



## SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, CURSOS DE FORMAÇÃO DE VIGILANTE, VIGILÂNCIA ELETRÔNICA E VIGILÂNCIA ORGÂNICA DO ESTADO DO PARÁ

Fundado em 25.05.1986 - Transformado em Sindicato em 31.01.87 - Reconhecido em 15.11.87 - CBO 56.320  
M.T.B. 24270-004-520/87 - CNPJ 15.752.819/0001-82 - Código Sindical: 022.323.87891-3

Sede Central: Trav. Vileta, 2475 (Altos) - Marco - Belém - Pará - CEP: 66.093-345 - Fone: (91) 3239-9700  
www.sindivipa.com.br - Facebook: Sindicato dos Vigilantes do Pará - E-mail: sindivipa@hotmail.com



Rescisão de Contrato de Trabalho por cheque, exceto no caso de cheque administrativo. **§2º** – Nas funções em que é legalmente exigido, estando o comprovante de Curso ou Reciclagem a vencer na data que anteceda 60 (sessenta) dias da data da rescisão de contrato de trabalho, ou mesmo não sendo apresentado o comprovante de Curso ou Reciclagem, a empresa fica obrigada a apresentar o comprovante de quitação de matrícula ou inscrição em curso de formação e reciclagem autorizada na forma da lei, que conste o nome do trabalhador ou opcionalmente indenizar o trabalhador no ato da quitação da Rescisão de Contrato de Trabalho, o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do menor piso da categoria. **§3º** – As homologações deverão ser, previamente, agendadas junto ao sindicato laboral, com antecedência de 48h (quarenta e oito horas). **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. **DAS 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:** 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. **§1º** – A utilização desta faculdade pelo empregador manterá íntegro o contrato de trabalho celebrado com o empregado que teve seu pré-aviso cancelado. **§2º** - Para aplicação desta Cláusula, necessário se faz que o seu *caput* seja integralmente transcrito no texto do aviso-prévio entregue ao empregado. **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



# SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, CURSOS DE FORMAÇÃO DE VIGILANTE, VIGILÂNCIA ELETRÔNICA E VIGILÂNCIA ORGÂNICA DO ESTADO DO PARÁ

Fundado em 25.05.1966 - Transformado em Sindicato em 31.01.87 - Reconhecido em 15.11.87 - CBO 58.320  
M.T.B. 24270-004-520/87 - CNPJ 15.752.819/0001-82 - Código Sindical: 022.323.87881-3

Sede Central: Trav. Vileta, 2475 (Altos) - Marco - Belém - Pará - CEP: 66.093-345 - Fone: (91) 3239-9700  
www.sindivipa.com.br - Facebook: Sindicato dos Vigilantes do Pará - E-mail: sindivipa@hotmail.com



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 9º do Decreto nº 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 nº 7.102/83 e seus regulamentos. **§ 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. **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. **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. **CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME PARCIAL:** Fica convencionado a utilização do trabalho em regime parcial conforme abaixo: **a)** 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. **b)** A utilização do trabalho em regime de tempo parcial em instituições financeira fica restrita a rendições de intervalo intrajornada, sendo vedada a sua



# SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, CURSOS DE FORMAÇÃO DE VIGILANTE, VIGILÂNCIA ELETRÔNICA E VIGILÂNCIA ORGÂNICA DO ESTADO DO PARÁ

Fundado em 25.05.1966 - Transformado em Sindicato em 31.01.87 - Reconhecido em 15.11.87 - CBO 58.320  
M.T.B. 24270-004-520/87 - CNPJ 15.752.819/0001-82 - Código Sindical: 022.323.87881-3

Sede Central: Trav. Vileta, 2475 (Altos) - Marco - Belém - Pará - CEP: 66.093-345 - Fone: (91) 3239-9700  
www.sindivipa.com.br - Facebook: Sindicato dos Vigilantes do Pará - E-mail: sindivipa@hotmail.com



utilização como jornada regular diária. **c)** 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 e ser implementada via aditivo à presente Convenção: Salário Normal = Piso da Categoria x (Carga horária semanal / 44); **d)** O valor-hora para cálculo das demais verbas variáveis é o mesmo do devido para a contratação por tempo integral. **e)** 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 possibilidade de acréscimo de até 06 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 que trata do Intervalo Intrajornada, desta Norma Coletiva. **GARANTIA DE EMPREGO - SUCESSÃO DE CONTRATOS COMERCIAIS COM OS TOMADORES DE SERVIÇOS:** Considerando que a sucessão de contratos comerciais entre as empresas com os tomadores de serviços. Fica convencionado a obrigatoriedade a participação das empresas em todo o processo de sucessão, iniciando com a comunicação ao sindicato laboral, pela empresa sucedida e/ou sucessora, com antecedência mínima de 15 dias que antecede o encerramento do contrato comercial, para realização de reunião com as empresas (sucedida e sucessora) e a direção do sindicato laboral; com 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 entregará documentos pertinentes, se assim for solicitado, considerando-se o seguinte: **§1º** 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. **§2º** - O pagamento dos direitos rescisórios, inclusos o FGTS do pacto laboral na sua integralidade e 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; **§3º** - 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



# SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, CURSOS DE FORMAÇÃO DE VIGILANTE, VIGILÂNCIA ELETRÔNICA E VIGILÂNCIA ORGÂNICA DO ESTADO DO PARÁ

Fundado em 25.05.1986 - Transformado em Sindicato em 31.01.87 - Reconhecido em 15.11.87 - CBO 58.320  
M.T.B. 24270-004-520/87 - CNPJ 15.752.819/0001-82 - Código Sindical: 022.323.87881-3

Sede Central: Trav. Vileta, 2475 (Altos) - Marco - Belém - Pará - CEP: 66.093-345 - Fone: (91) 3239-9700  
www.sindivipa.com.br - Facebook: Sindicato dos Vigilantes do Pará - E-mail: sindivipa@hotmail.com



devido o fornecimento da Guia de Seguro Desemprego pela empresa Sucessora. **§4º** - 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. **§5º** - As empresas participantes da sucessão deverão ser comunicadas de todos os procedimentos, devendo a empresa interessada comunicar o sindicato laboral para o ajuste das tratativas e cronogramas. **§6º** - As empresas que realizarem a sucessão de contrato ficam dispensadas do pagamento da multa de 30 (trinta) dias que antecede a data base da categoria, nos termos do artigo 9º da Lei 7.238/84. **PERFIL PROFISSIONGRÁFICO 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. **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, obrigadas a 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. **§1º** - Fica convencionado que os vigilantes contratados sob o contrato verde e amarelo, nos termos da MP nº 905, tem 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%. **§2º** - 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

Fundado em 25.05.1986 - Transformado em Sindicato em 31.01.87 - Reconhecido em 15.11.87 - CBO 58.320  
M.T.B. 24270-004-520/87 - CNPJ 15.752.819/0001-82 - Código Sindical: 022.323.87881-3

Sede Central: Trav. Vileta, 2475 (Altos) - Marco - Belém - Pará - CEP: 66.093-345 - Fone: (91) 3239-9700  
www.sindivipa.com.br - Facebook: Sindicato dos Vigilantes do Pará - E-mail: sindivipa@hotmail.com



não cumprimento desta cláusula implica na aplicação de multa prevista na cláusula que trata de multa geral. **COMPROVAÇÃO DO REGISTRO PROFISSIONAL E RECICLAGEM:** O registro profissional, legalmente exigido para o exercício das funções operacionais, é de responsabilidade pessoal e exclusiva de cada integrante da categoria profissional, sendo vedada a admissão de profissionais que não atendam esse requisito. **§1º** – 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. **§2º** – As empresas assegurarão aos seus empregados a reciclagem posterior regulamentar, nos prazos fixados na legislação que rege a matéria, mediante convocação formal com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, sem qualquer ônus para o empregado. **§3º** – Fica vedada a preferência ou rejeição, pela empresa, de candidatos a emprego, com base no estabelecimento emissor do certificado do curso, desde que legalmente habilitado. **RECICLAGEM** - Considerando a Portaria nº 14327481 – CGCSP/DIREX/PM, de 31 de março de 2020, que estabeleceu normas e procedimentos para suspensão de processos punitivos, bem como prorrogação de processos autorizativos no âmbito das áreas afetas à Coordenação-Geral de Controle de Serviços e Produtos. Considerando a Portaria 14872872-CGCSP/DIREX/PF, de 01 de junho de 2020 que considerou a Lei nº 13.979/20 que estabeleceu medidas para enfrentamento de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus; as Medidas Provisórias nº 927/20 e 928/20; o Decreto Legislativo nº 6/2020; o disposto no processo SEI 08084.002107/2020-73; o disposto no art. 9º da Portaria 14327481; prorrogou até 03/08/2020 todos os prazos fixados nos arts. 1º a 8º da Portaria 14327481. Considerando o acúmulo de trabalhadores com reciclagem vencida em decorrência da suspensão dos cursos por motivo da não permissão de "aglomeração", tudo em defesa à saúde. Os convenientes adotam os procedimentos das reciclagens como a seguir: É vedada a cobrança por parte da empresa dos cursos de reciclagem, devendo as mesmas arcarem com as despesas dos documentos de seus vigilantes para sua realização e do deslocamento do vigilante para realizar o curso, seja na capital ou interior. **§1º:** Nas localidades do interior do Estado do Pará em que se mostrar inviável para as empresas a concessão do benefício do Ticket Alimentação, fica convencionado que o mesmo poderá dar-se na forma pecuniária e o pagamento deverá observar as mesmas formas previstas na Cláusula que trata da concessão do Ticket Alimentação, insere na Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive quanto a prazo, multa e disposições prevista na referida Norma Coletiva. **§2º:** O curso de reciclagem, preferencialmente, não coincidirá com o horário de trabalho do vigilante, e, caso coincida, deverá ele ser dispensado do trabalho e remunerado como se trabalhando estivesse, inclusive com direito ao vale-alimentação. O vigilante que estiver em reciclagem terá o direito de receber vale alimentação referente aos dias que estaria na escala de labor. Também é devido o ticket alimentação em todos os dias em que



# SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, CURSOS DE FORMAÇÃO DE VIGILANTE, VIGILÂNCIA ELETRÔNICA E VIGILÂNCIA ORGÂNICA DO ESTADO DO PARÁ

Fundado em 25.05.1986 - Transformado em Sindicato em 31.01.87 - Reconhecido em 15.11.87 - CBO 56.320  
M.T.B. 24270-004-520/87 - CNPJ 15.752.819/0001-82 - Código Sindical: 022.323.87881-3

Sede Central: Trav. Vileta, 2475 (Altos) - Marco - Belém - Pará - CEP: 66.093-345 - Fone: (91) 3239-9700  
www.sindivipa.com.br - Facebook: Sindicato dos Vigilantes do Pará - E-mail: sindivipa@hotmail.com



o trabalhador estiver em curso de reciclagem, assim como, vale-transporte, ficando vedado o curso de reciclagem no período em que estiver gozando as férias. **§3º:** As empresas que optarem por realizar o curso de reciclagem nas folgas, poderão fazê-lo, sendo vedado o curso aos domingos, sendo garantido ao trabalhador uma folga por semana. a) Para o vigilante patrimonial em escala diurna de 12X36, será realizado nas folgas, aos que folgarem na segunda e/ou sexta-feira; e os que folgarem na terça e/ou quinta-feira das 06:00h às 12:00h e das 13:00h às 17:00h; b) Para o vigilante patrimonial em escala noturna de 12X36, será realizado nas folgas, na segunda e/ou sexta-feira; terça e/ou quinta-feira das 06:00h às 12:00h e das 13:00h às 17:00h, sendo as aulas realizadas sempre antes da jornada de trabalho; c) Para o vigilante patrimonial em escala 5X2, poderá ser aos sábados, em 04 (quatro) sábados de 08 (oito) horas, das 06:00h às 12:00h e das 13:00h às 15:00h e 02 (dois) sábados de 09 (nove) horas, das 06:00h às 12:00h e das 13:00h às 16:00h; **ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL e CRACHA DE IDENTIFICAÇÃO:** O Atestado de Saúde Ocupacional - A. S. O. - de que trata a Norma Regulamentadora nº 7 será entregue pela empresa ao trabalhador em duas vias, uma das quais obrigatoriamente deverá ficar de posse do mesmo, enquanto estiver no exercício da função, e a outra no local de trabalho, para pronta apresentação quando solicitado pelas autoridades fiscalizadoras competentes, mediante prévia identificação. O Cartão de Identificação tipo Crachá, de uso obrigatório quando no exercício da função, deverá ser fornecido a todos os trabalhadores, o qual deverá conter no mínimo o nome completo do trabalhador, função, data de admissão e o número do PIS/PASEP, o qual deverá ser apresentado quando solicitado pela Fiscalização da SRT ou outra autoridade fiscalizadora competente, mediante prévia identificação. **LGPD** – Em face da Lei n. 13709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes 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. **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. **§1º** – 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



# SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, CURSOS DE FORMAÇÃO DE VIGILANTE, VIGILÂNCIA ELETRÔNICA E VIGILÂNCIA ORGÂNICA DO ESTADO DO PARÁ

Fundado em 25.05.1986 - Transformado em Sindicato em 31.01.87 - Reconhecido em 15.11.87 - CBO 58.320  
M.T.B. 24279-004-520/87 - CNPJ 15.752.819/0001-82 - Código Sindical: 022.323.87881-3

Sede Central: Trav. Vileta, 2475 (Altos) - Marco - Belém - Pará - CEP: 66.093-345 - Fone: (91) 3239-9700  
www.sindivipa.com.br - Facebook: Sindicato dos Vigilantes do Pará - E-mail: sindivipa@hotmail.com



dispensa por justa causa, apurada na forma da lei. **§2º** – 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. **§3º** – Uma vez aposentado o Empregado e permanecendo no emprego, por consequência lógica, automaticamente decairá a garantia de emprego que trata o caput desta cláusula. **§4º** – 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. **APURAÇÃO DE OCORRÊNCIA EM POSTO DE SERVIÇO:** Para apuração interna de ocorrências envolvendo integrantes da categoria profissional, a empresa comunicará ao empregado, num prazo de quatro dias úteis, após o conhecimento da sua participação na ocorrência, o seu afastamento temporário do exercício da função, por prazo não superior a quinze dias corridos, visando à apuração dos fatos, prazo esse que o empregado deverá comparecer à empresa, sem uniforme, durante o horário administrativo, exclusivamente para prestar esclarecimentos necessários. **§1º** – Se na data em que a empresa tomar conhecimento da ocorrência, o trabalhador envolvido estiver cumprindo suspensão disciplinar, em licença médica, no gozo de folga ou de férias, o prazo de quatro dias úteis de que trata o caput desta cláusula contar-se-á a partir da data marcada para o retorno ao serviço. **§2º** – Os esclarecimentos a serem prestados deverão ser manuscritos, na presença de duas testemunhas, não podendo ser superior hierárquico, como comprovação do exercício do direito constitucional de defesa. **§3º** – A recusa em prestar os esclarecimentos impedirá a empresa de ter ciência de fatos ou razões que são do conhecimento exclusivo do trabalhador, visto sua omissão para com a empresa, razão pela qual, independentemente da decisão da empresa quanto à punição do empregado, não mais poderão ser prestados. **§4º** – Durante o período de apuração de que trata esta cláusula, presente o empregado na empresa no horário administrativo, este fará jus à remuneração nos termos adiante relacionados: **a)** se da apuração concluir-se pela inocência do empregado, ou por sua punição à nível de advertência, será paga a remuneração de todo o período; **b)** se da apuração resultar punição do empregado a nível de suspensão, parte ou todo o tempo da apuração será considerado para cumprimento da pena, portanto, sem remuneração, ficando o restante do tempo de afastamento, se houver, remunerado; **c)** se a apuração resultar em demissão por justa causa não será devida remuneração referente ao período de apuração, operando-se a rescisão do contrato de trabalho na data da ciência da decisão da empresa ao empregado. **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). **§1º** – Na jornada ininterrupta de



# SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, CURSOS DE FORMAÇÃO DE VIGILANTE, VIGILÂNCIA ELETRÔNICA E VIGILÂNCIA ORGÂNICA DO ESTADO DO PARÁ

Fundado em 25.05.1986 - Transformado em Sindicato em 31.01.87 - Reconhecido em 15.11.87 - CBO 58.320  
M.T.B. 24270-004-520/87 - CNPJ 15.752.819/0001-82 - Código Sindical: 022.323.87881-3

Sede Central: Trav. Vileta, 2475 (Altos) - Marco - Belém - Pará - CEP: 66.093-345 - Fone: (91) 3239-9700  
www.sindivipa.com.br - Facebook: Sindicato dos Vigilantes do Pará - E-mail: sindivipa@hotmail.com



revezamento, será adotado o divisor de 180 (cento e oitenta). §2º – 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. §3º – Não configuram situações para efeito do parágrafo anterior as hipóteses de mudança de turno por interesse do trabalhador. §4º – Fica autorizada a alteração da jornada e horário de trabalho dos empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento. **JORNADA DE TRABALHO – REGIME DE 12 X 36:** Fica convencionado às empresas, a seu exclusivo critério, utilizar o serviço no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de intervalo, pelo que fica expressamente compensado o horário de trabalho. §1º – Em horário misto, considerado entre as 22h de um dia até às 05h no 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. §2º – Fica convencionado a convocação para realização de serviço extraordinário, assim considerado se não compensado parcial ou integralmente nos termos da "Cláusula que trata da Jornada de Trabalho - Prorrogação e Compensação", mesmo que em turno diverso ao habitual, situação que não configura jornada ininterrupta de revezamento, desde que respeitado o intervalo mínimo de 12 (doze) horas entre jornadas e formalmente aceita a convocação pelo trabalhador, não cabendo qualquer punição na recusa, mesmo que imotivada. §3º – Na necessidade de fazer uso do §2º desta Cláusula, a empresa não poderá ultrapassar de 03 (três) dias consecutivos por cada semana e no caso da necessidade 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. §4º – 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. §5º – 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. §6º – Quando esta jornada for desempenhada exclusivamente em postos de serviços com cobertura durante 24 horas, as trocas de turno ocorrerão obrigatoriamente às 07h e às 19h. §7º – As trocas de turno realizadas em horários que diferem da regra estabelecida no parágrafo sexto desta cláusula, cujo sistema



**SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA,  
VIGILÂNCIA, CURSOS DE FORMAÇÃO DE VIGILANTE,  
VIGILÂNCIA ELETRÔNICA E VIGILÂNCIA ORGÂNICA  
DO ESTADO DO PARÁ**

Fundado em 25.05.1986 - Transformado em Sindicato em 31.01.87 - Reconhecido em 15.11.87 - CBO 58.320  
M.T.B. 24270-004-520/87 - CNPJ 15.752.819/0001-82 - Código Sindical: 022.323.87881-3

Sede Central: Trav. Vileta, 2475 (Altos) - Marco - Belém - Pará - CEP: 66.093-345 - Fone: (91) 3239-9700  
www.sindivipa.com.br - Facebook: Sindicato dos Vigilantes do Pará - E-mail: sindivipa@hotmail.com



era praticado 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. **§8º** - 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. **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, bem como for de interesse e aceite do trabalhador, fica autorizada a utilização do regime de 12 horas de trabalho diário, seguidas de 12 horas de repouso, durante 15 (quinze) dias corridos, após o que o trabalhador terá direito a 15 (quinze) dias de folga de campo, durante 7 (sete) corridos, após o que o trabalhador terá direito a 7 (sete) dias de folga de campo. **§1º** - Em horário misto, considerado entre as 22h de um dia até às 05h 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. **§2º** - Quando o empregado, cumpridor de jornada diversa da fixada no "caput", for designado para labor provisório em área que se enquadre nesta situação, poderá ser aplicado o aqui disposto, no período do deslocamento, garantindo imediatamente ao final do labor o descanso proporcional aos dias de trabalho, quando então será restabelecida 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. **§3º** - 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. **§4º** - 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. **§5º** - 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. **§6º** - No caso de deslocamento para labor em outro posto de serviço na jornada prevista no *caput* desta cláusula, aplica-se o disposto na cláusula deste instrumento normativo, que trata do Deslocamento - Remuneração



# SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, CURSOS DE FORMAÇÃO DE VIGILANTE, VIGILÂNCIA ELETRÔNICA E VIGILÂNCIA ORGÂNICA DO ESTADO DO PARÁ

Fundado em 25.05.1988 - Transformado em Sindicato em 31.01.87 - Reconhecido em 15.11.87 - CBO 58.320  
M.T.B. 24270-004-520/87 - CNPJ 15.752.819/0001-82 - Código Sindical: 022.323.87881-3

Sede Central: Trav. Vileta, 2475 (Altos) - Marco - Belém - Pará - CEP: 66.093-345 - Fone: (91) 3239-9700  
www.sindivipa.com.br - Facebook: Sindicato dos Vigilantes do Pará - E-mail: sindivipa@hotmail.com



do Tempo de Viagem. **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. **JORNADA DE TRABALHO – SEIS DIAS DE OITO HORAS:** Fica convencionada a utilização de jornada de oito horas com uma folga semanal, totalizando 48 horas semanais, hipótese em que serão pagas como extraordinárias as quatro excedentes. **JORNADA DE TRABALHO – 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. **§ 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. **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. **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 prática de outra escala além das previstas nesta convenção e que não esteja contemplada na CLT. **§ 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 que trata do Divisor para cálculo do valor hora, da Convenção Coletiva de Trabalho vigente, quando o divisor passará a 180 horas/mês. **JORNADA DE TRABALHO – 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: **a)** 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; **b)** O saldo deverá ser compensado no mês seguinte ao de referência do extrato, sob pena das horas adicionais serem pagas como hora extra; **c)** 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. **INTERVALO INTRAJORNADA:** Fica assegurado aos integrantes da categoria profissional que



# SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, CURSOS DE FORMAÇÃO DE VIGILANTE, VIGILÂNCIA ELETRÔNICA E VIGILÂNCIA ORGÂNICA DO ESTADO DO PARÁ

Fundado em 25.05.1986 - Transformado em Sindicato em 31.01.87 - Reconhecido em 15.11.87 - CBO 58.320  
M.T.B. 24270-004-520/87 - CNPJ 15.752.819/0001-82 - Código Sindical: 022.323.87881-3

Sede Central: Trav. Vileta, 2475 (Altos) - Marco - Belém - Pará - CEP: 66.093-345 - Fone: (91) 3239-9700  
www.sindivipa.com.br - Facebook: Sindicato dos Vigilantes do Pará - E-mail: sindivipa@hotmail.com



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. **§1º** – Quando concedido o intervalo intrajornada, para repouso e alimentação conforme as regras a seguir, o período a este destinado não será computado na duração do trabalho diário e complementar 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. **§2º** – 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 acrescido de 50% (cinquenta por cento), ou seja, o período suprimido como horário extraordinário, com 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 6h (seis horas), e ¼ desse valor para o intervalo de 15 minutos em jornadas superior a 04h (quatro horas) e até o limite de 6h (seis horas), No caso do labor noturno, será acrescido o respectivo adicional noturno. **§3º** – A concessão ou indenização do intervalo intrajornada não desqualifica quaisquer das jornadas de trabalho previstas nesta convenção coletiva. **§4º** – Fica expressamente vedado a compensação com folga do intervalo intrajornada não concedido. **§5º** – 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 SINDIVIPA, 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 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. **§1º** – Fica autorizada, no presente Instrumento Normativo, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos/digital de controle de jornada de trabalho, pelas empresas abrangidas por esta Norma, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador, inclusive por meio de rádio transmissor, aplicativos de celular ou qualquer outro meio que melhor satisfazer a viabilidade operacional do empregador, conforme previsto pelas Portarias nº 1.510 de 21 de agosto de



**SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA,  
VIGILÂNCIA, CURSOS DE FORMAÇÃO DE VIGILANTE,  
VIGILÂNCIA ELETRÔNICA E VIGILÂNCIA ORGÂNICA  
DO ESTADO DO PARÁ**

Fundado em 25.05.1986 - Transformado em Sindicato em 31.01.87 - Reconhecido em 15.11.87 - CBO 58.320  
M.T.B. 24270-004-520/87 - CNPJ 15.752.819/0001-82 - Código Sindical: 022.323.87881-3

Sede Central: Trav. Vileta, 2475 (Altos) - Marco - Belém - Pará - CEP: 66.093-345 - Fone: (91) 3239-9700  
www.sindivipa.com.br - Facebook: Sindicato dos Vigilantes do Pará - E-mail: sindivipa@hotmail.com



2009 e nº 671 de 08 de novembro de 2021, ambas do Ministério do Trabalho, servindo este como expressa autorização para adotá-los. §2º – Mediante solicitação formal do empregado, ficam as empresas obrigadas a fornecer uma cópia simples da folha de frequência do mês anterior. **PROMOÇÃO DO TRABALHADOR DO REGIME PARCIAL PARA INTEGRAL (44 HORAS SEMANAIS):** 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. **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 que tratam da 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". **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: §1º – Quando