CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PA000017/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/01/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002093/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13620.100086/2022-38
DATA DO PROTOCOLO: 19/01/2022

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo n°: 13620100089202271**e Registro n°:** PA000018/2022
Processo n°: e Registro n°:
Processo n°: 13620100127202296**e Registro n°:** PA000030/2022
Processo n°: 13620100426202221**e Registro n°:** PA000112/2022
Processo n°: e Registro n°:
Processo n°: 13620100451202212**e Registro n°:** PA000115/2022

SINDESP/PA, CNPJ n. 34.682.393/0001-82, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALBERTO MARIO ALVES FONSECA;

E

SINDICATO DOS VIGILANTES DO PARA, CNPJ n. 15.752.819/0001-82, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBIVAL DA COSTA MAIA;

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA, PLANO DA 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, Curralinho/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, 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 Xinguara/PA.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL- DATA BASE 2022-2023 - CARGOS OPERACIONAIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2022

As empresas arcarão a partir de 1º de JANEIRO de 2022 com o reajuste salarial no percentual igual a 9,00% (nove inteiros percentuais), a ser aplicado sobre o salário vigente em dezembro de 2021, a título de negociação referente a data base de 2022, compreendendo a mão de obra a seguir relacionada:

a) Técnico em Segurança Patrimonial Florestal;

b) Supervisor de Segurança Florestal;

c) Inspetor de Segurança Florestal;

d) Guarda Florestal e Vigilante Florestal;

e) Chefe de Operação e Supervisor;

f) Inspetor e Fiscal;

g) Encarregado de Vigilância;

h) Vigilante, Vigilante Orgânico e Assemelhados.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Parágrafo Primeiro - Fica vedada a adoção de outras denominações para cargos operacionais que não as relacionadas acima, sendo ajustado entre as partes que os casos excepcionais que se façam necessários durante a vigência desta norma coletiva deverão ser previamente aprovados entre a empresa e os dois sindicatos convenentes, em prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, abstendo-se de negociação salarial, mas observando-se os pisos instituídos nesta Convenção.

Parágrafo Segundo - Considerando que a atividade de vigilância privada é regulamentada 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, entre outros dispositivos legais, considerando ainda que o regular exercício da atividade nos serviços de vigilância privada requer curso especial e habilitação prevista na legislação; considerando que o Departamento de Policia Federal para efeito de registro profissional reconhece apenas a profissão de vigilante aprovado em curso de formação na forma da lei e com curso de extensão, se for o caso, conforme a atividade desenvolvida. Assim, fica convencionado que as empresas opcionalmente poderão acrescentar a nomenclatura "VIGILANTE", à frente do nome das seguintes funções: 1) Supervisor de Segurança Florestal; 2) Inspetor de Segurança Florestal; 3) Chefe de Operação e Supervisor; 4) Inspetor e Fiscal; 5) Encarregado de Vigilância. Elencadas no caput da cláusula primeira, bem como no ANEXO I (Tabela de Piso Salarial), com a devida manutenção dos respectivos salários, mesmo quando a nomenclatura "VIGILANTE" for opcionalmente acrescentada, seja quando da admissão ou para alteração da CTPS e demais registros dos empregados já admitidos.

Parágrafo Terceiro - As empresas aplicarão a partir de janeiro de 2023. aos salários dos integrantes da categoria profissional relacionados no Caput da Cláusula I e Parágrafos Primeiro, Segundo e Terceiro desta Cláusula, vigentes em dezembro/2022, o percentual apurado pelo INPC/IBGE no período de dezembro/2021 a novembro/2022, a título de reajuste salarial da Data Base de 2023.

CLÁUSULA QUARTA - DATA BASE 2022-2023

A data-base ocorrerá em 1º de JANEIRO de cada ano, sendo que a próxima dar-se-á em janeiro de 2023, que tratará do reajuste de salário, do reajuste do ticket alimentação e dos parágrafos primeiro, segundo e terceiro da cláusula do regimento de dispêndio, e a presente Convenção Coletiva do Trabalho terá vigência assegurada de 01 de janeiro de 2022 até o dia 31 de Dezembro de 2023.

Parágrafo Primeiro: Fica garantido o pagamento do ticket alimentação até 31/12/2024, ou seja, durante toda a vigência da CCT, mesmo que a negociação econômica ultrapasse a data-base do ano 2024.

Parágrafo Segundo: As partes celebrarão nova Convenção Coletiva em dezembro de 2022, após a divulgação do inflação apurado em dezembro de 2021 até novembro de 2022 pelo INPC-IBGE, para fins de inclusão de nova tabela salarial e aditivos pertinentes às contribuições sindicais, bem como farão a extensão da Cláusulas Sociais até 31 de dezembro de 2024.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REGIMENTO DO DISPÊNDIO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2022

Para todos os efeitos legais, as partes se dão por satisfeitas com a presente negociação, que põe termo ao disposto na Cláusula de Reajuste Salarial 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, custeio pelas empresas da Carteira Nacional de Vigilante e o estabelecimento de pisos salariais e reajustes aplicáveis à categoria, definidos na presente norma coletiva, especialmente as condições abaixo, pelo que renunciam pleitear, reivindicar ou questionar em qualquer juízo, isolada ou coletivamente, adotando-se as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro – As partes aceitam a partir de **1º de janeiro de 2022** a **tabela de pisos salariais** constantes 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;

Parágrafo Segundo - Fica assegurado o reajuste salarial, a partir de **1º de janeiro de 2021,** de **9,00% (nove inteirospercentuais)** a todos os empregados que não se enquadrarem no caput da Cláusula de Reajuste Salarial e no **Anexo I** desta Convenção Coletiva de Trabalho a ser aplicado sobre os salários vigentes em dezembro de 2021.

Parágrafo Terceiro - Para efeito de remuneração dos trabalhadores das áreas administrativas, instrutores de cursos, instrutor de curso de vigilância, recursos humanos e outras áreas, fica estabelecido o piso salarial mínimo de **R$ 1.606,58** a partir de **1º de janeiro de 2022**, excluídos os trabalhadores de serviços gerais, tais como “office-boy’, copeiro(a), cozinheiro(a), auxiliar de limpeza, estafeta e outros assemelhados, observado o pagamento conforme parágrafo primeiro da presente cláusula.

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

Parágrafo Quinto - VIGILANTE SEGURANÇA PESSOAL (GRATIFICAÇÃO): Os vigilantes possuidores do curso de extensão para exercício de função de Segurança Pessoal, nos termos da Portaria nº 3.233, de 13.12.2012, do DPF/MJ e demais legislações de segurança privada aplicáveis ao caso, e que percebam salário igual ao piso de VIGILANTE, receberão exclusivamente durante o exercício efetivo dessa atividade, quando determinado pela empresa, gratificação mínima correspondente a 10%(dez por cento) do piso salarial de VIGILANTE, a qual não será incorporada ao salário a qualquer tempo e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificativamente, aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária. Em qualquer hipótese, o exercício da atividade não se caracteriza como desvio ou acúmulo de funções, podendo, a qualquer tempo, os profissionais mobilizados para essa função retornarem às suas atividades originais.

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

a) Não se aplica esta cláusula, prevalecendo o exercício pelo vigilante sem a habilitação em questão, no caso da atividade ser executada em fazendas, áreas rurais, alojamentos, acampamentos, porteiras, portarias, guaritas e instalações em áreas descampadas, mesmo que em ambiente florestal, assim como qualquer outro local que não apresente as condições do *caput* desta cláusula;

b) Os prazos para a habilitação profissional, a carga horária e o conteúdo programático do curso acima mencionado deverão ser objeto de prévia aceitação das partes.

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

Parágrafo Oitavo – OPERAÇÃO DE EQUIPAMENTOS E MATERIAIS – Fora as especificações acima, é possível a utilização pelo vigilante e outros cargos operacionais, de equipamentos e materiais necessários ao exercício dos controles pertinentes à função, tais como computador, balanças e cancelas, sem que o exercício dessas atividades se caracterize como desvio ou acúmulo de função, podendo, a qualquer tempo, os profissionais mobilizados para essas funções retornarem às suas atividades originais.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - QUITAÇÃO DAS PERDAS / RENÚNCIA

O Sindicato Profissional declara, para todos os fins de direito, que até a presente data nada há a reclamar em termos de perdas salariais oriundas de política salarial do governo, convenções e planos de estabilização econômica, pelo que renuncia de pleitear ou questionar isolada ou coletivamente qualquer diferença a tal título dispensando, inclusive, nas mesmas condições, a obrigatoriedade da exigência da Certidão de Quitação de Obrigações Sindicais, prevista nas Convenções Coletivas de Trabalho 2017/2018, 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023; todas devidamente registradas e arquivadas no MTE / SRT-PA.

CLÁUSULA SÉTIMA - FORMA DE PAGAMENTO SALARIAL

O pagamento da remuneração mensal, férias, 13º salário, rescisão contratual 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.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA OITAVA - 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.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - REMUNERAÇÃO DIFERENCIADA

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

Parágrafo Primeiro - Considerando a distância e acesso aos mais diversos municípios onde os serviços são realizados no estado do Pará, fica convencionado que o empregador deve entregar os comprovantes de pagamento de salários até **30 (trinta)** dias após o efetivo pagamento realizado na forma desta Norma Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo - Os comprovantes de pagamento salarial poderão ser enviados diretamente para o *e-mail* indicado pelo trabalhador.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 22:00h até às 05:00h do dia seguinte, 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 QUINTA - 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 22:00h até às 05:00h do dia seguinte.

Parágrafo Segundo – Por força do artigo 73 da CLT a hora noturna a partir das 22:00h sofre redução de 60m00s para 52m30s.

Parágrafo Terceiro – A quantidade de horas do Adicional Noturno no mês se obtém conforme o cálculo seguinte: (60 / 52,50) x Quantidade de Horas trabalhadas por noite a partir das 22:00h até às 05:00h do dia seguinte x Quantidade de Noites trabalhadas no mês.

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

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica pactuado que o empregado que exerça ou tenha exercido a atividade em que há, simultaneamente, a insalubridade em qualquer grau e a periculosidade prevista pela Lei nº 12.740 de 08.12.2012, regulamentada pela Portaria nº 1.885 de 02 de dezembro de 2013, do Ministério do Trabalho e Emprego. Nesse caso, prevalecerá sempre o adicional de periculosidade, por ser mais vantajoso ao trabalhador neste momento, não podendo haver cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Considerando que desde janeiro de 2009 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, exigiu regulamentação através do Ministério do Trabalho e Emprego e através de instrumento normativo as partes, antes mesmo da publicação da regulamentação, convencionam em aplicar o texto da citada lei à categoria laboral. Considerando ainda que nas Convenções Coletivas anteriores, existem 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. O **ADICIONAL DE RISCO DE VIDA** inserto na Cláusula XXVIII da CCT 2012/2013, Processo MTE 46222.000273/2012-92, de 17.01.2012 que foi pago no período de 01/01/2012 a 31.12.2012 no percentual de **10% (DEZ POR CENTO)** e a partir de 01.01.2013, conforme Cláusula XXIX, da CCT 2013/2014, Processo MTE 46222.013583/2012-77, de 20.12.2012 no percentual de **14% (QUATORZE POR CENTO)** sobre os pisos salariais constantes das Cláusulas I das convenções coletivas 2012/2013 e 2013/2014, passará a partir de 10.12.2012, com o advento da Lei 12.740/12, denominar-se ADICIONAL DE PERICULOSIDADE e terá majorado o percentual, a partir daquela data (10.12.2012), para **30%** (**TRINTA POR CENTO) DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE** sobre os pisos salariais constantes da cláusula I deste instrumento normativo**.**

Parágrafo Primeiro – 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 XXVII da Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PA90080/2008, Processo DRT-PA nº 46222.010399/2008-99, de 05.12.2008; cláusula XXVIII da Convenção Coletiva de Trabalho, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PA000204/2010, de 22.04.2010, Processo DRT-PA nº 46222.002874/2010-78, de 20.04.2010; cláusula XXVIII da Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PA000027/2011, Processo DRT-PA nº 46222.000003/2011-09, de 04.01.2011; cláusula XXVIII da Convenção Coletiva de Trabalho 2012/2013, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PA000023/2012, Processo DRT-PA nº 46222.000273/2012-92, de 17.01.2012; cláusula XXIX da Convenção Coletiva de Trabalho – 2013/2014, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PA000867/2012, Processo DRT-PA nº 46222.013583/2012-77, 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 Segundo – O adicional de periculosidade integra os salários para todos os fins, incidindo, consecutivamente, sobre a hora normal, hora extra, feriado, adicional noturno, décimo terceiro salário, férias e o abono de 1/3 e comporá no pagamento da rescisão contratual.

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

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESPESAS DE VIAGEM

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

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 com pernoite, diária de 2/30 do salário-base, por pernoite.

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 infraestrutura 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ALIMENTAÇÃO E REMUNERAÇÃO DAS HORAS NO CASO DE ESPERA DO SUBSTITUTO

As empresas fornecerão aos seus empregados uma refeição, gratuitamente, quando por imperiosa necessidade de serviço e levando-se em conta razões de segurança, permanecer no posto a esperado substituto/rendição, cuja espera ultrapasse 04 (quatro) horas, ocasião em que as horas excedentes à

jornada normal serão integralmente remuneradas como horas extras. Entende-se que pela ausência de substituto/rendição, o trabalhador é obrigado a permanecer no posto até a sua substituição/rendição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TICKET ALIMENTAÇÃO 2022-2023 - VALE REFEIÇÃO

As empresas concederão a todos os integrantes da categoria profissional com jornada igual ou superior a 06 (seis) horas diárias, a partir de **1º DE JANEIRO DE 2022**, benefício social através da concessão de Ticket Alimentação ou Vale Refeição (impresso ou magnético) no valor de **R$ 33,00 (TRINTA E TRÊS REAIS)**, por cada dia efetivamente trabalhado devendo tal concessão ocorrer mensalmente, sendo que a entrega do ticket ou do vale dar-se-á junto com o pagamento do salário do mês de referência, obedecendo a sistemática conforme disposições abaixo:

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 -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 extra, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do *caput*.

Parágrafo Terceiro - Nas localidades do interior do Estado do Pará em que se mostrar inviável para as empresas a concessão do benefício, fica convencionado que o mesmo poderá dar-se na forma pecuniária e o pagamento deverá observar as mesmas formas previstas na Cláusula Sexta desta Convenção, inclusive quanto a prazo, multa e disposições prevista na presente Norma Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Quarto **-** 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 Quinto - Especificamente aos integrantes da categorial profissional lotados nas sedes das empresas empregadoras, onde exista instalação de cantina/refeitório próprio para a produção de refeição, se for a opção formal do trabalhador, poderá este receber a refeição *in natura.*

Parágrafo Sexto: O fornecimento de refeição *in natura* pelo tomador de serviços, não desobriga a empresa empregadora do fornecimento do Ticket Alimentação – Vale Refeição.

Parágrafo Sétimo: Na eventualidade de labor extraordinário, será concedido Ticket Alimentação / Vale Refeição, na forma do *caput* desta cláusula, quando a jornada for igual ou superior a 06 (seis) horas.

Parágrafo Oitavo: As empresas concederão, a partir **de janeiro de 2023**, a todos os integrantes da categoria profissional com jornada igual ou superior a 06 (seis) horas diárias, benefício social através da concessão de ticket alimentação ou vale refeição (impresso ou magnético) no valor de **R$36,00 (TRINTA E SEIS REAIS)**, por cada dia efetivamente trabalhado, devendo tal concessão ocorrer mensalmente, sendo que a entrega do ticket ou vale dar-se-á junto com o pagamento do salário do mês de referência.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

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

Parágrafo Primeiro - Os Sindicatos Convenentes 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 locais, decorrentes das peculiaridades próprias do Estado do Pará e do setor de vigilância privada, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE TRANSPORTE AO EMPREGADO

As empresas fornecerão transporte ao empregado escalado que não tenha posto fixo ou esteja em equipe de reserva, quando não lhe for comunicada a escala em tempo hábil.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - DESPESAS DE FUNERAL

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

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 QUINTA - SEGUROS

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

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

da liquidação do sinistro conforme previsto nesta cláusula;

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

Parágrafo Terceiro -Na ocorrência de qualquer fato ensejador de indenização ao empregado, seja de qualquer natureza, a indenização do seguro de vida previsto no *caput* de Cláusula ou em valor superior contratado pela empresa, será compensado nos valores indenizatórios eventualmente arbitrados pela Justiça do Trabalho.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões de contratos individual de trabalho, dos trabalhadores que contribuem financeiramente ao sindicato laboral por meio das mensalidades associativas e/ou taxa confederativa, serão obrigatoriamente feitas perante a entidade sindical profissional, em sua sede, subsede, delegacia ou seções regularmente instaladas, se está for a opção do trabalhador, 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 matricula 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.

Parágrafo Terceiro - As homologações deverão ser, previamente, agendadas junto ao sindicato laboral, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE DECLARAÇÃO DE EMPREGO

As empresas mediante solicitação formal do trabalhador no momento do seu desligamento, deverão fornecer uma “Carta de Declaração de Emprego”, contendo no mínimo os dados do trabalhador, data de admissão e demissão e função exercida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DESPESAS DE DESLOCAMENTO PARA FORA DA LOCALIDADE DE TRABALHO

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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

Considerando os contratos de prestação de serviços entre a Empresa e os Tomadores de Serviços, entre os quais a Administração Pública. Considerando finalmente que é comum a prorrogação dos contratos de prestação de serviços em face da não conclusão de processos licitatórios, o que impõe à empresa a permanência na execução dos contratos cujos trabalhadores já receberam o aviso prévio. Fica convencionado que as empresas podem tornar sem efeito o aviso prévio emitido ao trabalhador nas hipóteses de renovação do contrato de prestação de serviço da empresa com o tomador de serviço ou advento de novo contrato, cabendo a opção de não acatamento da desistência do pré-aviso pelo integrante da categoria profissional. Essa medida visa manter o trabalhador no emprego, com todas as garantias celetistas e constitucionais vigentes, mantendo o contrato de trabalho original da mesma forma como fora celebrado, em perfeita harmonia à exegese do artigo 489 da CLT.

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

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

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APRENDIZAGEM

Considerando que o percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT, que deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, difere do curso de formação de vigilante a que alude a Lei nº 7.102/82, em seu art. 16, IV, requisito essencial para o exercício da atividade de segurança, se equiparando assim ao previsto no art. 52, par. 1º (habilitação profissional de nível técnico) do Decreto nº 9579/2018, assim por força de lei, o curso de formação de vigilante somente pode ser autorizado pela Polícia Federal, e não pelos entes listados na legislação que trata da aprendizagem.

Para a atuação de aprendiz como profissional de segurança privada, visando o cumprimento da cota mínima de 5% (cinco por cento) sobre o efetivo operacional, prevista no artigo 9° do Decreto n° 5.598/2005, as empresas de segurança privada 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 n° 7.102/83 e seus regulamentos.

Parágrafo Único. Serão excluídos da base de cálculo, para aplicação das cotas de aprendizagem previstas no caput dessa cláusula, os empregados contratados de forma intermitente, tendo em vista a especificidade do contrato de não ser contínuo, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADO OU REABILITADO

Considerando que o vigilante 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, bem como o Art. 28 § 6º da Constituição do Estado do Pará, 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.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME PARCIAL

Fica convencionado a utilização do trabalho em regime parcial conforme abaixo:

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 – A utilização do trabalho em regime de tempo parcial em Instituições Financeiras fica restrita a rendições de intervalos intrajornada, sendo vedada a sua utilização como jornada regular diária.

III - O valor mensal do salário por tempo parcial se obtém conforme cálculo abaixo ou conforme Tabela de Piso do Valor Mensal do Salário de Tempo Parcial inserida no anexo I e II da presente Convenção: Salário Normal = Piso da Categoria x (Carga horária semanal / 44)

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

V – A jornada de trabalho semanal no regime parcial não poderá ultrapassar 30 horas de efetivo trabalho, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, ainda, até 26 horas, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares,, não se considerando para esse limite a redução de horário noturno e intrajornada, face se constituírem variáveis que dependem do turno de serviço, com jornada limitada de uma hora à doze horas por dia, inclusive contínuas e em dias consecutivos, com pelo menos uma folga semanal, admitida a prorrogação e respectiva compensação previstas nesta convenção, observando-se a vedação que trata o parágrafo quarto da cláusula Quinquagésima Primeira desta Norma Coletiva.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SUCESSÃO DE CONTRATOS COMERCIAIS COM OS TOMADORES DE SERVIÇOS

Considerando a sucessão de contratos comerciais entre as empresas com os tomadores de serviços. Considerando o artigo 484-A da CLT, fica convencionada a dispensa do aviso prévio e o pagamento proporcional da multa constitucional fundiária, no percentual de 20% (vinte por cento), desde que o trabalhador seja absorvido pela empresa sucessora, mediante contrato na nova empresa, por prazo mínimo de 120 (cento e vinte) dias ou excepcionalmente no prazo da vigência do contrato comercial/administrativo caso o prazo seja inferior a 120 (cento e vinte) dias. Em todos os casos é necessário que o trabalhador autorize formalmente a dispensa do aviso prévio e o pagamento proporcional da multa indenizatória do saldo do FGTS, com o pagamento da **multa de 20% sobre o saldo fundiário ao trabalhador** de todo pacto laboral, tudo com a anuência do sindicato laboral, sendo que este prestará informações ao sindicato econômico e entregar os documentos pertinentes, se assim for solicitado, considerando-se o seguinte:

Parágrafo Primeiro - Até o término do contrato no prazo que trata o *caput* desta cláusula, fica vedada a demissão imotivada, excluídos os casos configurados de justa causa, motivos técnicos, operacional e econômico-financeiro.

Parágrafo Segundo – O pagamento dos direitos rescisórios, inclusos o FGTS do pacto laboral na sua integralidade a multa proporcional na forma do *caput*, dar-se-á num prazo de até 10 (dez) dias corridos a contar do último dia de trabalho na empresa sucedida e a homologação da rescisão do contrato de trabalho dar-se-á num prazo de até 05 (cinco) dias corridos a contar da data do pagamento dos direitos rescisórios, sob pena de pagamento integral da multa do FGTS;

Parágrafo Terceiro -Havendo a demissão imotivada do contrato de trabalho pela Empresa Sucessora e somado o respectivo tempo de trabalho com o da Empresa Sucedida, se igual ou superior a 06 (seis) meses, será devido o fornecimento da Guia de Seguro Desemprego pela empresa Sucessora.

Parágrafo Quarto – O desconto que trata o *caput* desta cláusula, depois de obtido o cálculo poderá ser realizado diretamente nos Termos de Rescisões de Contrato de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO CONTRATO VERDE E AMARELO

Considerando que a atividade de VIGILÂNCIA PRIVADA é regulamentada por legislação especial, LEI FEDERAL nº 7.102/1983 e nº 8.863/94, entre outros dispositivos legais;

Considerando que a atividade nos serviços de vigilância privada requer curso especial de formação para habilitação profissional, mesmo considerando o primeiro emprego;

Considerando que a VIGILÂNCIA PRIVADA já tem garantia de SEGURO DE VIDA instituído pela Resolução do Conselho Nacional de Seguro Privado nº 005/84;

Considerando que a categoria de VIGILANTE tem a garantia de PERICULOSIDADE instituído pela Lei Nº 12.740/12 e a Portaria MTb Nº 1.885 DE 02.12.2013.

Considerando que a categoria de VIGILANTE tem pré-requisito de IDADE MÍNIMA para exercer a função, não podendo ser menor de 21 anos;

Considerando que a categoria de VIGILANTE e empresas têm sindicato laboral e patronal devidamente organizado, inclusive com Convenção Coletiva de Trabalho específica;

Considerando que os artigos 1º e 2º da MP 905/2019 instituíram a modalidade de contratação destinada exclusivamente à criação de novos postos de trabalho, considerando a finalidade de gerar mais empregos na faixa etária de trata a legislação e não meramente a substituição de empregados contratados de modo indeterminado.

- Ficam as empresas de vigilância e segurança privada, que optarem pela contratação de vigilantes na modalidade "verde e amarelo", instituída na Medida Provisória nº 905 de 11 de novembro de 2019, *o dever de apresentar às entidades laboral e patronal as seguintes comprovações : 1) para fins de atendimento do Art. 2º da referida MP 905/19, apresentar a RE da GFIP/SEFIP do período de 1º de janeiro e 31 de outubro de 2019, ou outro documento similar que venha ser criado para esse fim com o quantitativo de trabalhadores; 2) listagem com nome e CPF dos empregados que serão contratados nessa modalidade; 3) os postos de serviço aonde serão alocados os vigilantes com contrato "verde e amarelo",* com o cumprimento de todas os requisitos estabelecidos em Lei.

Parágrafo Primeiro - Fica convencionado que os vigilantes contratados sob o contrato verde e amarelo, nos termos da MP nº 905, têm o direito de receber o adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento), sem prejuízo da negociação e ajustes permitidos em Lei nas demais parcelas, ficando as empresas, por força deste instrumento, obrigadas ao pagamento do referido adicional de periculosidade no percentual de 30%.

Parágrafo Segundo – O não cumprimento desta cláusula implica na aplicação de multa prevista na cláusula octogésima oitava.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 –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 Segundo -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 Terceiro - 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.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LGPD

Em face da Lei n. 13709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigos 7º, inciso I, 11, inciso I, c/c 9º, § 3º, que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados por determinação legal, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA – ESTABILIDADE

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 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 - APURAÇÃO DE OCORRÊNCIA EM POSTO DE SERVIÇO

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

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 a nível de suspensão, parte ou todo o tempo da apuração será considerado para cumprimento da pena, portanto, sem remuneração, ficando o restante do tempo de afastamento, se houver, remunerado;

c) se a apuração resultar em demissão por justa causa não será devida remuneração referente ao período de apuração, operando-se a rescisão do contrato de trabalho na data da ciência da decisão da empresa ao empregado.

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), inclusive para a jornada 12x36
prevista nesta convenção coletiva de trabalho.

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 autorizada a alteração da jornada e horário de trabalho dos empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO 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 – Em horário misto, considerado entre as 22:00h de um dia até às 05:00h 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 - Fica convencionado a convocação para realização de serviço extraordinário, assim considerado se não compensado parcial ou integralmente nos termos da "**Cláusula Jornada de Trabalho - Prorrogação e Compensação",**, mesmo que em turno diverso ao habitual, situação que não configura jornada ininterrupta de revezamento, desde que respeitado o intervalo mínimo de 12 (doze) horas entre jornadas e formalmente aceita a convocação pelo trabalhador, não cabendo qualquer punição na recusa, mesmo que imotivada.

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 e feriados legais. Também não será computado como extra o trabalho realizado na décima primeira e décima segunda hora 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.

Parágrafo Sexto - Quando esta jornada for desempenhada exclusivamente em postos de serviços com cobertura durante 24 horas, as trocas de turno ocorrerão obrigatoriamente às **07:00h e às 19:00h.**

Parágrafo Sétimo – As trocas de turno realizadas em horários que diferem da regra estabelecida no **parágrafo sexto** desta cláusula, cujo sistema era praticado antes da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2012, portanto anterior a 01 de janeiro de 2012, serão mantidas até o final dos contratos vigentes entre a empresa prestadora de serviços e os respectivos contratantes, caso que não se aplica o parágrafo sexto desta cláusula.

Parágrafo Oitavo – Somente para os novos contratos comerciais e administrativos celebrados a partir da data do registro da **Convenção Coletiva de Trabalho de 2012** perante o ministério do trabalho e emprego, fica convencionado que para a empresa adotar o inicio e termino da jornada em horários diversos do que determina o parágrafo sexto desta cláusula, deverá na forma da CLT firmar um Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Laboral.

Parágrafo Nono - Fica assegurada a permuta de plantão entre os vigilantes das empresas a qual pertençam, desde que assinem previamente um "termo de responsabilidade" entre si e apresentem ao setor operacional da empresa com antecedência mínima de até 05 (cinco) dias, para que o mesmo seja submetido à apreciação e aprovação.

a)- A responsabilidade pelo comparecimento será daquele que se comprometer a realizar o serviço.

b) Não será autorizado a permuta caso o vigilante que esteja de plantão for substituir na escala seguinte o colega permutado.

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 22:00h até às 05:00h 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, garantindo imediatamente ao final do labor o descanso proporcional aos dias trabalhados, quando então será restabelecida a sua jornada habitual no retorno à sua base de trabalho, desde que formalmente aceite a convocação pelo trabalhador, não cabendo qualquer punição na recusa, mesmo que imotivada.

Parágrafo Terceiro **-** 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 e feriados legais. Também não será computado como extra o trabalho realizado na décima primeira e décima segunda hora 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 o labor em outro posto de serviço na jornada prevista no *caput* desta clausula, aplica-se o disposto à Clausula "Deslocamento **–** Remuneração do Tempo de Viagem" deste instrumento normativo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO - 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 SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO - SEIS DIAS DE OITO HORAS:

Fica acordado a utilização de jornada de oito horas com intervalo com uma folga semanal, totalizando 48 horas semanais, hipótese em que serão pagas como extraordinárias as quatro excedentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO - PESSOAL ADMINISTRATIVO

Com relação ao horário do pessoal administrativo, fica convencionada que a critério da empresa, poderá adotar todas as jornadas e regimes de trabalho elencadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho e as demais prevista na CLT e Constituição Federal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO - OPÇÃO DA EMPRESA

Cabe às empresas a escolha da jornada aplicável aos seus empregados dentre as alternativas fixadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente, para sua execução, de qualquer acordo individual, ficando expressamente vedada a pratica de outra escala além das previstas nesta convenção 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 denominada "DIVISOR PARA CÁLCULO DO VALOR HORA", da Convenção Coletiva de Trabalho vigente, quando o divisor passará a 180 horas/mês.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

Fica convencionada a prorrogação de jornada de trabalho em até duas horas que serão remuneradas como serviço suplementar, assim como nas demais sobrejornadas legais e normativas permitidas, desde que não compensadas conforme abaixo:

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

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

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 trabalhado diário e complementará 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 5ª (quinta) e a 6ª(sexta) hora da jornada diária trabalhada.

b) Na jornada de 08 (oito) horas e frações, a concessão do intervalo intrajornada ocorrerá entre a 4ª (quarta) e a 5ª(quinta) 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 integral ou parcial do intervalo intrajornada, na forma desta cláusula, implicará o pagamento do período não concedido, em caráter indenizatório, ficando definido o valor correspondente ao da hora normal acrescida de 50% (cinquenta por cento), ou seja, o período suprimido, como horário extraordinário, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), independente da percepção do salário, considerando o piso salarial, pelo intervalo de intrajornada não gozado nas jornadas diárias superiores a 6 (seis) horas, e ¼ desse valor para o intervalo de 15 minutos em jornadas superior a 04 (quatro) horas e até o limite de 6 (seis) horas. No caso do labor noturno, será acrescido o respectivo adicional noturno.

Parágrafo Terceiro -A concessão ou indenização do intervalo intrajornada não desqualifica quaisquer das jornadas de trabalho previstas nesta convenção coletiva.

Parágrafo Quarto –Fica expressamente vedado a compensação com folga do intervalo intrajornada não concedido.

Parágrafo Quinto – O intervalo intrajornada previsto no art. 71 da CLT, poderá ultrapassar o período de duas horas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, comunicado até quinze dias de sua assinatura ao SINDVIPA, no caso da atividade do tomador exija um período de intervalo maior, pelo que a aplicação desse parágrafo é compatível somente com a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE JORNADA/CARTÃO

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

Parágrafo Primeiro – Fica autorizada, no presente Instrumento Normativo, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta Norma, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PROMOÇÃO DO TRABALHADOR DO REGIME PARCIAL PARA INTEGRAL

As empresas quando do advento de novas admissões, privilegiarão a mudança do trabalhador do regime parcial para integral, sendo desnecessário o desligamento do trabalhador para a mudança do regime, caso em que as empresas registrarão no campo apropriado da CTPS a data da alteração do regime parcial para normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DESCONTO PELO DIA NÃO TRABALHADO

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

a) Em jornada semanal com previsão de 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".

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

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, por 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIAS SEM TRABALHO/PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Fica assegurado o pagamento dos salários dos dias sem trabalho no posto do tomador de serviço, decorrentes de fato superveniente que impeça a execução do serviço, caso fortuito ou força maior, devendo o trabalhador formalmente ficar à disposição do empregador onde este determinar, neste período.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO NO AVISO PRÉVIO

Em função da operação dos serviços, fica acordado que a empresa poderá 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇO NOTURNO

Considerando o artigo 73 da CLT, exclusivamente para o trabalho realizado no período noturno entre as 22:00h de um dia e às 05:00h do dia seguinte, a hora trabalhada nesse intervalo será computada como de 52 (cinquenta dois) minutos e 30 (trinta) segundos e sujeitas ao pagamento do adicional noturno. Para todos os efeitos legais, para cada hora (60 minutos) noturna trabalhada a partir das 22:00h até às 05:00h do dia seguinte, será computado como hora noturna reduzida**,** consequentemente, será devido o pagamento de hora extra ou fração.

Parágrafo Primeiro – A quantidade de Horas Extras Noturnas no mês se obtém conforme o cálculo a seguir:

60m00s **–** 52m30s = 7m30s que equivale a 7,5.

7,5 x (Quantidade de Horas trabalhadas por noite a partir das 22:00h até às 05:00h x Quantidade de Noites trabalhadas no mês) / 52,5.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - HORÁRIO DE ESTUDO – CONCILIAÇÃO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LIVRO DE OCORRÊNCIA

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

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - GUARITAS/CAPAS DE CHUVA E ARMÁRIOS

As empresas de segurança quando acionadas pelo Sindicato, deverão comprovar que realizaram esforços junto ao Tomador de Serviço no sentido da Tomadora instalar a guarita ou abrigo compatível no seu local de trabalho, quando expostos às intempéries, e obrigam-se a fornecer capa de chuva. Havendo permissão dos tomadores de serviços, as empresas instalarão armários para guardar roupas e outros pertences dos trabalhadores nos locais de serviço.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ANTEPARO BLINDADO PARA OS VIGILANTES LOTADOS NOS POSTOS DE SERVIÇO BANCÁRIO

As empresas de Segurança Privada ficam obrigadas a prover e instalar, as suas expensas, Anteparo Blindado no local de trabalho do vigilante, ao celebrarem contrato com tomadores de serviço enquadrados pela Lei do Estado do Pará nº 7.490/2010, como correspondentes bancários, assim definidos: casas lotéricas, agências dos correios, estabelecimentos que tenham caixas eletrônicos, farmácias, supermercados e demais contratantes que desempenhem tal atividade no Estado do Pará.

Parágrafo Primeiro - Será considerado para cumprimento desta cláusula somente o Anteparo Blindado adquirido junto a fabricantes homologados pelo Ministério do Exército para a fabricação e comercialização de produtos blindados.

Parágrafo Segundo - O Anteparo Blindado deverá conter as seguintes características:

a) Ser do tipo corpo inteiro;

b) Garantir proteção frontal e lateral com blindagem opaca e/ou transparente de nível III, podendo estas resultar da sobreposição de blindagens diversas;

c) Se dotado com sistema de escotilhas e visores blindados, deve permitir o tiro de seu interior com armas de uso regulamentado pela Policia Federal em ângulos de tiros laterais em toda a sua extensão e com ângulo de tiro mergulhante de no máximo 45 (quarenta e cinco) graus, possibilitando a reação do vigilante.

d) Pode ser dotado com cofre para guarda de arma;

Parágrafo Terceiro - Considerando que os fabricantes não mantém estoque para pronta entrega dos anteparos blindados, fica convencionado que a empresa poderá comprovar a aquisição do equipamento através de documento da compra realizada até 05(cinco) dias úteis contados da data do inicio do contrato, devendo instalar o equipamento no prazo de 30 (trinta) dias contados também do termo inicial do contrato. Eventual necessidade de prorrogação do prazo de instalação deverá ser objeto de acordo por escrito entre os sindicatos convenentes e a empresa.

Parágrafo Quarto - Pela inobservância desta cláusula, será aplicada multa específica à empresa infratora e revertida em favor do vigilante prejudicado, multa de R$ 100,00 (cem reais) por infração e cumulativamente por cada dia de descumprimento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - OBRIGAÇÃO DAS EMPRESAS DE PROVER COLETE A PROVA DE BALAS

As empresas de Segurança Privada ficam obrigadas a prover as suas expensas Colete a Prova de Balas, nas especificações constantes das Portarias MTBE nº 191/2006 e DG/DPF nº 387/2006, para os vigilantes lotados nos postos de serviço enquadrados pela Lei do Estado do Pará nº 7.490, de 27.12.2010, publicada no Diário Oficial do Estado do Pará no dia 06.01.2011, denominados Correspondentes Bancários.

Parágrafo Único - Pela inobservância desta cláusula, será aplicada multa específica à empresa infratora e revertida em favor do vigilante prejudicado, multa de R$ 100,00 (cem reais) por infração e cumulativamente por cada dia de descumprimento.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ARMAMENTO E EPI

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados da área operacional um cassetete e/ou uma arma de fogo, se necessário, devidamente legalizada, bem como, quando for o caso, o Equipamento de Proteção Individual - EPI, para uso exclusivo em serviço, respondendo o empregado pelo não uso do EPI e quando, por sua culpa ou dolo devidamente comprovados, ocorrer extravio dos bens sob sua guarda ou danos decorrentes da utilização para fins estranhos ao serviço, ficando convencionado, nesses casos, o desconto em folha ou RCT do valor integral do prejuízo causado, até o limite legal estabelecido.

Parágrafo Único – As empresas fornecerão colete à prova de balas para proteção do tronco contra riscos de origem mecânica, Equipamento de Proteção Individual – EPI obrigatório para vigilantes e trabalhadores da área operacional, na proporção e prazos em que trata a Portaria 191 de 4 de dezembro de 2006 que incluiu subitem na Norma Regulamentadora nº 6, aprovada pela Portaria nº 25 de 15.10.2001.

UNIFORME

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

As empresas fornecerão aos seus empregados da área operacional um jogo de uniforme composto de 02 (duas) calças, 2 (duas) camisas, um par de meias, um par de calçados, um cinto e um boné. E exclusivamente para os trabalhadores que efetivamente trabalham na área operacional de extração de minério serão fornecidos 01 (uma) calça e 01 (uma) camisa a mais no jogo de uniforme especificado nesta cláusula, e que quando for o caso, serão substituídos quando se comprovar necessário. Ficando acertado que no caso de extravio ou danos decorrentes de ação fora do serviço, o empregado indenizará a peça do uniforme, ficando convencionado que as empresas poderão descontar o respectivo valor diretamente do salário. Para receber novos uniformes o empregado entregará os antigos, fazendo o mesmo por rescisão do contrato de trabalho, devidamente limpos.

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

Parágrafo Segundo - Verificada qualquer irregularidade no cumprimento desta cláusula, tais como e sem se liminar à: Fornecimento de uniforme usado; manutenção de trabalhador com uniforme em avançado estado de desgaste no posto de serviço, entre outros. O Sindicato Profissional formalizará o fato à Empresa

que terá a contar da data do recebimento, o prazo máximo de 20 (vinte) dias úteis para completa solução da irregularidade.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - 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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS NO POSTO DE SERVIÇO

Não sendo formalmente nomeado como preposto da empresa, fica proibido ao trabalhador receber Notificação, Aviso de Recebimento, Auto de Infração e Correspondências Diversas que esteja endereçada à empresa empregadora, constituindo-se falta grave a inobservância dessa norma.

RELAÇÕES SINDICAIS

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA REMUNERADA

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

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Serão colocados em disponibilidade remunerada pelas empresas, até o limite total geral de 14 (quatorze) membros, sendo no máximo 02 (dois) titulares ou 02 (dois) suplentes por empresa, os membros da Diretoria Administrativa efetiva do **Sindicato dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância, Cursos de Formação de Vigilante, Vigilância Eletrônica e Vigilância Orgânica do Estado do Pará – SINDIVIPA**, os respectivos suplentes, os membros do Conselho Fiscal e seus suplentes, inclusive com os recolhimentos previdenciários e fundiários, sendo mediante solicitação formal do SINDIVIPA e observando-se como remuneração devida o piso da categoria do dirigente, sem qualquer acréscimo de qualquer espécie ou natureza e aplicando-se os descontos devidos.

Parágrafo Primeiro -As empresas se ressarcirão do valor bruto dos proventos (salário, 13º salário, férias, etc.) automática e diretamente do repasse mensal das mensalidades e/ou contribuições dos empregados

devido ao Sindicato Profissional. Na insuficiência de saldo, o ressarcimento dar-se-á mediante cobrança específica, com vencimento até a véspera do dia do pagamento dos proventos para o Dirigente Sindical, vinculando a efetivação desse pagamento a liquidação do repasse pelo Sindicato.

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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, 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 Único – As remessas de informações poderão ser realizadas mediante meio eletrônico ou outra forma inequívoca de recebimento do sindicato, desde que indicado pela entidade.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES SINDICAL ASSOCIATIVA

As empresas descontarão as mensalidades dos associados da entidade sindical profissional diretamente em folha de pagamento, no percentual de 4% 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.

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 nesta Convenção 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 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 apresentados através das empresas.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - RECOLHIMENTO DE DESCONTOS / REMESSA DE RELAÇÕES

As empresas descontarão em folha de pagamento todos os créditos devidos por força de lei, desta Convenção Coletiva, em favor do Sindicato dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância, Cursos de Formação de Vigilante, Vigilância Eletrônica e Vigilância Orgânica do Estado do Pará – SINDIVIPA, devendo o repasse ocorrer até o dia 12 do mês seguinte ao de referência, ficando as empresas obrigadas a encaminhar no mesmo prazo a relação nominal de todos os trabalhadores, juntamente com o comprovante de recolhimento dos valores em depósitos bancários.

Parágrafo Único – As remessas de informações, tanto pelo Sindicato Profissional (considerando as autorizações anteriores em poder das empresas e futuras a ser encaminhadas pelo Sindicato Profissional em que os trabalhadores por escrito autorizem o desconto em folha de pagamento, nos termos do artigo 545 da CLT) quanto pelas empresas (a relação nominal de todos os trabalhadores que sofreram as retenções, indicando os respectivos valores, juntamente com o comprovante de recolhimento dos valores, bem como identificar o nome e C.N.P.J. da empresa e o responsável do Recursos Humanos), poderão ser

realizadas mediante meio físico ou por meio eletrônico ou outra forma inequívoca de recebimento do sindicato, desde que indicado pela entidade.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL / ASSOCIADOS

As empresas descontarão, mensalmente, a contribuição confederativa dos associados ao sindicato profissional, 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, 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 ou após comprovado, pela empresa, o desligamento por demissão, benefício por invalidez ou por doença, transferência ou aposentadoria.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL / COM AUTORIZAÇÃO DOS NÃO ASSOCIADO

As empresas descontarão, mensalmente, 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, desde que devidamente autorizadas pelos trabalhadores não associados, por escrito, mediante notificação pela entidade sindical profissional.

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, por oposição, mediante notificação da entidade sindical profissional 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 - Quando autorizado o desconto da Contribuição Confederativa dos não associados, em folha de pagamento, a entidade sindical profissional fica desobrigada de fornecer o recibo da contribuição, hipótese em que valerá como tal o comprovante de pagamento de salário.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DA DISPONIBILIZAÇÃO DA ATA DA ASSEMBLEIA GERAL

Para a efetivação dos descontos relativos a Contribuição Confederativa Profissional, encontra-se disponiblizada no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego a Ata que os autorizou.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Para efeito junto a terceiros, especialmente os tomadores de serviço, órgãos licitantes e contratos administrativos, a comprovação de regularidade das obrigações das empresas a que se referem a documentação relacionada no formulário em anexo a esta CCT, de título "Requerimento para expedição de Certidão de Regularidade", dar-se-á por certidão única, que indicará se existe ou não alguma pendência quanto ao cumprimento das exigências legais trabalhistas, em especial ao disposto no art. 607 da CLT e as previstas neste instrumento, acordos e convenções coletivas vigentes, assim como com relação as obrigações sindicais, previdenciárias e fundiárias.

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

Parágrafo Segundo - DO REQUERIMENTO: O requerimento de empresas de Segurança, Vigilância e Transporte de Valores, para expedição de Certidão de Regularidade será protocolizado na empresa especializada de auditoria, de renome nacional, indicada e contratada pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, TRANSPORTE DE VALORES, CURSO DE FORMAÇÃO E SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DO PARÁ - SINDESP/PA, assinado pelo representante legal da empresa e acompanhado de cópia dos documentos ali relacionados, todas rubricadas pelo requerente, e os respectivos originais, para conferência e devolução imediata no ato do protocolo.

Parágrafo Terceiro - DO PROCEDIMENTO PARA EXPEDIÇÃO DA CERTIDÃO e DA EMPRESA ESPECIALIZADA DE AUDITORIA: Caberá a esta, com base nas informações que lhes serão repassadas pela empresa interessada, SINDESP/PA e outras entidades que venha consultar, cujo sigilo se comprometerá a respeitar, apreciar o requerimento e manifestar-se para Diretoria do SINDESP/PA, de forma conclusiva, também em caráter sigiloso, no máximo em 30 (trinta) dias corridos após a data do protocolo do requerimento. Poderá a empresa de auditoria requerer, nos 10 (dez) primeiros dias corridos, informação ou documentação complementar à empresa interessada, com prazo máximo de resposta de 5 (cinco) dias corridos.

Parágrafo Quarto - DA EXPEDIÇÃO DA CERTIDÃO: Com base no parecer conclusivo da empresa especializada de auditoria, o SINDESP/PA expedirá a expedição da "Certidão de Regularidade" ou indeferirá o requerimento, no prazo de 02 (dois) dias úteis após o prazo total do parágrafo anterior.

Parágrafo Quinto - DA VALIDADE DA CERTIDÃO: A Certidão terá validade de 4 (quatro) meses consecutivos e poderá ser revogada pela Diretoria do Sindesp/PA, a qualquer tempo, por fatos supervenientes que venham a ser constatados, devendo tal decisão ser formalmente comunicada à empresa.

Parágrafo Sexto - DOS RECURSOS: Da revogação, indeferimento da Certidão de Regularidade ou não manifestação no prazo convencionado, caberá pedido de reconsideração à AGE do SINDESP/PA, por meio da sua presidência, no prazo de 04(quatro) dias úteis, sob pena de caducidade. Recebido o recurso, caberá à presidência submeter o assunto à AGE, no prazo de 03 (três) dias úteis do protocolo do recurso, se antes a Diretoria do Sindesp não reformular a decisão, acatando integralmente o recurso.

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

Parágrafo Oitavo - DO PAGAMENTO: O valor das custas para expedição da Certidão de Regularidade é de R$ 50,00 (cinqüenta reais), a ser pago pela empresa requerente mediante depósito na conta-corrente do SINDESP/PA, no Banco do Brasil S/A, Agência 1232-7, número 18.636-8.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - DIA DO VIGILANTE DO PARÁ

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

Parágrafo Primeiro: Para os trabalhadores em todas as escalas de serviço nesse dia, será paga a remuneração em dobro, em caráter indenizatório, proporcional ao período laborado.

Parágrafo Segundo – Considerando a escala em regime de 12 x 36 e jornada de campo, o pagamento do **DIA DO VIGILANTE DO PARÁ**, **obedecerá a seguinte proporcionalidade**:

a) No turno de trabalho das 19h00m às 07h00m no dia que antecede o **DIA DO VIGILANTE DO PARÁ** considera-se 08 (oito) horas laboradas no **DIA DO VIGILANTE DO PARÁ** (00:00 às 07h00m).

b) No turno de trabalho das 07h00m às 19h00m no **DIA DO VIGILANTE DO PARÁ** considera-se 12 (doze) horas laboradas no **DIA DO VIGILANTE DO PARÁ**.

c) No turno de trabalho das 19h00m às 07h00m no **DIA DO VIGILANTE DO PARÁ** considera-se 05h28m (cinco horas e vinte e oito minutos) horas laboradas no **DIA DO VIGILANTE DO PARÁ** (19h00m às 23h59m)

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP)

Os Sindicatos Convenentes mantém a Comissão de Conciliação Prévia Sindical, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho de integrantes da categoria profissional com as empresas, nos termos da Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2.000, nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho 2001/2003, registrada e arquivada na DRT/PA conforme Processo DRT-PA nº 46222-001460/2001, de 13.02.2001.

Parágrafo Único: A CCP poderá funcionar nas seguintes instalações, pela ordem:

a) Sede ou Subsede do SINDESP/PA;

b) Na desistência da prioridade do SINDESP/PA, na Sede ou Subsede do SINDIVIPA, desde que assegurado o acesso e funcionamento independentes das demais atividades;

c) Na desistência da prioridade do SINDESP/PA, outros locais definidos em comum acordo entre os Convenentes mediante rateio dos custos.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - REVOGAÇÃO, EFICÁCIA E ULTRATIVIDADE

Ficam revogadas todas as Cláusulas convencionais anteriores e que não fazem parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE COMBATE À VIGILÂNCIA CLANDESTINA

As entidades signatárias, considerando que a prática denominada "vigilância clandestina" traz prejuízos inestimáveis não só para os membros das categorias econômica e profissional, mas para toda a coletividade, vez que coloca em risco a vida dos cidadãos, bem como considerando que a prática não somente suprime empregos legítimos e ainda subemprega informalmente, mas também marginaliza trabalhadores, suprimindo direitos, além de se configurar como concorrência desleal com quem, nos termos da lei, presta serviços de vigilância patrimonial, segurança pessoal, resolvem constituir um Programa de Combate à Vigilância Clandestina, cujo objetivo é a implementação de medidas proativas e inibitórias contra as chamadas "vigilância clandestina", realizando fiscalizações *"in loco"* através do sindicato obreiro, observando os limites legais e acionando, sempre que necessário, a autoridade policial competente, bem como diligenciando junto à Delegacia de Segurança Privada do Departamento de Polícia Federal - DELESP, à Superintendência Regional do Trabalho do Pará e ao Ministério Público do Trabalho, além de outros órgãos ou agentes cuja atuação seja pertinente ao seu objeto, no intuito de coibir a vigilância clandestina, além de formular propostas e buscar alternativas nesse diapasão, apresentando-as a quem de direito.

Parágrafo Único - As empresas de vigilância abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por este instrumento, reconhecem a legitimidade do referido programa, posto que a vigilância clandestina é mazela que atinge com idêntica violência tanto trabalhadores quanto empresas, sendo valoroso qualquer mecanismo legal que venha coibir essa prática.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - AUTOCONSTATAÇÃO DO SETOR

Considerando o interesse de garantir o fiel cumprimento da legislação trabalhista, fundiária, previdenciária e as disposições desta Norma Coletiva de Trabalho perante a opinião pública, aos tomadores de serviços e às autoridades públicas, as partes convenentes acordam pela criação e manutenção da Comissão de Autoconstatação do setor, nos seguintes termos:

Parágrafo Primeiro: Fica constituída uma comissão de 02 (dois) membros titulares e 02 (dois) suplentes indicados pelo Sindicato Profissional e de igual número de membros indicados pelo Sindicato Patronal, que poderá funcionar com metade de seus membros, para definir, planejar, executar, controlar e resolver todos os assuntos pertinentes à matéria, de acordo com os princípios neste documento, pelo voto da maioria de seus membros titulares, reunindo-se, no mínimo, 02 (duas) vezes por mês.

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

Parágrafo Terceiro: Compete à Comissão de Autoconstatação: receber denúncia; realizar buscas dentro dos limites legais; visitar as empresas e os locais de execução dos serviços; requerer informações e documentos, mediante o prazo de sete dias para resposta; ter acesso aos documentos inerentes ao objeto da presente cláusula; consultar órgãos e valer-se de outros meios legais para obtenção de dados que

possam ser de seu interesse, formalizar o resultado de seu trabalho, de modo que seja decidido em conjunto as providências a serem tomadas, entre elas, mas sem se restringir, a aplicação de multas com base neste documento e a denúncia às autoridades constituídas pertinentes às matérias.

Parágrafo Quarto: Obriga-se o Sindicato que tenha conhecimento de irregularidade ou fato inerente ou objeto de apuração através da cláusula em questão, a notificar a Comissão de autoconstatação no prazo máximo de três dias úteis, independentemente de toda e qualquer providência que venha a tomar.

Parágrafo Quinto: Os Sindicatos Convenentes, através da Comissão de Autoconstatação, poderão convocar, a qualquer tempo, qualquer empresa do setor econômico com a finalidade de certificar-se do cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva, até mesmo no período de até 12 meses anterior ao da convocação, podendo para isso especificar os documentos comprobatórios abaixo relacionados e outros que porventura entendam necessários, concedendo prazo de 15 (quinze) dias consecutivos para apresentação à Comissão de Autoconstatação:

a) "Relação dos Trabalhadores Constantes do Arquivo SEFIP" referente aos Códigos de Recolhimento 115 e 150, incluindo as páginas "Resumo de Fechamento - Empresa", devidamente quitado através da GEFIP.

b) Demonstrativo mensal de como foi realizado o serviço, indicando por posto de trabalho o nome do tomador do serviço, o endereço do posto e o nome do vigilante que realizou o serviço, citando os respectivos dias e horários;

c) Folhas de pagamento de salário e contracheques e os respectivos comprovantes de pagamento nos termos da cláusula Sétima desta Convenção Coletiva de Trabalho.

I- Os documentos de que trata o caput desta cláusula deverão ser apresentados em cópias junto com os originais, sendo que estes últimos serão conferidos na presença do representante da empresa e imediatamente devolvidos.

II- No caso de recusa da empresa em receber a convocação da comissão de autoconstatação para comparecimento e apresentação da documentação requerida no caput desta cláusula, a convocação será realizada através de Telegrama com declaração de conteúdo emitido pelos Correios ou através de Cartório competente ou ainda por Edital publicado em jornal de grande circulação estadual.

III- A empresa formalmente convocada que não comparecer ou comparecer e apresentar justificativa para a não apresentação dos documentos requeridos, será reconvocada em igual prazo, conforme estipulado no parágrafo quinto desta cláusula. Transcorrido o prazo e se verificando novamente a ausência da empresa em hipótese alguma será concedido novo prazo, não se acatando qualquer justificativa, cabendo à comissão a imediata emissão do relatório conclusivo para fins de direito.

IV- Para a empresa que comparecer e não apresentar a totalidade da documentação requerida ou apresentar documento incompleto será concedido o prazo improrrogável de 05 (cinco) dias úteis para sanar a(s) pendência(s).

V- Encerrado o prazo a Comissão emitirá o Relatório Conclusivo no mínimo em 02 (duas) vias que será entregue a empresa que comparecer à convocação bem como aos sindicatos convenentes.

Parágrafo Sexto - As irregularidades constatadas com base no Parágrafo Quinto deverão ser objeto de denúncias aos órgãos competentes, assim como as multas convencionadas apuradas igualmente cobradas, em até 60 dias pelo Sindicato Profissional, inclusive judicialmente, na condição de substituto processual, com base na CLT e Enunciado 286 do TST, tudo conforme redação dada pela resolução 98/2002, bem como o art. 3º da Lei n.º 8.073 de 30.07.1990, dispensada a exigência de autorização formal do trabalhador para que possa o Sindicato Profissional perseguir esse direito perante a justiça especializada.

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

Parágrafo Oitavo – No caso das empresas que não atenderem à convocação do parágrafo quinto, ou se comparecerem, não apresentarem a totalidade da documentação exigida, bem como por infração encontrada e apurada pela comissão de autoconstação e ainda por infringirem a disposição do parágrafo sétimo, estarão sujeitas a multa de R$ 30,00 (TRINTA REAIS) por empregado prejudicado, multiplicada pela quantidade de irregularidades constatadas, a ser aplicada em conjunto pelos Sindicatos Convenentes em favor dos TRABALHADORES da empresa infratora.

Parágrafo Nono – O não pagamento da multa que trata o parágrafo oitavo desta cláusula de modo voluntário por parte da empresa no prazo de 15 (quinze) dias e a respectiva comprovação da quitação da multa perante os Sindicatos em até 03 (três) dias úteis, contados do último dia do prazo para quitação, implicará no ajuizamento de Ação Judicial a ser interposta pelos Sindicatos em conjunto ou isoladamente. Neste caso a parte sucumbente arcará os honorários advocatícios e despesas ou custas processuais.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - 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 da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser aplicada à parte infratora e a reverter em favor da parte prejudicada, seja ela entidade sindical, empregado ou empresa. A presente cláusula atende às exigências do inciso VIII do art. 613 da CLT e, quando de sua aplicação, deve ser respeitado o limite previsto no parágrafo único do art. 622 da norma consolidada.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - COMBATE A VIGILÂNCIA CLANDESTINA E DA COMISSÃO DE AUTOCONSTATAÇÃO DO SETOR

As empresas abrangidas pela presente CCT, no intuito de contribuir com as atividades do Programa de Combate à Vigilância Clandestina e da Comissão de Autoconstatação do Setor, tais como mobilização de pessoal e veículos para fiscalização *"in loco"* a cargo do sindicato profissional, assim como com atividades sociais, educativas, de comunicação e/ou de relevância pública que as entidades sindicais convenentes venham a prestar, repassarão mensalmente, por empregado, sem nada descontar deste, a importância de R$ 1,00 (UM REAL) ao **Sindicato dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância, Cursos de Formação de Vigilante, Vigilância Eletrônica e Vigilância Orgânica do Estado do Pará – SINDIVIPA** e R$1,00 (UM REAL) ao Sindicato das Empresas de Vigilância, Transporte de Valores, Cursos de Formação e Segurança Privada do Estado do Pará – SINDESP/PA, perfazendo a quantia total de R$ 2,00 (DOIS REAIS), por cada empregado, incidindo sobre o total do efetivo.

Parágrafo Primeiro - As empresas farão o repasse do montante devido a cada entidade sindical distintamente até o dia 12 do mês seguinte ao de referencia, 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 **-** Juntamente com os comprovantes de recolhimentos dos valores estipulados no *caput* desta cláusula, as empresas obrigatoriamente encaminharão aos sindicatos patronal e profissional, mensalmente, relação dos seus empregados do mês de referencia, que se prestará, inclusive, à fiscalização dos valores recolhidos.

Parágrafo Terceiro – Em caso de inadimplência tanto do repasse dos valores constante 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 ainda à empresa infratora, neste caso a multa prevista na Cláusula "MULTA" deste instrumento normativo de trabalho.

Parágrafo Quarto – Os recursos advindos do referido programa serão utilizados pelas entidades sindicais convenentes na medida em que, isolada ou conjuntamente, implementarem ações efetivas que concorram para a consecução do disposto nas Cláusulas "DO PROGRAMA DE COMBATE A VIGILÂNCIA CLANDESTINA" e "AUTOCONSTATAÇÃO DO SETOR".

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 convenentes 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.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE OS ACORDOS COLETIVOS

O SINDIVIPA e o SINDESP-PA, entidades signatários 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 pretenso acordo coletivo e os direitos consignados, em favor dos trabalhadores, na convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo Segundo – Constada 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.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - DA EXTENSÃO

A presente Convenção Coletiva do Trabalho estende-se a todos os integrantes da categoria profissional no Estado do Pará representada pelo **Sindicato dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância, Cursos de Formação de Vigilante, Vigilância Eletrônica e Vigilância Orgânica do Estado do Pará – SINDIVIPA**, excetuando o Município de PARAUPEBAS que compõe a Base Territorial do Sindicato dos Vigilantes e Empregados em Empresas de Segurança, Vigilância e Similares de Parauapebas – SINDIVIPAR, tais como fiscais, patrimoniais e similares, segurança pessoal, patrimonial, ostensiva, armada ou desarmada, vigilantes definidos pelas Leis nº 7.102/83, 8.863/94, 9.017/95, Decreto nº 1.592/95 e Portaria 387/2006, e demais empregados de empresas especializadas em vigilância, curso de formação, integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Empresas de Vigilância, Transporte de Valores, Curso de Formação e Segurança Privada do Estado do Pará – SINDESP/Pa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - IMPACTO ECONÔMICO FINANCEIRO SOBRE OS CONTRATOS

O custo dos contratos de prestação de serviços vigentes sofrerá um impacto econômico financeiro de acordo com o percentual de acréscimo que será divulgado através de circular do SINDESP/PA – Sindicato das Empresas de Vigilância, Cursos de Formação e Segurança Privada do Estado do Pará.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - CONSIDERAÇÕES GERAIS

SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, CURSOS DE FORMAÇÃO DE VIGILANTE, VIGILÂNCIA ELETRONICA E VIGILÂNCIA ORGÂNICA DO ESTADO DO PARÁ – SINDIVIPA - (CNPJ:15.752.819/0001-82), com sede a Trav. Vileta, 2475, altos, Bairro do Marco, CEP 66.093-345. Belém-Pará

Advogado: Dr. Jader Kahwage David

SINDICATO DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, TRANSPORTE DE VALORES, CURSOS DE FORMAÇÃO E SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DO PARÁ – SINDESP/PA (CNPJ: 34.682.393/0001-82), com sede a Travessa Vileta nº 2152, bairro do Marco, CEP 66.093-345, Belém-Pará.

Advogado: Dr. Daniel Rodrigues Cruz

CONSIDERANDO O DISPOSTO NO ART. 611 DA CLT – Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos das categorias econômica e profissional estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais à sua execução.

CONSIDERANDO A APROVAÇÃO DOS TRABALHADORES em Assembleia Geral Extraordinária, com convocação através edital publicado no jornal "Diário do Pará", edição do dia 13 de novembro de 2021 e através do informativo oficial do SINDIVIPA "Compromisso com os Vigilantes", edição de novembro de 2021, com sessões realizadas nos dias 19 e 20 de novembro de 2021 nas cidades de Belém-PA, Castanhal-PA, Abaetetuba-PA, Marabá-PA, Tucuruí-PA, Santarém-PA, Altamira-PA e Itaituba-PA, onde os trabalhadores presentes aprovaram os itens contidos no Edital de Convocação da data base de 2022, iniciando os processo de negociação; e Assembleia Geral Extraordinário Permanente com convocação através do informativo oficial do SINDIVIPA "Compromisso com os Vigilantes", edição de janeiro de 2022, com sessões realizadas nos dias 17 e 18 de janeiro de 2022 nas cidades de Belém-PA, Castanhal-PA, Abaetetuba-PA, Marabá-PA, Tucuruí-PA, Santarém-PA, Altamira-PA e Itaituba-PA, onde os trabalhadores presentes aprovaram a finalização das negociações da data base de 2022 e resolução, também, da data base de 2023.

O **Sindicato dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância, Cursos de Formação de Vigilante, Vigilância Eletrônica e Vigilância Orgânica do Estado do Pará – SINDIVIPA** e o Sindicato das Empresas de Vigilância, Transporte de Valores, Curso de Formação e Segurança Privada do Estado do Pará – **SINDESP/PA**., nos termos abaixo, com base nos artigos 7º, XXVI da Constituição Brasileira, e Art. 513, Art. 545 e Art. 611 e seguintes da CLT, e na melhor forma de direito firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022 - 2023**.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - ESTUDO DA VIABILIDADE DE IMPLANTAÇÃO DE PLANO DE SAÚDE NA CCT

Os sindicatos profissional e econômico implatarão no segundo semestre de 2022, uma comissão mista de estudo com finalidade de levantar custos e viabilidade para implantação de plano de saúde, cujo benefício poderá ser inserido em futuras convenções.

}

ALBERTO MARIO ALVES FONSECA
PRESIDENTE
SINDESP/PA

ROBIVAL DA COSTA MAIA
PRESIDENTE

SINDICATO DOS VIGILANTES DO PARA

ANEXOS
ANEXO I - TABELA SALARIAL

Anexo (PDF)

ANEXO II - TABELA SALARIAL ANEXO I

Anexo (PDF)

ANEXO III - TABELA SALARIAL ANEXO II

Anexo (PDF)

ANEXO IV - ATA NEGOCIAÇÃO

Anexo (PDF)Anexo (PDF)

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