pará – SINDFORTE/PA, inclusive com os recolhimentos previdenciários e fundiários, efetivando-se mediante solicitação formal do sindicato profissional 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 devido ao Sindicato Profissional Sindicato dos Trabalhadores em Carro Forte, Transporte de Valores e Escolta Armada do Estado do Pará – SINDFORTE/PA. 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 SINDFORTE/PA.

**Parágrafo Segundo** –Para efetivação da liberação o Sindicato Profissional – SINDFORTE-PA obriga-se enviar formalmente para o Sindicato Econômico e para as empresas, a relação com os nomes dos dirigentes e as respectivas empresas empregadoras.

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

#### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA CÓPIA DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

Ao empregado será fornecida uma cópia de seu contrato individual de trabalho no ato de sua contratação.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO E IMPOSTO SINDICAL REMESSA DE RELAÇÕES**

As empresas remeterão ao sindicato profissional, no prazo de doze dias após o mês de referência da contribuição ou do imposto sindical dos empregados pertencentes à categoria profissional, relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o

CPF, número do PIS, ou salário do mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido, bem como cópia de Guia de Recolhimento das citadas contribuições.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL ASSOCIATIVA**

As empresas descontarão as mensalidades dos associados da entidade sindical profissional – SINDFORTE-PA diretamente em folha de pagamento, no percentual de 4,00% sobre o salário básico, respeitando o salário de cada empregado, nos termos do art. 545 da CLT, desde que devidamente autorizadas as empresas pelos trabalhadores, por escrito, e notificadas pela entidade sindical profissional – SINDFORTE-PA.

**Parágrafo Primeiro** – Quando autorizado pelos trabalhadores o desconto das mensalidades associativas em folha de pagamento, automaticamente estará sendo autorizado as contribuições com outros valores e títulos, previstos em Lei, bem como neste instrumento coletivo de trabalho ou Acordos Coletivos de Trabalho.

**Parágrafo Segundo** - 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 – SINDFORTE-PA ou após comprovado, pela empresa, o desligamento por demissão, benefício por invalidez ou por doença, transferência ou aposentadoria, vedados os pedidos de exclusão do quadro social da entidade sindical profissional – SINDFORTE-PA apresentados através das empresas.

**Parágrafo Terceiro** - Quando autorizado o desconto das mensalidades em folha de pagamento, a entidade sindical profissional – SINDFORTE-PA fica desobrigada de fornecer o recibo de mensalidade, hipótese em que valerá como tal o comprovante de pagamento de salário.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL / ASSOCIADOS**

As empresas descontarão, mensalmente, a contribuição confederativa dos associados ao sindicato profissional – SINDFORTE-PA, no valor correspondente a **1,0% (um por cento)** do salário base de cada empregado.

**Parágrafo Primeiro** – Os descontos da contribuição confederativa dos trabalhadores associados já estão automaticamente autorizados quando os trabalhadores se tornaram sócios do sindicato profissional – SINDFORTE-PA, não precisando de ficha de autorização complementar para a realização deste desconto.

**Parágrafo Segundo** - Os descontos da contribuição confederativa/associados em folha de pagamento somente poderão cessar após devidamente comprovada a exclusão do trabalhador do quadro social, mediante notificação da entidade sindical profissional – SINDFORTE-PA ou após comprovado, pela empresa, o desligamento por demissão, benefício por invalidez ou por doença, transferência ou aposentadoria.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - RATEIO DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Por se tratar de Contribuição de cunho Confederativo, fica estipulado que caberá ao Sindicato Profissional – SINDFORTE-PA promover os repasses devidos as Entidades Hierárquicas.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL NEGOCIAL / ASSOCIADOS**

Outorgado pelo art. 513/CLT e por Assembleia Geral da categoria; considerando as conquistas econômicas e sociais resultantes da negociação ora celebrada pelo sindicato obreiro em favor do coletivo de trabalhadores representado; Considerando a necessidade de provisionamento financeiro para repor os custos despendidos com o processo negocial, tais como: (editais, aluguéis de auditórios, transportes, informativos e demais materiais gráficos, mobilizações, viagens, honorários advocatícios etc.); Considerando ainda a necessidade de provisionamento financeiro para o sustento da entidade e o conseqüente financiamento de suas lutas em defesa da categoria representada, as empresas descontarão de todos os integrantes da categoria associados ao sindicato profissional – SINDFORTE-PA, a título de Taxa Assistencial Negocial, somente nas folhas de pagamento de **janeiro, fevereiro, março e dezembro de 2021 e janeiro e fevereiro de 2022** em cada mês, o valor correspondente a **1% (um por cento)** do salário-base respectivo, recolhendo obrigatoriamente o montante em favor o sindicato profissional SINDFORTE até o 12º dia útil do mês seguinte ao do desconto.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - RECOLHIMENTO DE DESCONTOS**

As empresas descontarão em folha de pagamento os créditos decorrentes da MENSALIDADE SINDICAL ASSOCIATIVA, CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL/ASSOCIADOS, TAXA ASSISTENCIAL NEGOCIAL ASSOCIADOS, TAXA ASSISTENCIAL NEGOCIAL NÃO ASSOCIADOS e CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL /NÃO ASSOCIADO devidos por força desta Norma Coletiva de Trabalho, em favor do sindicato profissional – SINDFORTE-PA, considerando as autorizações anteriores em poder das empresas e futuras a ser encaminhadas pelo Sindicato Profissional SINDFORTE-PA em que os trabalhadores por escrito autorizem o desconto em folha de pagamento, nos termos do artigo 545 da CLT. Deve o repasse ocorrer até o dia 12º dia útil do mês subsequente aos descontos. Os valores deverão ser depositados na conta corrente do SINDFORTE-PA, através de depósito identificado, cujos dados bancários serão informados pelo sindicato profissional, por escrito.

**Parágrafo Único** - Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao SINDFORTE, até o dia 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente ao desconto, uma relação ordenada de todos os empregados que contribuíram, com o respectivo valor bem como o comprovante de depósito para que se possa identificar o depositante.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - TAXA ASSISTENCIAL DE NÃO ASSOCIADOS**

Tendo em vista a inexistência atual de qualquer imposto ou taxa para a manutenção da atividade de representação sindical e do seu trabalho em defesa da categoria profissional, visando atender ao princípio de



que a toda prestação deve corresponder uma contraprestação, durante o período compreendido pela vigência desta Norma Coletiva (CCT), serão devidas por cada empregado integrante da categoria profissional e beneficiado por este instrumento normativo, que manifestarem sua prévia e expressa aceitação, as seguintes contribuições negocial/assistenciais em favor da entidade sindicais profissional representativa. Ao Sindicato Profissional **SINDFORTE/PA**, na base de sua representação, será devida por todos os empregados, uma contribuição assistencial/negocial mensal de 1% (um por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais dos não associados/filiados serão recebidas mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

**Parágrafo primeiro** – Estipula-se que a obrigação das empresas estabelecida nesta norma coletiva, compreende apenas o compromisso de recolher e repassar as contribuições fixadas pelas assembleias dos empregados da categoria beneficiados pela norma, sem qualquer participação, interferência ou responsabilidade quanto ao ato de criação e fixação das referidas contribuições; sendo que, dessa forma, obrigam-se as empresas a recolher as contribuições profissionais aos sindicatos respectivos no máximo até o dia 12 (doze) do mês subsequente ao do desconto e no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC - IBGE, acrescido de multa de 5,0% (cinco por cento) e juros de 1,0% (um por cento) ao mês ou fração até o dia do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL / NÃO ASSOCIADOS / OPOSIÇÃO AO DESC**

As empresas descontarão, mensalmente, dos empregados que manifestarem sua prévia e expressa aceitação, a contribuição confederativa no valor correspondente a 1,0% (um por cento) do salário base de cada empregado, nos termos do art. 545 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - Os descontos da Contribuição Confederativa dos não associados, em folha de pagamento, somente poderão cessar após devidamente comprovada a exclusão do quadro de contribuintes, mediante notificação da entidade sindical profissional – SINDFORTE-PA ou após comprovado, pela empresa, o desligamento por demissão, benefício por invalidez ou por doença, transferência ou aposentadoria, vedados os pedidos de exclusão apresentados através das empresas.

**Parágrafo Segundo** - O desconto da Contribuição Confederativa dos não associados, em folha de pagamento, a entidade sindical profissional – SINDFORTE-PA fica desobrigada de fornecer o recibo da contribuição, hipótese em que valerá como tal o comprovante de pagamento de salário.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CUSTEIO DO PROGRAMA DE COMBATE AO TRABALHO CLANDESTINO**

As empresas abrangidas pela presente CCT, no intuito de contribuir com as atividades do Programa de Combate ao Transporte de Valores e Escolta Armada clandestinas, tais como mobilização de pessoal e veículos para fiscalização “*in loco*” a cargo do sindicato profissional – SINDFORTE-PA, assim como com atividades sociais, educativas, de comunicação e/ou de relevância pública que as entidades sindicais convenientes venham a prestar, repassarão mensalmente, por empregado do setor de Transporte de Valores e Escolta Armada, sem nada descontar deste, a importância de R\$ 1,00 (UM REAL) ao Sindicato dos Trabalhadores em Carro Forte, Transporte de Valores e Escolta Armada do Estado do Pará – SINDFORTE/PA e, R\$1,00 (UM REAL) ao SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VALORES E ESCOLTA

ARMADA DO ESTADO DO PARA – SINDEVALORES/PA, perfazendo a quantia total de 2,00 (DOIS REAIS), por cada empregado, incidindo sobre o total do efetivo do setor de Transporte de Valores e Escolta Armada.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas farão o repasse do montante devido a cada entidade sindical distintamente até o dia **15** (quinze) do mês seguinte ao de referência, o valor referente ao previsto no *caput* desta cláusula, através de uma das seguintes modalidades a critério da entidade sindical:

- a) cheque nominal;
- b) depósito em conta bancária a ser informado pela entidade;
- c) boleto bancário.

**Parágrafo Segundo** – Esta cláusula entra em vigor a partir da data da assinatura desta norma coletiva e terá validade até o dia **28 de fevereiro de 2022**.

**Parágrafo Terceiro** - Juntamente com os comprovantes de recolhimentos dos valores estipulados no *caput* desta cláusula, as empresas obrigatoriamente encaminharão aos sindicatos patronal e profissional–SINDFORTE-PA, mensalmente, relação dos seus empregados do mês de referência, que se prestará, inclusive, à fiscalização dos valores recolhidos.

**Parágrafo Quarto** – Em caso de inadimplência tanto do repasse dos valores constantes do *caput* desta cláusula quanto da entrega da relação dos seus empregados do mês de referência, caberá a entidade sindical prejudicada ajuizar separadamente ação administrativa e/ou judicial de cobrança da obrigação, aplicando à empresa infratora, neste caso, a multa no percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor do crédito que deveria ter sido repassado.

**Parágrafo Quinto** – Os recursos advindos do referido programa serão utilizados pelas entidades sindicais convenientes na medida em que, isolada ou conjuntamente, implementarem ações efetivas que concorram para a consecução do disposto na presente Cláusula.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E REMESSA DE RELAÇÕES**

As empresas reconhecerão a autorização coletiva outorgada por assembleia geral extraordinária para fins de desconto da contribuição sindical laboral, devendo as empresas remeter ao sindicato profissional, no prazo de doze dias após o mês de referência da contribuição ou do imposto sindical dos empregados pertencentes à categoria profissional, relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o CPF, número do PIS o salário do mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido, bem como cópia de Guia de Recolhimento das citadas contribuições.

**Parágrafo Primeiro** – considerando a data do registro da presente norma coletiva fica assegurado às empresas poderão realizar o desconto da contribuição sindical no mês subsequente ao do registro, ou seja, o desconto poderá ser realizado na folha de pagamento de **março/2021**, devendo o valor ser repassado ao sindicato laboral no prazo de doze dias após o desconto.

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 OCTAGÉSIMA TERCEIRA - DATAS COMEMORATIVAS DA CATEGORIA**

Ficam estabelecidos os dias **1º de maio e 19 de agosto** (Dia da Fundação do SINDIFORTE/PA) como datas comemorativas da categoria do transporte de valores.

**Parágrafo Primeiro** - Como forma de reconhecimento e valorização, nas datas citadas no caput, caso haja trabalho dos colaboradores da guarnição de carro forte, as empresas se comprometem a pagar 01 ticket alimentação, a mais, além do já devido, nos termos da **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA TICKET ALIMENTAÇÃO - VALE REFEIÇÃO** deste instrumento normativo, valor este que não se incorporará ao salário dos empregados para qualquer efeito, dada a natureza do benefício.

**Parágrafo Segundo** - As partes ressaltam que as datas citadas no caput não se consideram como feriado, e, portanto, não ensejam o pagamento de horas extras simples ou em dobro.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - DIA DO TRABALHADOR DE CARRO-FORTE, TRANSPORTE DE VALORES E ESCOLTA ARMADA**

Fica convencionada a data de 19 de agosto de cada ano, como o “**DIA DO TRABALHADOR DE CARRO-FORTE, TRANSPORTE DE VALORES E ESCOLTA ARMADA**”

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP)**

Os Sindicatos convenientes poderão manter 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 Subsede do Sindicato profissional; b) Na desistência da prioridade do Sindicato profissional, na Sede ou Subsede do Sindicato econômico, desde que assegurado o acesso e funcionamento independentes das demais atividades; c) Na desistência da prioridade do Sindicato econômico, outros locais definidos em comum acordo entre os convenentes mediante rateio dos custos

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - REGIMENTO DO DISPÊNDIO E QUITAÇÃO**

Para todos os efeitos legais, as partes se dão por satisfeitas com a presente negociação, que põe termo ao disposto na Cláusula Terceira da presente norma coletiva, nada havendo a reclamar em termos de perdas salariais ou de direitos de diferenças a favor de qualquer das partes, por decorrerem de mútuas concessões, incluindo-se a atualização do valor do ticket refeição e o estabelecimento de pisos salariais e reajustes aplicáveis à categoria, definidos na presente norma coletiva, especialmente as condições abaixo referente a retroatividade salarial, pelo que renunciam pleitear, reivindicar ou questionar em qualquer juízo, isolada ou coletivamente, adotando-se as seguintes condições:

**Parágrafo Único** - As partes aceitam a partir de **1º de outubro de 2020** a **tabela de pisos salariais exemplificativa** constante no **ANEXO I** deste instrumento normativo, que reajustará os salários de todos os trabalhadores que estejam no pleno exercício de seus contratos de trabalho na data de vigência desta norma coletiva, sendo novamente corrigida em **MARço** de 2021.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE OS ACORDOS COLETIVOS**

O SINDFORTE e o SINDEVALORES-PA, entidades signatárias deste instrumento normativo, visando exclusivamente proteger os direitos dos trabalhadores, não celebrarão acordos coletivos de trabalho cujas condições sociais e econômicas, nesses contidas, sejam inferiores as asseguradas à categoria laboral nesta convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – As solicitações de acordos coletivos encaminhadas a quaisquer dos sindicatos serão analisadas imediatamente por uma comissão de 02 membros de cada entidade sindical, podendo esta composição conter um diretor e um assessor jurídico, que farão a

comparação entre textos do pretense acordo coletivo e os direitos consignados, em favor dos trabalhadores, na convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Constatada a supressão de direitos dos trabalhadores na proposta de acordo coletivo, após análise comparativa com a convenção coletiva, a comissão lavrará ata relatando as condições desfavoráveis e dará ciência ao(s) solicitante(s) da negativa de celebração do acordo no prazo previsto no Art. 617 da CLT.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - VALIDADE DO INSTRUMENTO COLETIVO**

A data-base ocorrerá em 1º de MARÇO de cada ano, sendo que a próxima dar-se-á em MARÇO de **2022** e o presente Instrumento Coletivo do Trabalho terá vigência assegurado de **01 de MARÇO de 2020** até o dia **28 de FEVEREIRO de 2022**.

**Parágrafo Único** – Fica pactuado que todas as cláusulas do Convenção Coletiva 2020-2022, após o decurso de sua vigência, automaticamente perderão sua eficácia, nos termos do Art. 614 §3 da CLT.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - DA EXTENSÃO DE ABRANGÊNCIA**

O presente Instrumento Coletivo do Trabalho estende-se a todos os integrantes da categoria profissional no Estado do Pará representada pelo sindicato profissional – SINDFORTE-PA, tais

como **a) Fiel Chefe de Equipe, b) Condutor de Carro Forte, c) Vigilante de Cobertura de Carro Forte e Escolta Armada**, quando estiverem de fato no exercício das atividades de transporte de valores e escolta armada, definidos pelas Leis nº 7.102/83, 8.863/94, 9.017/95, Decreto nº 1.592/95 e Portaria nº 3.233/2012-DG/DPF, de 10.12.2012, alterada pela Portaria nº 3.258/2013 – DG/DPF, publicada no D.O.U em 14/01/2013, integrantes da categoria econômica

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - DA RETROATIVIDADE E QUITAÇÃO**

Considerando a data-base em 01 de março de 2020, bem como a data da conclusão das negociações e a data do registro deste instrumento normativo perante o **Ministério da Economia** as empresas deverão pagar as diferenças salariais e respectivos reflexos, assim como o ticket alimentação/refeição e demais parcelas pagas sem os ajustes da presente norma coletiva, referente os meses de OUTUBRO, NOVEMBRO e DEZEMBRO de 2020, da seguinte forma:

a) As diferenças dos meses em questão deverão ser pagas em até a data limite do mês de Março de 2021, ou seja, até o quinto dia útil de abril de 2021.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

Fica estabelecida multa de **R\$50,00 (cinquenta reais)**, por empregado e por mês, isso no caso de infração contínua, pela inobservância de qualquer cláusula do presente Instrumento Coletivo 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.

OZIEL MATOS CARNEIRO

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VALORES E ESCOLTA ARMADA DO ESTADO DO PARA

JONH CARVALHO DE SOUZA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM CARRO FORTE, TRANSPORTE DE VALORES E ESCOLTA ARMADA DO ESTADO DO PARA - SINDIFORTE/PA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - MEDIAÇÃO PRE-PROCESSUAL TRT8**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA SINDIFORTE**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA SINDESP**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - TABELA SALARIAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.