



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



DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO Pessoal deverá ser realizado pelas empresas Empregadoras, por cada trabalhador ativo, independente dos benefícios já ofertados por ela, garantindo na íntegra o acesso aos benefícios previstos nesta cláusula. § 3º: Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador referente ao Auxílio **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** será realizado pelas empresas empregadoras através de boleto bancário, disponibilizado no *sistema online* pela empresa Gestora, com o vencimento todo dia do dia 5 (Cinco) de cada mês. A cobrança do referido Auxílio será realizada pela empresa Gestora **por conta e ordem** do Sindicato Laboral. § 4º: As movimentações de inclusões e exclusões de trabalhadores deverão ser realizadas até o dia 15 (Quinze) de cada mês através do sistema online e terão processamento efetivado com vigência no dia 01º (primeiro) do mês subsequente. § 5º: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula. § 6º: A Gestora mantém a disposição dos Empregadores e Empregados, a Central de Relacionamento, com funcionamento em dias úteis, de segunda à quinta-feira, das 8h às 18h e às sextas-feiras das 8h às 17h, com números de contatos disponíveis pelo site indicado <https://www.sindesp-pa.com.br/>. § 7º: A Gestora disponibilizará aos trabalhadores através do aplicativo, regulamentos, condições gerais e todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**. § 8º: A Gestora disponibilizará material informativo com as orientações necessárias para que o trabalhador acesse as informações do seu **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** através do aplicativo ou site, cabendo às empresas empregadoras empreenderem seus melhores esforços para divulgar o referido material afim de dar conhecimento a todos os seus colaboradores. § 9º: O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, calculados *pro-rata die*, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos. § 10º: O inadimplemento superior há 10 (dez) dias, ocasionará a suspensão dos benefícios, estando a empresa empregadora sujeita a penalidades previstas nesta convenção, além da indenização e reembolso de serviços não cobertos ao trabalhador em detrimento da suspensão das coberturas. § 11º: As empresas empregadoras deverão fornecer no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho com o empregado, a comprovação de vinculação do empregado através de demonstrativo de fatura e quitação do boleto do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** do mês vigente. § 12º - a) O Plano Odontológico deverá estar registrado e regulamentado pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar; b) As condições de atendimento, abrangência, coberturas, carências, etc. do produto deverão estar em conformidade com a ANS e estabelecidas no contrato firmado entre a Operadora de Planos Odontológicos e a contratante; c) Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas em contrato com empresa de Telemedicina e Programa de Conta Digital Saúde Contratada; d) Conforme regulamento e as condições gerais estabelecidas com as farmácias conveniadas; e) Clube de vantagens voltado aos beneficiários titulares do Auxílio Plano 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



Assistência e Cuidado Pessoal. § 13º - Fica estabelecido que a vigência desta Cláusula deverá iniciar em até 60 (sessenta) dias após a assinatura deste Instrumento Coletivo. § 14º - Essa Cláusula não se aplica aos empregados vinculados em contratos públicos em vigência, devendo ser incluído, somente nos novos contratos assinados após o registro deste Instrumento Coletivo. § 15º: O reajuste do valor do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** previsto nesta cláusula será realizado anualmente pelo INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor. § 16º - As empresas que possuem contratos públicos que não se enquadram na vigência imediata desta cláusula deverão informar ao Sindicato Laboral, por meio de declaração oficial da empresa, contendo o nome do tomador de serviço, o número do efetivo por contrato público e validade dos mesmos, no prazo de 30 (trinta) dias do registro deste Instrumento Coletivo. § 17º: Em caso de descumprimento desta cláusula, será aplicada uma multa mensal equivalente ao valor do Auxílio estabelecido no caput desta cláusula, acrescido de 30%, por cada empregado não coberto pelo **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTENCIA E CUIDADO PESSOAL**, além das indenizações e reembolsos de serviços não cobertos ao trabalhador que possam ocorrer no período. Fica ainda estabelecido que 50% (cinquenta por cento) do valor total da multa será destinado ao trabalhador, sem prejuízo da aplicação da cláusula de cumprimento da CCT estabelecida neste instrumento. **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. § 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. **SEGUROS:** As empresas estipularão, às suas expensas, para os seus empregados integrantes da categoria profissional que exerçam as funções relacionadas no caput da Cláusula III, que trata dos Cargos Operacionais, 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. §1º – Ocorrendo sinistro e constatada a inexistência da cobertura fixada no "caput" e no parágrafo primeiro desta cláusula, ficam as empresas obrigadas ao pagamento, aos herdeiros legais do empregado, do valor equivalente ao dobro da liquidação do sinistro conforme previsto nesta cláusula; §2º– Ficam obrigadas as empresas fornecerem cópia da apólice de seguro quando solicitada pelo trabalhador; §3º– Na ocorrência de qualquer fato ensejador de indenização ao empregado, seja de qualquer natureza, a indenização do seguro de vida prevista no caput desta cláusula ou em valor superior contratado pela empresa, será compensado nos valores indenizatórios eventualmente arbitrado pela Justiça do Trabalho, inclusive dano moral. **PRÊMIO ASSIDUIDADE** - Fica instituído a todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional (inclusive dos setores administrativos) o adicional de assiduidade correspondente a R\$ 80,00 (oitenta reais) por mês, em caráter indenizatório. § 1º - Em caso do empregado faltar ao trabalho, ainda que justificado por atestado médico, perderá direito o prêmio do mês correspondente à falta



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



registrada. § 2º - Não sofrerão descontos na assiduidade as condições previstas do Art. 473 da CLT. § 3º - Também não sofrerão descontos na assiduidade, o trabalhador que tiver até 2 (duas) faltas justificadas no mês de referência, desde que com apresentação de Atestados Médicos acompanhados do Relatório de Atendimento médico nos termos do Art. 4º, VII da RESOLUÇÃO CFM Nº 2.381/2024. § 4º - As definições e exigências da presente cláusula não alteram qualquer conceito ou designação de atestado médico constantes na Cláusula que trata de Atestados Médicos e Odontológicos – Justificativa de Faltas desta CCT. § 5º - Os trabalhadores temporários, parciais, horistas ou intermitentes, receberão o prêmio assiduidade de forma proporcional à sua jornada diária de trabalho, com apuração por hora trabalhada. § 6º - Os trabalhadores temporários, parciais, horistas ou intermitentes perderão os valores referente à assiduidade em caso de qualquer falta no curso da convocação, mesmo que justificada nos termos do Parágrafo Terceiro, ressalvadas as situações previstas no Art. 473 da CLT. **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. **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, se este for opção do trabalhador, serão obrigatoriamente feitas perante a entidade sindical profissional, em sua sede, sub sede, 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. §1º – Fica vedado o pagamento de 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



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



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. **ALTA PREVIDENCIÁRIA** - É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se a empresa no dia útil imediatamente subsequente a alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego a ausência injustificada superior a 30 (trinta) dias (Súmula 32 do TST). **§ 1º** - Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar a empresa via e-mail, carta registrada, através de terceiros ou pessoalmente, mediante comprovante com cópia para ambas as partes, também no dia útil imediatamente subsequente a alta, que fornecerá contra recibo da referida comunicação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego a ausência injustificada superior a 30 (trinta) dias. **§ 2º** - Caso o empregado tenha sido considerado apto ao trabalho pelo INSS, todavia, não concorde com a decisão, siga com a interposição de recurso/ação em face do INSS e não labore, deverá declarar expressamente a empresa de próprio punho ou por outro meio esta condição, eximindo-a do pagamento dos respectivos salários e demais consectários durante este período. **§ 3º** - Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário, esta deverá cientificar o empregado do conteúdo da presente cláusula. **DO VIGILANTE DE EVENTOS** - É considerado vigilante de eventos o profissional vigilante, devidamente capacitado que, convocado por empresas de segurança privada devidamente autorizada pelo DPF, exercer atividade de segurança/vigilância em eventos em caráter eventual, em casas de shows, boates, feiras e estádios. **§ 1º** - Quando da convocação, a empresa exigirá do profissional Vigilante a apresentação do curso de formação e reciclagem (quando for o caso) atualizada. **§ 2º** - Quando da contratação da empresa para a prestação do serviço no evento, esta fica obrigada a comunicar até 48 (quarenta e oito) horas antes da



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



realização do evento a DELESP/PA e ao SINDICATO PROFISSIONAL, informando a data, o local, o horário e número do efetivo. § 3º - Quando da realização do evento fica a empresa obrigada a apresentar/protocolizar por escrito, perante o SINDICATO PROFISSIONAL, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, a seguinte documentação: a) Relação dos Vigilantes que trabalharam no evento; b) Cópias do Curso de Formação de Vigilante e Reciclagem (quando for o caso); § 4º - O vigilante em eventos fará jus ao seguro de vida e auxílio alimentação no valor da Cláusula que trata o Vale Alimentação - Ticket Refeição, nas jornadas igual ou superior de 06 (seis) horas. § 5º - O vigilante fará jus a diária de até 12 (doze) horas no valor das horas correspondentes a função de vigilante prevista nesta CCT, com a inclusão da periculosidade e adicional noturno, hora noturna reduzida (hora extra diurna acrescida de 20%), prêmio assiduidade (proporcionalmente por hora trabalhada) e intrajornada, quando houver. Para as jornadas que ultrapassem o limite estabelecido na presente cláusula, serão pagas as horas extraordinárias (diurnas ou noturnas) nos termos deste Instrumento. § 6º - O cálculo da diária prevista no Parágrafo Quinto, deverá incluir o DSR, devendo ser destacado em separado na folha de pagamento e no holerite. § 7º - A empresa fará a contratação do vigilante de eventos que preferencialmente reside no Município, desde que esteja com o curso de extensão de grandes eventos em dia, respeitado a disponibilidade e os requisitos dispostos em lei. **DO CUSTEIO COMPULSÓRIO PARA A APRENDIZAGEM** - Com o escopo de garantir as empresas e a seus tomadores de serviços, segurança jurídica, frente aos desafios enfrentados pelo segmento de segurança privada, decorrente do não alcance ou extrema dificuldade na captação de mão de obra de aprendizes, atendendo, respeitando e garantindo os direitos constitucionais previstos para a aprendizagem, conforme determina a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional pertinente, notadamente o art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além disso, esta cláusula observa o entendimento consagrado no Tema 1046 do Supremo Tribunal Federal (STF), que autoriza a flexibilização de normas trabalhistas mediante convenção coletiva, desde que não restrinja direitos assegurados constitucionalmente. A presente cláusula tem o objetivo de financiar o cumprimento da cota de aprendizagem com a inclusão nos respectivos centros de custos e/ou planilha de custos e formação de preços nos contratos de prestação de serviços, quer privado ou público. O disposto na lei 14.133/21 (Lei de Licitação) e o parágrafo segundo do artigo 5º do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, institui que somente serão aceitas na contratação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra, nos termos do edital, propostas que adotem, na planilha de custos e formação de preços, valor com base na convenção coletiva, no acordo coletivo de trabalho ou no dissídio coletivo adequado à categoria profissional que executará o serviço contratado. § 1º - Fica estabelecido, pelo presente instrumento normativo, que, em cumprimento à obrigação legal da Cota de Aprendizes, prevista no art. 429 da CLT as empresas obrigatoriamente farão incluir nos centros de custos e/ou na planilha de custos e formação de preços o valor de R\$ 72,68 (setenta e dois reais e sessenta e oito centavos) por cada empregado contratado disposto em edital e/ou contrato de prestação de serviço terceirizado privado. I. Os contratos vigentes, serão objeto de revisão



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



contratual, os quais deverão ser aditivados para inclusão do quanto disposto nesta cláusula e parágrafo; II. As empresas que não incluírem nos centros de custos e/ou planilhas de custo o valor previsto no parágrafo primeiro desta cláusula ficam sujeitas à desclassificação da proposta de preço ofertada no certame ou contratação direta pelo tomador de serviços (contratante), em caso de descumprimento desta norma coletiva; III. O não cumprimento da obrigação estabelecida nesta cláusula pela empresa, a sujeitará às penalidades previstas em lei e normas aplicáveis. IV. A contratação e lotação do menor/jovem aprendiz do que trata essa cláusula obedecerá ao disposto na lei. § 2º - Cada empresa será responsável pela gestão e aplicação dos valores comprovadamente arrecadados dos seus clientes, de acordo com sua capacidade de contratação de menor/jovem aprendiz, devendo ter internamente ferramenta de controle do uso destes recursos, sendo tais controles disponibilizados sempre que solicitados. § 3º - Nos termos do art. 429, § 1º-B da CLT as empresas poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos desportivos. § 4º - A presente cláusula aplica-se tanto para a contratação de serviços no âmbito público quanto para a contratação no âmbito privado, garantindo, em ambos os casos, o cumprimento da legislação pertinente à aprendizagem, bem como das normas coletivas estabelecidas, assegurando que os custos e condições definidos neste instrumento sejam devidamente observados em qualquer modalidade de contratação. § 5º - Em todas as propostas comerciais, orçamentos, Planilhas de Custos e Formação de Preços em Licitação Públicas e contratos de prestação de serviços que envolvam as atividades especificadas nesta Cláusula, a empresa deverá incluir explicitamente o valor do cumprimento da cota de aprendizagem como um componente do preço, de modo que o valor seja claramente discriminado nas planilhas de custos. § 6º - Os contratos que iniciarão a partir de 01º de janeiro de 2025 deverão ser revisados obrigatoriamente para adequação da presente cláusula, as planilhas de custos e formação de preços/propostas. § 7º - Essa cláusula busca incentivar a efetiva contratação do menor/jovem aprendiz, como também incentivar à responsabilidade social das empresas com a promoção do desenvolvimento profissional de jovens, utilizando os recursos de maneira estratégica e transparente. **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



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. Vilata, 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



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 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 da prorrogação e compensação 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 (sucédida 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, incluso 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



**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. Vilela, 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



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. **§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



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



periculosidade no percentual de 30%. §2º – O 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, inserta 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 o trabalhador estiver em curso de reciclagem, assim como, vale-transporte, ficando



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



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 13:00 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 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



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. Vilela, 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



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 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



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



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 noturno (valor da hora extra diurna acrescido de 20%), 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 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