

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001214/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035548/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.209069/2026-18
DATA DO PROTOCOLO: 16/06/2026

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEG.PRIVADA,VIGILANCIA PATRIMONIAL,SISTEMAS DE SEGURANCA,ESCOLTA,SEG.PESSOAL E CURSOS DE FORMACAO NO EST.DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 30.903.678/0001-45, neste ato representado(a) por seu Membro da Junta Governativa, Sr(a). ALDAIR NEVES PINTO JUNIOR;

E

SINDICATO DOS VIGILANTES E EMP DE SEG E VIG,TRANSP DE VAL DE, CNPJ n. 36.554.434/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS GIL DE SOUZA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Vigilantes e Empregados em Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores, de Prevenção e Combate a Incêndio, Curso de Formação e Similares ou Conexas**, com abrangência territorial em **Duque de Caxias/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE ECONÔMICO GLOBAL DA CATEGORIA

Fica concedido à categoria profissional dos vigilantes, vigilantes femininas e outras referidas no parágrafo primeiro da cláusula quarta, conforme disposto nesta convenção, um **reajuste linear na ordem econômica global de 8,73% (oito inteiros e setenta e três centésimos por cento)**, vigendo a partir de 1º de janeiro de 2026, data-base da categoria.

O referido reajuste salarial será pago na competência **Fevereiro/2026**, retroativo ao mês de **Janeiro/2026**.

Parágrafo Primeiro - Vigilante Desarmado

O vigilante desarmado, ainda que trabalhando de terno, fará jus ao piso do vigilante armado e uniformizado.

Parágrafo Segundo - O percentual de reajuste fixado no *caput* constitui o **índice unificado de recomposição econômica de todas as cláusulas de natureza salarial, remuneratória, indenizatória ou assistencial** previstas neste instrumento normativo, ressalvadas apenas as disposições que expressamente estipulem valores fixos ou critérios diversos de fixação.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL DO PESSOAL ADMINISTRATIVO

Para os demais funcionários, excetuados os componentes de quadros gerenciais, sujeitos ao regime de livre negociação, observadas as normas legais aplicáveis, o índice de reajuste será o indicado na cláusula terceira, excetuando o recebimento do adicional de periculosidade (conforme portaria nº 1.885/2013 - MTE e IN 16) facultada a compensação dos aumentos espontâneos que tenham sido concedidos ao longo da vigência da data-base anterior (Janeiro/2025) e quaisquer valores adiantados no curso da presente data-base.

Parágrafo Primeiro - Agentes e outros

Ficam fixados, a partir de janeiro de 2026, o reajuste salarial de 6%, resultando nos seguintes pisos salariais mínimos, facultando as empresas estabelecerem, acima desses pisos, valores diferenciados para agentes, estipulados por faculdade de quem contrata os serviços de vigilância. Nestes casos não incidirá direito à isonomia, conforme especificações contidas na cláusula "POSTOS ESPECIAIS".

<u>FUNÇÃO</u>	<u>SALÁRIO</u>		
I-	<i>Vigilante</i>	<i>R\$</i>	<i>2.034,15</i>
II-	<i>Vigilante Motorista/Motociclista</i>	<i>R\$</i>	<i>2.440,99</i>
III-	<i>Vigilante Orgânico</i>	<i>R\$</i>	<i>2.034,15</i>
IV-	<i>Vigilante Feminina/Recepcionista</i>	<i>R\$</i>	<i>2.034,15</i>
V-	<i>Segurança Pessoal Privada</i>	<i>R\$</i>	<i>2.440,99</i>
VI-	<i>Supervisor de Área</i>	<i>R\$</i>	<i>3.052,80</i>
VII-	<i>Fiscal de Posto ou Supervisor de Posto</i>	<i>R\$</i>	<i>2.253,32</i>
VIII-	<i>Instrutor / Instrutor de Tiro</i>	<i>R\$</i>	<i>3.424,25</i>
IX-	<i>Coordenador</i>	<i>R\$</i>	<i>3.243,61</i>
X -	<i>Funcionários em Serviços Administrativos</i>	<i>R\$</i>	<i>1.713,08</i>
XI-	<i>Vigilante condutor de cães</i>	<i>R\$</i>	<i>2.034,15</i>
XII-	<i>Vigilante responsável pelo monitoramento de aparelhos eletrônicos</i>	<i>R\$</i>	<i>2.034,15</i>
XIII-	<i>Vigilante Balanceiro</i>	<i>R\$</i>	<i>2.034,15</i>

Parágrafo Segundo - Gratificação Transitória

O vigilante fará jus a gratificação transitória de 20% (vinte por cento) sobre o piso da categoria quando estiver exercendo as funções de Vigilante Motorista. A gratificação transitória de 20 % (vinte inteiros por cento) se aplica ao Segurança Pessoal Privada, que se enquadrem na hipótese do parágrafo terceiro da cláusula quarta. Não fará jus a essa gratificação transitória quando o seu piso salarial for igual ou superior a **R\$ 2.644,42 (dois mil seiscentos e quarenta e quatro reais e quarenta e dois centavos).**

Parágrafo Terceiro – Vigilante Motorista/Motociclista

O vigilante motorista/motociclista será aquele especializado em conduzir veículos automotivos, categoria passeio, no sentido de conduzir pessoas e/ou cargas, se equiparando a tal função aqueles vigilantes que conduzem veículos motorizados ou motociclista para realizar rondas, rotina habitual das funções de vigilância nas áreas internas do posto de serviço, sendo certo que estes últimos são enquadrados como vigilantes motoristas.

Parágrafo Quarto– Compensação de Reajuste

Fica facultado às empresas a livre negociação salarial daqueles empregados, inclusive do quadro administrativo com teto superior R\$ 7.354,53 (sete mil trezentos e cinquenta e quatro reais e cinquenta e três centavos) salário este que se considera o mais elevado da categoria. Cumpre esclarecer, que aos empregadores ficarão autorizados a compensação de reajustes, sendo certo que se o salário ajustado entre o empregado e empregador for mais benéfico do que o estipulado no instrumento normativo, não se inserirá na contraprestação ajustada o percentual ventilado na cláusula “REAJUSTE SALARIAL”. Caso contrário, o empregador será obrigado a efetuar o pagamento dos vencimentos em quantia não inferior ao teto estipulado por força de reajuste entabulado na presente convenção.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA QUINTA - DÉCIMO TERCEIRO SALARIO

As empresas poderão optar pela antecipação do 13º salário, com anuidade do funcionário, da seguinte forma: 50 % nas férias, 1ª parcela em 20 de junho, 2ª parcela em 20 de julho, 3ª parcela 20 de agosto, 4ª em 20 de setembro; 5ª parcela em 20 de outubro ; 6ª parcela em 20 de novembro ; 7ª parcela e demais reflexos de quitação até dia 20 de dezembro do ano corrente. No contra-cheque deverá ser mencionado a rubrica como adiantamento do 13º.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA SEXTA - TRIÊNIOS

O adicional por tempo de serviço - triênios, na base de 2 % (dois inteiros por cento) do salário-base, somente continuará sendo pago aos empregados contratados até 28/02/2017, para cada período completo de 36 (trinta e seis) meses de serviço efetivo na empresa.

Parágrafo único - funcionários admitidos a partir de 01/03/2017

Somente os funcionários admitidos a partir de 01/03/2017 não farão jus ao recebimento do triênio, mas, irão receber a partir da contratação o valor fixo, mensal e não cumulativo de R\$ 18,53 (dezoito reais e cinquenta e três centavos), que aplicando-se o desconto de 20% previsto pela Legislação do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador resultará no valor líquido de R\$ 14,82 (quatorze reais e oitenta e dois centavos), na forma de Vale-Alimentação até dia 20 de cada mês este valor não servirá de base de

cálculo para horas extras, adicional de periculosidade, adicional noturno, hora noturna reduzida nem qualquer outra verba remuneratória, 13º Salário, Férias, FGTS e Aviso Prévio.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

As empresas efetuarão o pagamento de adicional de insalubridade e ou periculosidade aos vigilantes, previstos na legislação, mediante definição a partir do laudo técnico e/ou regulamentação, podendo ser solicitada pelas empresas inspeção do órgão técnico da DRT/RJ, cujo laudo definirá a instituição do benefício para o exercício da vigilância no posto visado, conforme dispõe o Artigo 195 da CLT.

Parágrafo Primeiro – Laudo Conclusivo

Em ocorrendo laudo conclusivo pelo direito à vantagem adicional da insalubridade para determinado posto, obrigam-se às empresas a incluir o correspondente custo em suas planilhas para seus contratos de locação de serviços respectivos.

Parágrafo Segundo – Adicional de Periculosidade

Com a normatização da Lei nº 12.740/2012, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através da Portaria nº 1.885/2013, que aprovou o Anexo 3 da NR 16/MTE, fica estabelecido que as empresas pagarão aos empregados vigilantes e a todos os demais empregados descritos no referido anexo, o adicional de periculosidade na proporção de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultando de gratificações, prêmios ou participações nos lucros das empresas. Em vista da habitualidade do pagamento do adicional de periculosidade, o mesmo incide sobre os adicionais de horas extras, adicional noturno, comissões, férias, 13º salário, FGTS, INSS e Aviso Prévio.

Fica estabelecido que os Cursos de Formação pagarão ao Instrutor de Tiro, quando no exercício da função, o recebimento do adicional de periculosidade na proporção de 10% (dez por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultando de gratificações, prêmios ou participações nos lucros das empresas. Em vista da habitualidade do pagamento do adicional de periculosidade, o mesmo incide sobre os adicionais de horas extras, adicional noturno, comissões, férias, 13º salário, FGTS, INSS e Aviso Prévio.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA OITAVA - TIQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

O Tiquete refeição/alimentação, a partir de 1º de janeiro de 2026, teve o reajuste de 5,68% (cinco inteiros e sessenta e oito centésimo por cento) resultando no valor unitário de R\$ 40,00 (quarenta reais), devendo ser fornecido para cada escala de plantão de até 12 horas efetivamente trabalhadas, a todos os empregados em exercício de suas funções, na forma estabelecida pela legislação do **PAT - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR**. Nas jornadas superiores a 12 horas, o empregado receberá mais um vale refeição adicional.

O funcionário que estiver na reserva poderá, com obrigatório mútuo consentimento, ser liberado em até 03 (três) horas do horário de entrada, com garantia do pagamento salarial integral desse dia, descontado apenas o vale refeição/alimentação desse dia,

Parágrafo Primeiro – Vale Refeição

A regra é o fornecimento de vale refeição. Todavia, desde que haja pedido expresso do Sindicato Obreiro, deverá a Empresa fornecer vale alimentação, em valor não inferior ao estabelecido para o tíquete-refeição aos seus empregados. Sendo facultado ao Sindicato Obreiro quanto à aceitação na sua base territorial. Igualmente o pagamento referente ao tíquete refeição ou vale-alimentação poderá, a critério da empresa, ser pago através de sistema de cartão bancário, estabelecido pela Legislação do PAT. As mudanças sucessivas de modalidade somente poderão ocorrer no período mínimo de 06 (seis) meses.

Parágrafo Segundo - Refeições fornecidas ao empregado

O vigilante fará jus ao recebimento do tíquete refeição, para cada plantão de até 12 horas efetivamente trabalhadas, mesmo que o tomador de serviço ofereça alimentação em refeitório próprio. Podendo a empresa e o Sindicato Laboral assinarem acordo Coletivo de Trabalho visando regulamentar o uso ou não do refeitório pelo vigilante. De acordo com a legislação vigente relativa ao Programa de Alimentação ao Trabalhador – PAT.

Parágrafo Quarto – Sistema Compartilhado das Despesas

Fica estipulado em 20% (vinte inteiros por cento) sobre o valor total concedido ao tíquete refeição/alimentação e a alimentação fornecida alternativamente ao empregado, o desconto a ser feito no contracheque do empregado, decorrente do Sistema Compartilhado de participação nas despesas. Segundo as normas do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

Parágrafo Quinto - Do Fornecimento do Tiquete Refeição/Alimentação

Deverá o Empregador optar por fornecer o Tiquete Refeição/Alimentação em no máximo duas parcelas dentro do mês corrente, a primeira no 1º dia de cada mês e a segunda até o 15º do referido mês corrente.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA NONA - DO AUXÍLIO FAMILIAR AO TRABALHADOR

Fica estabelecido entre os Sindicatos Convenientes que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo pagarão compulsoriamente, até o dia 20 (vinte) de cada mês, iniciando a partir de janeiro/2026 o valor de R\$ 32,93 (trinta e dois reais e noventa e três centavos) por trabalhador que possua, para o Auxílio Familiar ao Trabalhador, sem qualquer desconto no salário do empregado, por meio de boleto disponibilizado pela gestora PHENIX ASSESSORIA E CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA, inscrita no CNPJ sob o nº 33.396.150/0001-15 contratada pelas entidades convenientes.

Parágrafo 1º. As partes estabelecem que todos os empregados farão jus ao Auxílio Familiar ao Trabalhador aprovados pelas entidades sindicais convenientes e discriminado no guia médico BMA (Benefício Médico Assistencial) disponível no site www.sindvig.org.br e/ou www.sindesp-rj.com.br.

Parágrafo 2º. É de responsabilidade do empregador, o envio mensal de toda documentação necessária para a viabilidade do respectivo auxílio, bem como atualização de dados perante a empresa gestora, sendo que tais dados pessoais dos empregados serão utilizados exclusivamente para a finalidade do

cumprimento da presente cláusula, ficando a empresa contratada responsável pela manutenção das medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito conforme a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

Parágrafo 3º. Em razão da substituição do envio de informações em sistema específico do CAGED pelo e-Social (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) e objetivando a viabilidade do pagamento do Auxílio Familiar ao Trabalhador, as partes convenientes estabelecem que para as inclusões dos empregados, o empregador deverá fornecer mensalmente à empresa Gestora os seguintes documentos: 1) a relação atualizada da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social) com seus respectivos relatórios; 2) listagem de todos os empregados ativos de acordo com a abrangência territorial estabelecida na cláusula 2ª; 3) listagem dos admitidos e desligados no mês com suas respectivas datas; 4) listagem dos empregados afastados com suas respectivas datas de afastamento bem como a data do retorno (se tiver).

Parágrafo 4º. As partes estabelecem que o empregador deverá recolher, de forma integral, a referida contribuição referente ao mês da rescisão do empregado demitido, independentemente da fração de dias trabalhados.

Parágrafo 5º. Da multa por atraso

O descumprimento das obrigações relativas ao pagamento do **Auxílio Familiar**, conforme estabelecido neste instrumento, sujeitará a empresa infratora às penalidades aqui previstas. Constatada a falta de pagamento ou a irregularidade no recolhimento, a empresa será formalmente notificada para regularizar a situação no prazo de 72(setenta e duas), após a notificação. Caso a empresa não comprove a regularização após a devida notificação, será aplicada uma multa equivalente a **50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria profissional**, por cada funcionário em relação ao qual houve a falta de arrecadação ou pagamento. O valor da multa será revertido para o sindicato que pleitear judicialmente.

Parágrafo 6º. O empregador que der causa ao não pagamento do Auxílio Familiar ao Trabalhador, neste caso, aplica-se a responsabilização civil, devendo responder ação por descumprimento de norma coletiva a ser ajuizada pelas entidades convenientes, bem como deverá indenizar o trabalhador e/ou seu beneficiário, em dobro, o auxílio que teria direito à época.

Parágrafo 7º. Para retirada de Certidão de Regularidade e outros serviços solicitados aos sindicatos convenientes, a empresa deverá apresentar declaração de quitação e regularidade do Auxílio Familiar ao Trabalhador emitida pela empresa Gestora.

Parágrafo 8º. O Auxílio Familiar ao Trabalhador não possui, em hipótese alguma, natureza salarial por não se constituir em prestação de serviços, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial. Em nenhuma hipótese integrará o salário contratual, não se computando nas férias, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais, inclusive nas verbas rescisórias.

Parágrafo 9º. Visando o cumprimento das normas de proteção ao trabalhador, as partes estabelecem que o empregador deverá fazer constar a rubrica do Auxílio Familiar ao Trabalhador nas planilhas de custos e formação de preços, nas concorrências privadas ou de qualquer modalidade pública, em observância ao que dispõe o art. 444 da CLT.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA/ACIDENTE

As empresas, em cumprimento ao Estatuto da Segurança Privada (Lei nº 14.967/2024), c/c a Resolução nº 439, de 04/07/2022, do Conselho Nacional de Seguros Privados, obrigam-se à contratação de Seguro de Vida em Grupo.

Para cobertura de morte natural, ocorrida em serviço da empresa que contratou a apólice de seguro, o Seguro de Vida será devido no valor de 33 (trinta e três) vezes o piso salarial do vigilante. Para cobertura de morte acidental e/ou invalidez permanente total ou parcial ocorrida em serviço da empresa que contratou a apólice de seguro, decorrente exclusivamente de acidente no exercício da função, o Seguro de Vida será no valor de 70 (setenta) vezes o piso salarial do vigilante. Nos casos de morte natural, invalidez permanente total ou parcial decorrente exclusivamente em ambos os casos fora do exercício da função da empresa que contratou a apólice de seguro, a indenização será 08 (oito) vezes o Piso Salarial do vigilante.

Caso as empresas não cumpram as obrigações, arcarão com o ônus respectivo, e para o caso de invalidez parcial, a indenização obedecerá à proporcionalidade disposta na regra da Susep fixada na circular Susep nº 029 de 20.12.91, tendo por base de cálculo equivalente ao índice de 100% do mesmo valor de 70 (setenta) vezes o valor do piso salarial do vigilante, sendo aplicável ainda nos casos omissos, o disposto na Resolução 439 de 04/07/2022. Caso a apólice não tenha previsão de cobertura do auxílio funeral para o empregado falecido, o empregador pagará o equivalente a 1,5 piso da função do empregado a família do funcionário falecido.

Parágrafo Primeiro - Fica estabelecido que o sindicato patronal poderá atuar na condição de estipulante ou subestipulante de contrato de seguro de vida coletivo, podendo celebrar ou aderir a contrato firmado com seguradora legalmente autorizada, observados os requisitos legais e regulamentares aplicáveis. A contratação deverá atender, no mínimo, às condições pactuadas no presente instrumento coletivo, preservada a livre concorrência e a finalidade de garantir cobertura adequada aos empregados abrangidos.

Parágrafo Segundo - A empresa abrangida por este instrumento coletivo poderá aderir à apólice de seguro de vida coletivo contratada pela entidade sindical, passando a figurar na condição de empresa aderente à apólice coletiva, observadas as condições gerais, especiais e particulares do contrato de seguro vigente. Tal adesão é facultativa e não implica qualquer forma de ingerência da entidade sindical na gestão empresarial, limitando-se sua atuação à intermediação operacional da cobertura securitária aos empregados que tenham direito ao seguro de vida em grupo.

Parágrafo Terceiro – Comprovante Alternativo

As empresas se comprometem a fornecer, quando solicitado por escrito com prazo de 15 (quinze) dias úteis a cada Sindicato Obreiro cópias da apólice de seguro de vida instituído, com a relação nominal de todos os beneficiários, a empresa que não fornecer no prazo hábil e não justifique por escrito o não envio da referida Apólice, ficará sujeita à multa prevista pelo descumprimento da presente Convenção.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO FARMACIA

Fica estabelecido o direito do funcionário de adquirir medicamentos junto às farmácias que mantenha com a empresa convênio, visando que o pagamento dos remédios sejam descontados em folha, sendo que tal compra obedecerá, a cada mês, o limite máximo de até 30% (trinta inteiros por cento) do piso salarial da categoria do vigilante. Cada empresa ajustará junto às farmácias interessada o contrato com a autorização para o desconto em folha, das respectivas despesas efetuadas. Os funcionários somente poderão adquirir, para efeito do desconto em folha, medicamentos.

Empréstimos

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONCESSÃO DE EMPRÉSTIMO

Fica facultado às empresas, na condição de consignantes, celebrar convênios com instituições financeiras legalmente autorizadas pelo Banco Central do Brasil, a fim de possibilitar aos empregados a contratação de empréstimos consignados, com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820/2003, do Decreto nº 11.170/2022, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis.

Parágrafo Primeiro: A contratação do empréstimo consignado dependerá de autorização prévia, expressa e individual do empregado, formalizada nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Segundo: Os descontos em folha observarão rigorosamente os limites legais estabelecidos pela legislação do empréstimo consignado.

Parágrafo Terceiro: As empresas não responderão, em nenhuma hipótese, por inadimplência, encargos financeiros ou obrigações decorrentes do contrato firmado entre o empregado e a instituição financeira, limitando-se sua responsabilidade ao repasse dos valores descontados em folha.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO

O empregador se obriga a entregar a segunda-via do contrato de trabalho ao empregado, no máximo em 05 (cinco) dias úteis, assim como de qualquer alteração contratual superveniente.

Parágrafo Primeiro - Regime de Trabalho

Só será admitida a contratação de empregados pelo regime mensalista, ficando nula de pleno direito à contratação de empregados diaristas.

Parágrafo Segundo - Contrato Intermitente

Durante a vigência da presente Convenção coletiva, será permitida a contratação de empregados na modalidade intermitente, conforme dispõe o art. 443, §3º c/c art. 452-A, ambos da CLT e da PORTARIA

Nº 349, DE 23 DE MAIO DE 2018, desde que o contrato intermitente obedeça às seguintes condições mínimas:

Os empregados intermitentes serão remunerados conforme o disposto no §6º do art. 452-A da CLT.

Aos empregados intermitentes aplicam-se todas as regras da convenção coletiva da categoria, respeitados os valores proporcionais por hora de trabalho.

O empregador convocará o empregado por meio eficaz de comunicação (e-mail, SMS, WhatsApp, telegrama, etc.), informando local de prestação, jornada e período com antecedência mínima de 03 dias.

Em caso de substituição por falta, a convocação poderá ocorrer de forma imediata, ficando a critério do empregado aceitar ou não a convocação.

Após a convocação, o empregado terá 1 (um) dia para responder. O silêncio será interpretado como recusa da oferta.

A recusa à convocação não descaracteriza a relação de subordinação, conforme o contrato intermitente. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição da empresa, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Encerrada a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa poderá manter os contratos intermitentes já firmados, sendo vedada a contratação de novos empregados intermitentes, salvo se houver renovação desta Convenção coletiva.

Fica estabelecido o limite máximo de 10% do efetivo total da empresa para contratação pela modalidade de contrato de trabalho intermitente.

Parágrafo Terceiro – Curso de Aperfeiçoamento – Indenização

O vigilante, uma vez reciclado nos termos da **Portaria nº 3.233/2012-DG/DPF, com as alterações posteriores, e da Portaria nº 16-CGCSP/DPA/PF**, inclusive quanto aos respectivos planos de curso, cargas horárias e exigências legais, sobre as expensas de sua empresa, caso venha a pedir demissão sem justa causa ou seja desligado por justa causa no prazo de **06 (seis) meses** a contar da conclusão da reciclagem, **indenizará a empresa** no valor equivalente ao efetivamente cobrado pelo referido curso na época do desligamento.

O valor da indenização poderá ser descontado das verbas rescisórias, observado o limite legal de **30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria**, nos termos da legislação vigente e das normas aplicáveis.

Para fins deste parágrafo, a reciclagem será considerada válida e indispensável quando cumpridos os requisitos de conteúdo programático, carga horária e registro estabelecidos nas portarias federais em vigor.

Parágrafo Quarto – do Curso de Aperfeiçoamento

Quando do desligamento de qualquer vigilante por parte da empresa, sem justo motivo, cuja reciclagem esteja vencida ou não, ou que falem 06(seis) meses para a sua renovação, a empresa fica obrigada a indenizá-lo no valor do custo do curso de reciclagem ou inscrevê-lo para nova reciclagem.

Em caso de permanência na Empresa, cuja reciclagem esteja vencida ou não, a empresa ficará obrigada a responsabilizar-se, pelas despesas oriundas do curso de formação de vigilantes antecipando o pagamento das passagens, alimentação e certidão, conforme legislação, ressalvada a possibilidade do funcionário expedir a Certidão gratuitamente. Caso haja alteração da legislação as partes signatárias se comprometem a adequar a referida cláusula.

Ficam obrigadas as empresas a comunicar aos seus vigilantes com no mínimo de 60 (sessenta) dias de antecedência a data de sua reciclagem. Nesta comunicação deverá constar a informação que, caso o vigilante esteja registrado simultaneamente em 2 (duas) empresas de segurança privada, o mesmo deverá no prazo de 60 (sessenta) dias de antecedência a data de sua reciclagem, indicar qual das 2 (duas) empresas de segurança privada deverá proceder a sua reciclagem.

Parágrafo Quinto – Da convocação para o Curso de Aperfeiçoamento

Para a realização de reciclagem fica as Empresas de Segurança Privada facultadas a convocarem os vigilantes que trabalhem na escala 5X2 e 6X1, a frequentar o curso apenas um sábado e um domingo, a cada reciclagem, visando a frequência obrigatória perante a legislação.

Na escala 12x36 horas entre o término do plantão e o início da reciclagem, ou vice e versa, será obrigatório as empresas concederem 11(onze) horas de descanso ao empregado.

Preferencialmente o vigilante deverá ser reciclado em Curso mais próximo de sua residência.

Parágrafo Sexto - Das Despesas

Para os trabalhadores que realizarem a reciclagem em outros Municípios e ficando hospedado e pernoitando no local, a empresa garantirá de forma antecipada a hospedagem, as refeições (café da manhã, almoço e janta), e o transporte rodoviário, podendo as empresas por meios próprios fornecerem transporte, hospedagem e alimentação.

Parágrafo Sétimo – Descumprimento de Contrato

É passível de punição, na forma da lei e das normas regulamentares aplicáveis, o vigilante que, **expresso e formalmente convocado pela empresa**, não demonstre interesse justificável em participar de **curso de reciclagem, treinamento ou aperfeiçoamento** quando exigido para manutenção da habilitação ou para o adequado desempenho de suas funções, nos termos previstos no **Estatuto da Segurança Privada (Lei nº 14.967/2024)** e nas normas complementares expedidas pela autoridade competente.

Parágrafo Oitavo – Apresentação de Documentos

Quando convocado, para apresentar para anotação documentos necessários, por imposição legal, tais como: retratos, carteira do PIS, carteira de identidade, título de eleitor, carteira nacional de vigilante, etc. sujeitos à fiscalização, o empregado ficará sujeito à penalidade por falta disciplinar prevista na CLT.

Parágrafo Nono – Da indenização por formação em dias de folga

Fica estabelecido que o empregado vigilante que realizar curso de formação ou reciclagem obrigatória, integral ou parcialmente, durante seus dias de folga/descanso remunerado, fará jus ao recebimento de uma indenização única e fixa no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais). A realização do curso nestas condições fica limitada a, no máximo, 05 (cinco) dias de folga, devendo ocorrer exclusivamente em dias úteis, sendo vedada a convocação aos sábados e domingos. O referido valor possui caráter estritamente indenizatório, não possuindo natureza salarial e não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais ou encargos trabalhistas e previdenciários.

Parágrafo Décimo:

O valor mencionado no caput refere-se à totalidade do período de duração do curso, independentemente da quantidade de dias de folga que venham a ser utilizados para tal fim.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

Poderá a empresa determinar o cumprimento do aviso prévio em outro local diverso daquele onde o vigilante prestava o serviço de vigilância, todavia respeitando a redução da carga de 02 (duas) horas diárias ou redução de 07 (sete) dias, nos termos da CLT (Art. 488), respeitando os limites da presente Convenção.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO PARCIAL

Em virtude da preservação dos postos de trabalho em regime de tempo integral, as partes signatárias estabelecem as devidas proibições as normas legais expressas no art. 58-A da CLT, resultantes da Reforma Trabalhista, e para tanto, convencionam que fica proibido o trabalho em regime de tempo parcial com duração superior ou inferior a vinte e cinco horas semanais.

Parágrafo Primeiro:

Fica proibida a realização de horas suplementares semanais ou diárias para o trabalho em regime de tempo parcial, bem como proibida também a prática do banco de horas.

Parágrafo Segundo:

Para os atuais empregados em regime de trabalho de tempo integral fica expressamente proibida e vedada a opção pelo regime de tempo parcial.

Parágrafo Terceiro:

Garantido os benefícios da cláusula oitava - tíquete refeição/alimentação e da quadragésima - vale transporte, ambas, da Convenção Coletiva de Trabalho de forma integral, não podendo o empregador se eximir das responsabilidades convencionais e legais. Ao empregado será garantido um piso mínimo que será calculado sobre o valor da hora (piso salarial do vigilante dividido por 1/220) multiplicado por 125 horas (cento e vinte e cinco), que será ainda acrescido de 30% (trinta inteiros por cento) do adicional de periculosidade. Tal fixação tem por objetivo resguardar o direito à retribuição mínima mensal e a proteção jurídica prevista na Constituição da República.

Parágrafo Quarto:

A utilização do trabalho em regime de Tempo Parcial em Instituições Financeiras fica restrita a rendições de intervalos intrajornada, sendo vedada a sua utilização como jornada regular diária, em cumprimento ao contido na Lei 7.102/83, bem como, aos requisitos do Plano de Segurança garantidos na Portaria 18.045/2023 do DPF.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO INTERVALO INTRAJORNADA BANCÁRIA

Os Vigilantes que laboram em agência bancária e posto de atendimento bancário, nas escalas diurnas, deverão gozar o seu intervalo intrajornada de descanso e refeição da seguinte forma:

O início deverá ocorrer entre 11:00hs e o término até às 15:00horas.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Fica estabelecido que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT), que é uma faculdade dos empregados e empregadores, deverá ser firmado perante o Sindicato Laboral da base territorial onde o empregado labora.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DO TRINTIDIO

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional se dê nos trinta dias que antecedem a data base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pelas Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador do serviço.

Paragrafo Único:

A empresa para adotar o procedimento acima deverá apresentar ao sindicato Obreiro, através de e-mail, correspondência ou outro meio de ciência expressa, documento que comprove o encerramento do Contrato de Prestação de Serviços por determinação do Tomador de Serviços da base territorial onde labora o empregado e com a anuência do Sindicato Patronal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO REAPROVEITAMENTO PROFISSIONAL

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato contratarão os empregados da anterior, sem descontinuidade da prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão SERÁ POR ACORDO na forma do artigo 484-A da CLT e obrigará ao pagamento do percentual de 20% (vinte por cento) sobre os depósitos do FGTS e pagamento de metade do aviso prévio, se indenizado, ou seu cumprimento normal, em relação às demais verbas rescisórias não haverá alteração.

Parágrafo Primeiro -

Quando a empresa entregar os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao contrato caberá ao respectivo empregador fazer a retratação, em razão da manutenção do emprego.

Parágrafo Segundo -

No encerramento do contrato entre o empregador e o tomador de serviço, persistindo pendências de homologações de rescisões contratuais, poderá a empresa vencedora do contrato de prestação de serviços efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior.

Parágrafo Terceiro -

A empresa para adotar o procedimento acima deverá assinar Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato Obreiro e com a anuência do Sindicato Patronal como disposto na cláusula Sexagesima Sétima da Convenção Coletiva.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, 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, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, curso de formação, DELESP/DPF/MJ e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que solicitado ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. 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, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME OFFSHORE

Considera-se regime “OFFSHORE” o trabalho dos empregados das empresas sob o regime de confinamento nas plataformas marítimas de petróleo, gás e navios, que Prestam Serviços em Plataforma de Produção, Prospeção e Perfuração de Petróleo e UMS'S em Alto mar.

I - DA CARGA HORÁRIA “OFFSHORE”

Parágrafo Primeiro: As escalas de trabalho poderão ser realizadas nos formatos 14x14, 21x21, ou outra escala conforme previsto em eventuais alterações promovidas pelas normas técnicas emitidas pela Petrobrás com o intuito de conter o avanço da pandemia da COVID-19, sendo que a jornada dos trabalhadores OFFSHORE, quando embarcado, observará o regime de 12 (doze) horas de efetivo trabalho por 12 (doze) horas de descanso, ou conforme regramento previsto nas técnicas.

Parágrafo Segundo: O tempo gasto no transporte fornecido aos empregados que trabalhem nas condições estabelecidas nesse acordo, não será considerado como hora extra em hipótese alguma.

Parágrafo Terceiro: Diante da peculiaridade dos serviços “OFFSHORE”, fica autorizada a possibilidade de ocorrer à inversão de escala dos colaboradores, sem que referida alteração acarrete qualquer tipo de indenização ou futura alegação de alteração prejudicial e/ou unilateral do contrato de trabalho.

Parágrafo Quarto: Uma vez em que o desembarque dos colaboradores que se encontram em regime de confinamento depende exclusivamente da programação de voo, o colaborador tem plena ciência de que seu desembarque poderá ocorrer após o 14º (décimo quarto) dia, sem que acarrete o pagamento de horas extras, desde que entre o término da escala de trabalho do colaborador e o seu efetivo embarque, não ultrapasse 5(cinco) horas, sendo que a partir então será devido o pagamento de horas extras de 50% sobre o salário base. Tal regra somente será aplicada quando do efetivo desembarque do colaborador.

II - DOS ADICIONAIS / AJUDA DE CUSTO PARA O TRABALHO EM REGIME "OFFSHORE"

Parágrafo Primeiro: Os empregados quando em regime de trabalho “OFFSHORE” farão jus a percepção dos seguintes adicionais/ajuda de custo, que por acordo entre as partes fará jus a fins rescisórios;

a) 20% de adicional de confinamento

b) 20% de adicional de sobreaviso

c) 30% de adicional de periculosidade.

d) Da Ajuda de Custo de locomoção de R\$ 179,67 (cento e setenta e nove reais e sessenta e sete centavos), com intuito de custear o deslocamento do colaborador de sua casa até o local de embarque.

e) Auxílio alimentação: o funcionário fará jus ao ticket de alimentação conforme cláusula oitava no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) por dia trabalhado, mesmo recebendo alimentação inatura em confinamento, em regime OFFSHORE.

Parágrafo Segundo: Os trabalhadores em regime “OFFSHORE” (embarcados) terão garantidos os adicionais descritos no Parágrafo Primeiro integralmente sobre seu salário-base, mesmo que embarquem menos de 14 dias no mês. Caso permaneçam embarcados mais dias, receberão ainda os reflexos dos ditos adicionais sobre os dias extraordinários. Em vista da habitualidade do pagamento dos adicionais, os mesmos incidem sobre os adicionais de horas extras, adicional noturno, comissões, férias, 13º salário, FGTS, INSS e Aviso Prévio.

III- DO SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO EM REGIME OFFSHORE

Caso o empregado não desembarque após o 14º (décimo quarto) dia de trabalho, permanecendo em regime de confinamento nas plataformas, ou seja, “OFFSHORE”, fará jus ao recebimento de adicional de 100% (cem por cento) para as horas que assim permanecer em efetivo trabalho.

IV - ALTERAÇÃO DA DATA DO EMBARQUE

Em caso de alteração da data do embarque por decorrência de mau tempo, ou situações diversas, a empresa fica obrigada a fornecer hospedagem para o vigilante no período em que o mesmo se encontrar a disposição da empresa, ou em caso de vigilantes residentes no município, o fornecimento de passagem para sua residência.

V – DO ADICIONAL DE CONFINAMENTO PRÉ - EMBARQUE

Diante das alterações das normas técnicas emitidas pela Petrobrás com o intuito de conter o avanço da pandemia da COVID-19, a qual prevê a necessidade de monitorar a saúde dos colaboradores em momento anterior ao embarque e efetivo trabalho, fica estipulado o seguinte:

Parágrafo Primeiro: Dentro dos dias em que o trabalhador estiver de folga, este tem plena ciência e concorda de que nos 14 (quatorze) dias que antecedem ao novo embarque, estará submetido a monitoramento realizado por profissional de saúde de sua empresa para fins de averiguação de seu estado de saúde e atendimento de normas de prevenção ao contágio do COVID-19, sem restrições ao direito de ir e vir do empregado.

Parágrafo Segundo: Referido monitoramento não será considerado tempo à disposição da empresa, nem acarretará no pagamento de qualquer tipo de indenização, pois se tratam de medidas de mera orientação de saúde que visam conter o avanço da pandemia da COVID-19.

Parágrafo Terceiro: Além do citado monitoramento de saúde, dependendo do que constar nas normas técnicas, pode ser necessário que o colaborador permaneça em confinamento pré-embarque em hotel, o que ocorrerá por alguns dias em momento anterior ao seu embarque. Caso ocorra referida necessidade, o empregado receberá o valor de R\$ 138,73 (cento e trinta e oito reais e setenta e três centavos) por dia que assim permanecer, recebendo tal verba em seu holerite como “Adicional de Confinamento Pré-Embarque”, sendo que tal confinamento não poderá ultrapassar 05 (cinco) dias, sendo que referida verba não possui natureza salarial.

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE DE VALORES E ESCOLTA ARMADA

Os vigilantes em empresas de segurança e vigilância que prestem serviços de Transporte Valores e Escolta Armada, receberão uma remuneração mínima equivalente ao piso dos empregados em empresas de transporte de valores, conforme sua função no carro-forte, e uma remuneração mínima equivalente ao piso dos empregados em empresas de Escolta Armada, nas condições estabelecidas para a mesma.

Parágrafo único - serviços eventuais

Os empregados que prestarem serviços eventuais/transitórios em transporte de valores e escolta armada serão remunerados pelo diferencial havido entre seu salário normal e o piso indicado nas condições do *caput* desta cláusula, à razão de 1/30 (um trinta avos) por dia efetivamente trabalhado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CHEFE DE TURMA

A função de Chefe de Turma, que é de confiança e transitória, será exercida pelo vigilante que tiver as funções de comando de grupo determinada pelo empregador, em qualquer posto, em caráter transitório e de confiança, fazendo jus a uma gratificação de 20% (vinte inteiros por cento) sobre o piso da categoria do vigilante, em razão do efetivo comandado, constituído de cinco ou mais vigilantes. Todavia, fica estabelecido que as empresas, ao investirem o vigilante nesta função de comando, obrigatoriamente emitirão ato expresso, credenciando-o para o exercício da citada chefia.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO USO DE APARELHOS ELETRÔNICOS

Fica estabelecido que as empresas que exigirem o uso de qualquer tipo de sistema ou dispositivo eletrônico para o desempenho das atividades laborais, tais como registro de ponto biométrico/digital, sistemas de ronda eletrônica, aplicativos de comunicação interna ou preenchimento de relatórios digitais — deverão, obrigatoriamente, fornecer os aparelhos e equipamentos necessários (smartphones, tablets, coletores de dados, etc.) sem qualquer custo para o empregado.

Parágrafo Primeiro:

Cabe nos casos de descumprimento dos deveres dos empregados a aplicação das penas permitidas por lei. A aplicação das penalidades devem obedecer o comando do art. 8º da CLT e da Constituição, no que tange a proporcionalidade e razoabilidade quanto à falta cometida pelo empregado, impedindo assim que o empregador aja com excesso

e medidas desarrazoadas e desproporcionais à falta cometida.

Parágrafo Segundo:

Cabe ao empregador comunicar aos seus empregados as normas da empresa, explicitando de forma clara as condutas exigidas de seus empregados e as possíveis medidas em caso de descumprimento.

Parágrafo Terceiro:

Ressalta-se a importância da aplicação da graduação das penalidades, das mais leves às mais extremas, e ainda ao respeito do princípio do contraditório e da ampla defesa aos empregados penalizados, não restringindo-se a empresa apenas ao relato de fiscais e supervisores nas suas decisões.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA UTILIZAÇÃO DE CÂMERA CORPORAL (BODY CAM) MEDIANTE NECESSIDADE DO POSTO

Fica estabelecido que o EMPREGADO, no exercício de sua função de Vigilante, poderá ser designado para postos de serviço que, por exigência contratual do TOMADOR DE SERVIÇOS ou por determinação estratégica da EMPRESA, exijam a utilização de câmera corporal (body cam) acoplada ao uniforme.

A obrigatoriedade do uso do equipamento restringe-se exclusivamente aos períodos e locais em que o EMPREGADO estiver lotado em postos que possuam tal requisito operacional. Caso o EMPREGADO seja transferido para um posto sem tal exigência, cessa-se a obrigatoriedade, devendo o equipamento ser devolvido à base ou supervisão imediata.

O EMPREGADO declara estar ciente de que a câmera corporal é uma ferramenta de trabalho (EPI/EPC), fornecida pela EMPRESA para fins exclusivos de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Da Privacidade e Limitações de Uso: É terminantemente PROIBIDO o acionamento ou a manutenção da câmera ligada (gravação) no interior de banheiros, vestiários, áreas de descanso ou durante os intervalos intrajornada, visando preservar a intimidade e a privacidade do EMPREGADO.

Parágrafo Segundo - Do Sigilo e Vedação de Compartilhamento: As imagens e áudios captados são de propriedade exclusiva da EMPRESA e/ou do TOMADOR DE SERVIÇOS. Fica vedado ao EMPREGADO copiar, fotografar a tela, divulgar ou compartilhar qualquer gravação em redes sociais, aplicativos de mensagens ou com terceiros não autorizados, constituindo tal ato falta grave passível de demissão por justa causa (Art. 482, "g", CLT), além de responsabilização cível e criminal por violação à LGPD.

Parágrafo Terceiro – Da Guarda e Armazenamento das Imagens: O EMPREGADO declara ter ciência de que a responsabilidade pela guarda, armazenamento seguro e gestão do ciclo de vida das imagens captadas recai sobre a EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS (Cliente), conforme contrato de prestação de serviços firmado entre as empresas, cabendo a esta zelar pela segurança da informação nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Quarto – Do Acesso e Preservação das Imagens de Câmera Corporal

Fica assegurado ao **EMPREGADO (vigilante)** o direito de solicitar acesso às imagens captadas por sua **câmera corporal**, sempre que tais registros se mostrarem necessários à **defesa de seus direitos, interesses legítimos ou esclarecimento de fatos relacionados ao exercício de suas funções**. A solicitação deverá ser realizada **por escrito e de forma fundamentada** à **EMPRESA**, que, não sendo a proprietária das imagens, **diligenciará formalmente junto à TOMADORA DE SERVIÇOS**, detentora dos arquivos, para a obtenção ou disponibilização das imagens, observado o prazo contratual aplicável e a legislação vigente.

Na hipótese de a **TOMADORA DE SERVIÇOS não autorizar o fornecimento das imagens**, esta deverá ser **formalmente notificada** pela EMPRESA quanto à **obrigação de preservar, manter íntegras e armazenadas as gravações**, vedada sua exclusão ou alteração, **até ulterior determinação judicial, administrativa ou solicitação por autoridade competente**, sob pena de responsabilidade legal.

O fornecimento, a exibição ou a preservação das imagens observará, sempre que tecnicamente possível, a **proteção da intimidade, da vida privada e dos dados pessoais de terceiros**, nos termos da **Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018)** e demais normas aplicáveis.

Parágrafo Quinto – Do Dever de Zelo:

O EMPREGADO responsabiliza-se pela guarda e conservação do equipamento físico enquanto este estiver em sua posse, devendo comunicar imediatamente à supervisão qualquer falha, dano ou mau funcionamento.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES/OUTROS

Fica assegurado ao vigilante a gratuidade do uniforme (calça, saia, camisa, casaco, sapato e meia), à razão de dois para cada período de doze meses: coturno, capa e distintivo que ficarão sob custódia dos respectivos vigilantes, sendo estas do acervo das empresas, ficando proibido o desconto de tais objetos sob a rubrica de "adiantamento de salário" a fim de garantir a devolução das peças acauteladas com o vigilante, ou para o fim de descontar de seu salário valor correspondente às peças acima. Em caso de extravio ou danificação das mesmas, ficam as empresas autorizadas a descontar da remuneração ou indenização os valores correspondentes, nos termos do Artigo nº 462, parágrafo 1º da CLT, exceto por acidente de serviço. Nas escalas 5 x 2 e 6 x 1 serão fornecidas 03 (três) uniformes.

Parágrafo Primeiro:

Fica assegurado aos profissionais de segurança privada o **fornecimento de uniforme especial de verão**, para prestação de serviços em localidades com características climáticas específicas, tais como áreas

litorâneas, praias e ilhas, **na proporção de quantidade equivalente à do uniforme padrão**, observado o mesmo critério de quantitativo previsto em norma coletiva.

O uso do referido uniforme especial de verão **dependerá de regulamentação e autorização prévia da Polícia Federal**, nos termos do disposto na **Lei nº 14.967/2024 (Estatuto da Segurança Privada)** e das suas normas regulamentares e complementares, incluindo a **Portaria nº 3.233/2012-DG/DPF**, enquanto vigente.

A empresa empregadora deverá providenciar a requisição da autorização pertinente junto à autoridade competente e comunicar formalmente ao trabalhador a liberação ou não da utilização do uniforme especial.

O fornecimento e utilização do uniforme especial respeitarão as normas de proteção individual, ergonomia, segurança e higiene do trabalho, sem prejuízo das demais obrigações legais e contratuais aplicáveis.

Parágrafo Segundo:

Os Empregados que forem demitidos ou pedirem demissão devem devolver os uniformes em até 48 (quarenta e oito) horas, no local de trabalho ou na sede da empresa, se for no mesmo município de labor do empregado, mediante contra-recibo. A falta de devolução pode resultar no desconto do valor correspondente.

Parágrafo Terceiro: **UNIFORMES E PROTEÇÃO SOLAR** nos termos acordado com o MPT/RJ no **PROCEDIMENTO 001352.2024.01.000/6**.

As empresas de vigilância e segurança privada fornecerão aos vigilantes alocados em postos de serviço em que a exposição direta ou indireta aos raios solares seja frequente e inevitável, uniformes que ofereçam proteção adequada. Tais uniformes deverão ser leves e confeccionados em tecido com fator de proteção ultravioleta (FPU), devendo o modelo ser previamente aprovado pelo órgão competente da Polícia Federal, em conformidade com a legislação vigente.

Nos demais postos de trabalho, os uniformes deverão ser confeccionados em tecido compatível com a temperatura ambiente.

Além dos uniformes, as empresas se obrigam a fornecer, sem ônus para o empregado, protetor solar com fator de proteção solar (FPS) definido no PGR, não inferior a 30, para uso diário durante a jornada de trabalho. O fornecimento do protetor solar será feito em quantidade suficiente para o uso regular e sua reposição deverá ocorrer sempre que necessário;

As empresas deverão estabelecer estratégias de comunicação direta com os empregados visando a enviar informes e orientações relativas a alterações climáticas que possam afetar a saúde e segurança no trabalho;

As empresas deverão providenciar pausas para conforto térmico e hidratação, inclusive com reposição de eletrólitos.

As empresas deverão incluir nos contratos de prestação de serviço, a obrigatoriedade dos tomadores de atividade laboral, à guisa de providência de adaptação às mudanças climáticas, de planos de ação para as situações de ocorrência de ONDAS DE CALOR, integrados e harmônicos aos demais programas de saúde e segurança no trabalho vigentes no estabelecimento do tomador e aos planos de adaptação às mudanças climáticas aplicáveis nas unidades da federação, nas quais a atividade é desenvolvida; lançando-se mão de medidas e iniciativas de diálogo e cooperação socioambiental em todas as etapas do trabalho (em

síntese, planejamento, execução, controle, avaliação etc.), com garantia de atuação, participação e voz dos trabalhadores, sindicatos e representantes coletivos pertinentes;

Suspensão temporária das atividades em situações de condições climáticas ou ambientais extremas, que deverão ser consideradas de risco grave e iminente, especialmente para pessoas com comorbidades, gestantes e com outras condições especiais de saúde que possam ser especialmente afetadas pelos riscos ocupacionais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PERDA DE MATERIAL DE TRABALHO

O empregador não poderá descontar do salário do vigilante o valor de qualquer instrumento de trabalho, inclusive **arma, equipamento ou peça de uniforme**, quando **arrebataado por terceiros na prática de crime**, ocorrido no local ou na viatura onde o empregado exerça efetivamente sua função, **desde que haja a devida comprovação do fato**, mediante **Registro de Ocorrência lavrado perante a autoridade policial competente**.

Parágrafo Primeiro – Os empregados **demitidos ou demissionários** deverão devolver os **uniformes e demais materiais de trabalho** de sua responsabilidade **no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas**, contadas a partir do último dia efetivamente trabalhado, **podendo a devolução ser realizada no posto de serviço**, ou na sede da empresa, caso esta esteja no Município que o empregado labora, mediante **recibo de devolução**.

Parágrafo Segundo – O **descumprimento da obrigação de devolução**, sem justificativa plausível e devidamente comprovada, **autoriza o desconto do valor correspondente** nas verbas rescisórias, **observados os limites legais**.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PÓS-LICENÇA MÉDICA

Fica concedida a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias no emprego, no curso da presente Convenção, ao empregado que reassumir suas funções após afastamento por motivo de doença por período superior a 15 (quinze) dias. No caso de acidente do trabalho, acolhe-se o disposto na legislação vigente à época do acidente.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA

Fica mantida a garantia de emprego aos empregados que, em face da contagem de tempo de serviço, faltem 24 (vinte e quatro) meses para obtenção da aposentadoria do sistema previdenciário, desde que previamente comunicado o fato ao empregador, e contando, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na empresa, salvo a hipótese de dispensa por justa causa ou extinção de posto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - POSTOS ESPECIAIS

É facultado às empresas, a pedido do Tomador de Serviços que contrata os serviços de vigilância, e por força do Contrato de Prestação de Serviços de Vigilância assinado com o referido Tomador de Serviços, conceder benefícios, gratificações ou remunerações diferenciadas transitórias, sendo tais postos considerados especiais.

Parágrafo Primeiro – Isonomia entre Postos:

O pagamento de tais benefícios, gratificações ou remunerações diferenciadas, em razão de se circunscreverem a determinados postos definidos como especiais pelas empresas por força do Contrato de Prestação de Serviços de Vigilância assinado com o referido Tomador de Serviços, não poderá ser objeto de isonomia ou equiparação salarial por outros vigilantes, que trabalhem em postos que não tenham as mesmas condições mantidos em Tomadores de Serviços distintos.

Parágrafo Segundo – Supervisor:

Visando a melhor atender às necessidades contratuais das empresas e situações diversas, fica autorizado que, num mesmo posto, haja remuneração diferenciada para vigilante que tenha por designação expressa, emitida pela empresa empregadora, funções transitórias e de confiança de supervisor.

Parágrafo Terceiro - Posto Especial:

Fica assegurado aos vigilantes o direito de só perderem a lotação em postos especiais, assim definidos aqueles que possuam previsão de benefícios, gratificações ou remunerações diferenciados por força do Contrato de Prestação de Serviços de Vigilância assinado com o Tomador de Serviços, por justo motivo, comunicado expressamente ao empregado, decorrente de solicitação do cliente, alteração de condições de contrato que, redundem em exclusão da qualificação ou remuneração diferenciada do posto e, ainda, por solicitação do próprio empregado.

(Conforme adequação do ICP nº 000113.2007.01.005/1 do Ministério Público do Trabalho).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA SERVIÇOS ORGÂNICOS

Considerando que o segmento de atividade de segurança privada compreende tanto a **prestação de serviços por empresa especializada quanto a organização de serviços de segurança em sistema próprio, denominados serviços orgânicos de segurança privada**, conforme disciplinado no **Estatuto da Segurança Privada e da Segurança das Instituições Financeiras (Lei nº 14.967/2024)**;

e considerando que o vigilante é profissional habilitado, treinado e registrado de acordo com a legislação vigente, inclusive com as normas regulamentares expedidas pela autoridade competente; as cláusulas, normas e condições pactuadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o pagamento do adicional de periculosidade, aplicam-se tanto às empresas que prestam serviços de segurança a terceiros quanto às empresas que possuem sistema próprio de segurança, denominadas **empresas detentoras de serviços orgânicos de segurança privada**.

Em havendo descumprimento das normas coletivas, os sindicatos deverão promover as medidas legais cabíveis junto à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho, à Polícia Federal ou aos órgãos competentes, a fim de solicitar a devida fiscalização e apuração das responsabilidades em face das empresas, observadas as competências legais de cada autoridade.

Parágrafo Único – Categoria Profissional de Vigilante

A denominação dissimulada da função de vigilante, efetivamente exercida por profissional de segurança privada em empresa especializada ou serviço orgânico, não afeta, de modo algum, abrangências definida no "caput".

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GRAVIDEZ

As empresas se comprometem a lotar as vigilantes grávidas, em postos de serviço que ofereçam condições salubres, observando-se as necessidades do seu estado gravídico.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO LIVRO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO E DA FICHA DE REGISTRO DE EMPREGADO

Na forma prevista no artigo 3º da Portaria nº 41 de 28 de março de 2007 do Ministério do Trabalho, o empregador poderá adotar controle único e centralizado do registro de empregados, desde que os empregados portem cartão de identificação nos postos de serviços.

O modelo do cartão de identificação será aquele previsto no artigo 144 da Portaria nº 18.045/2023 do Departamento da Polícia Federal e Ministério da Justiça que dispõe acerca de normas aplicadas as empresas de segurança privada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As empresas prestarão assistência jurídica aos seus empregados colocando a disposição profissional habilitado com a finalidade de acompanhar o vigilante que por ventura seja encaminhado à autoridade policial quando sujeitos à ação penal por prática de ato decorrente do legítimo exercício de suas funções em horário de trabalho, desde que o mesmo não se desligue voluntariamente do emprego. Caso a empresa não indique advogado, ficará obrigada ao pagamento dos honorários do profissional contratado pelo mesmo, com base na tabela da OAB/RJ.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será obrigatório o fornecimento de comprovante mensal do pagamento de salário, contendo discriminação de todas as verbas pagas e as respectivas deduções ocorridas no período independente do parágrafo primeiro.

Parágrafo Primeiro:

As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito de conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante do depósito ou o extrato de conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

Parágrafo Segundo:

As empresas ficam obrigadas a informar no comprovante de pagamento a sua razão social, endereço e CNPJ e seu posto de trabalho no período de 06 (seis) meses, além de ficar obrigadas a promover a

entrega do comprovante de pagamento ao trabalhador que estiver lotado em município diverso da sede em até 25 dias após o efetivo pagamento ou depósito do salário. O posto de trabalho deverá constar no contracheque. Fica facultado ao empregado solicitar a empresa o envio do contracheque por meio eletrônico no prazo de 10 dias.

Parágrafo Terceiro - Descontos e Multas de Trânsitos

O empregador só poderá descontar possíveis danos causados pelo empregado na forma do artigo 462 parágrafo primeiro da CLT.

Em caso de multas de trânsito em veículos das empresas, os empregados responsáveis pela infração deverão ser comunicados para que tenham o direito de interpor defesa prévia e recurso, dentro do prazo estabelecido pelo Código de Trânsito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REEMBOLSO DE DESPESAS

Quando o empregado deslocar-se para localidades diversas da que resultar do contrato de trabalho, salvo remanejamento de posto, cuja distância seja superior a 50 Km da residência, o empregado terá direito ao reembolso imediato das despesas de locomoção através de transporte regular e de refeição, estas, em valor não inferior a 1,8 % (hum inteiro e oito décimos por cento) do piso salarial do vigilante praticado a partir de 1º de janeiro de 2026.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REEMBOLSO EM VIAGENS

As empresas ficam obrigadas a pagar, imediatamente, todas as despesas arcadas pelos empregados que forem chamados pela Empresa por qualquer motivo fora da localidade onde prestam seus serviços.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REMOÇÃO DE EMPREGADOS

Fica vedada a remoção de empregados para locais de trabalho cuja distância seja superior a 50 Km do respectivo domicílio, exceto por alteração de contrato que provoque redução de efetivo, ou por solicitação do empregado, ou na hipótese de serviços esporádicos.

Parágrafo Único:

As alternativas aqui autorizadas devem obedecer ao comando dos artigos 469 e parágrafos; e 470, ambos da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei 7.418 de 16/12/85, com a redação dada pela Lei 7.619 de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto 95.247 de 16/11/87, as Empresas pagarão aos seus empregados o vale-transporte de modo que o empregado não seja obrigado a adiantar a suas expensas os valores destinados a sua locomoção em função do serviço.

Parágrafo Primeiro:

Tendo em vista que dispõe o parágrafo único do artigo 4º, da Lei 7.418, de 16/12/85, o valor da participação das Empresas nos gastos de deslocamento do trabalhador será equivalente à parcela que exceder a 6 % (seis inteiros por cento) do salário básico do empregado.

Parágrafo Segundo:

Em caso de comprovada necessidade, nas hipóteses previstas no artigo 5º do Decreto nº 95.247/87 que regulamenta a Lei 7.418/85, as empresas poderão efetuar o pagamento do vale transporte em dinheiro, observadas as determinações legais.

O vale transporte concedido em dinheiro nos termos do parágrafo anterior, não tem natureza salarial para nenhum efeito legal, não se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, não será considerado para efeito de Pagamento de Gratificação de Natal (13º salário) e não configura rendimento tributário do beneficiário, desde que, haja a dedução de 6% (seis inteiros por cento) referente ao ônus que cabe ao empregado.

Parágrafo Terceiro - Do Fornecimento do Vale Transporte

Deverá o Empregador optar por fornecer o Vale Transporte em no máximo duas parcelas dentro do mês corrente, a primeira no 1º dia de cada mês e a segunda até o 15º do referido mês corrente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LIMITE DE IDADE

Para admissão aos serviços de qualquer natureza não haverá restrição de idade (CF, art. 5º, *caput*).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTES

Fica assegurada aos empregados a concessão, nos dias de provas escolares e concursos públicos, de abono remunerado de falta, desde que comprovem estar estudando em cursos regulares e, ainda que pré-avisem às respectivas empresas, por escrito, com antecedência mínima de 72 horas e, desde que, o horário das provas escolares coincida com o horário de trabalho e que os concursos públicos fiquem limitados a, no máximo, 03 (três) por ano.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA TROCA DO FERIADO

Na forma do artigo 611-A inciso XI da Lei 13.467/2017 fica estabelecido que o empregador poderá efetuar a TROCA DO FERIADO somente do pessoal administrativo, dentro da própria semana e com aviso aos funcionários com um mínimo de antecedência de 1 (um) mês.

Parágrafo único:

Ficam excetuados da regra acima os feriados de : 1º de janeiro; Sexta Feira da Paixão de Cristo e 25 de dezembro.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Às empresas será vedado estabelecer escalas que não obedeçam às correlatas disposições da legislação atual, facultando-se, todavia, as escalas de **12x36; 12x48; 8x16**, como também os sistemas denominados **seis-por-um ou cinco-por-dois**, devendo, nestes dois sistemas, ser respeitado o **Repouso Semanal Remunerado – RSR**.

Fica expressamente vedada a adoção do sistema de escala seis-por-um, considerando-se como tal aquele realizado no período legalmente definido como noturno, nos termos da legislação vigente, permanecendo permitida a referida escala para os demais turnos e regimes de trabalho.

De igual sorte, para atender a peculiaridades de determinados postos ou para aqueles que exijam plantões especiais em decorrência de contrato com o cliente, ou por solicitação deste, serão permitidas outras escalas e horários compensatórios, mediante **concordância expressa do empregado e anuência do Sindicato Obreiro e do Sindicato Patronal**, a que se refere a Cláusula Sexagésima Sétima, observando-se sempre o limite legal.

(Conforme Notificação Recomendatória nº 6.237/2013 – ICP nº 003.016/2011, do Ministério Público do Trabalho).

Visando à adequação da presente Convenção Coletiva de Trabalho aos termos do **Inquérito Civil Público nº 003.016.2011.01.000/9**, instaurado pelo Ministério Público do Trabalho, fica **expressamente proibida a escala de trabalho de 24 (vinte e quatro) horas**.

Parágrafo Primeiro - Cômputo de horas extras:

Nos termos do Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e decisão das Assembléias Gerais dos Sindicatos convenientes, a jornada de trabalho dos empregados abrangidos pela presente Convenção fica fixada, no mínimo, em 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, já incluso o descanso semanal remunerado, sendo somente consideradas como extras todas as horas que ultrapassarem esse total no cômputo final, resultado da soma de todas as semanas e dias efetivamente trabalhados, em qualquer escala, no período compreendido para apuração do mês. Sobre as horas excedentes, isto é, extras, haverá acréscimo de 50% (cinquenta inteiros por cento).

Parágrafo Segundo - Distribuição de Escalas:

É facultado, na distribuição das escalas de serviços, o trabalho aos domingos, sendo, todavia, assegurado que, consoante o disposto na CLT, um, em cada mês, seja reservado para folga do empregado. O Vigilante fará jus ao acréscimo de 100% (cem inteiros por cento) sobre feriados ou domingo, nos sistemas 5x2 e 6x1.

Parágrafo Terceiro - Fechamento de Folha:

É facultado às empresas estabelecer fechamento de suas folhas de pagamento a partir do dia 20 de cada mês, devendo ser respeitado o pagamento dos benefícios variáveis ocorridos antes do dia 20 de cada mês na folha de pagamento do mesmo mês, a ser quitada até o quinto dia útil do mês subsequente, conforme legislação vigente. (Conforme adequação do ICP nº 000113.2007.01.005/1 do Ministério Público do Trabalho).

Parágrafo Quarto- Salário Hora:

Para cálculo da remuneração de dias e horas dos funcionários em geral, em especial vigilantes, este será à razão de 1/30 (hum trinta avos) para dias e 1/220 (hum duzentos e vinte avos) para horas.

Parágrafo Quinto - Proibição de compensação de Jornada:

Para os vigilantes que trabalham em escala cujo total de horas trabalhadas no mês que não atinjam a jornada de 192 (cento e noventa e duas) horas trabalhadas, não poderá o empregador convocá-lo a

complementação e compensação da jornada, sendo vedado ainda a alteração de escala visando a compensação.

Parágrafo Sexto – Jornadas Especiais para Eventos:

Considera-se **vigilante de eventos** o profissional de segurança privada, devidamente habilitado e capacitado, que, **convocado por empresa de segurança privada legalmente autorizada pela Polícia Federal**, exercer atividade de segurança e vigilância em caráter eventual ou temporário em eventos, incluindo, sem se limitar a, **casas de shows, boates, feiras, eventos culturais, festas públicas e privadas, espetáculos, arenas, estádios, ginásios, áreas de lazer, festivais e outros locais de reunião de público**, observados os requisitos legais e regulamentares aplicáveis, inclusive apresentação de projeto de segurança quando exigido pela autoridade competente.

Para fins desta cláusula, entende-se por evento qualquer atividade que envolva **concentração de público** em espaços privados ou públicos e que requeira planejamento específico de segurança, em conformidade com os termos do Estatuto da Segurança Privada (Lei nº 14.967/2024) e normas complementares.

O exercício dessa função observará as exigências de habilitação profissional, apresentação de documentos e demais condições previstas em lei e em regulamento vigente, com especial atenção aos parâmetros técnicos de segurança, ao porte de arma quando permitido e às diretrizes de integração com as forças de segurança pública, quando aplicável.

O vigilante convocado pela empresa para prestar serviços em evento, fará jus a remuneração mínima de:

Período de até 10 HORAS = Mínimo de R\$ 168,23 (cento e sessenta e oito reais e vinte e três centavos) + lanche (sanduiche misto + 01 fruta + 01 bebida)

Período de até 12 HORAS = Mínimo de R\$ 196,49 (cento e noventa e seis reais e quarenta e nove centavos) + lanche (sanduiche misto + 01 fruta + 01 bebida)

O vigilante fará jus após a sexta hora de trabalho ao recebimento de ticket refeição, ou a alimentação fornecida alternativamente ao empregado, segundo as Normas do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador.

O pagamento dos valores previstos neste parágrafo será efetuado, diretamente ao vigilante, imediatamente ao término do evento, sendo assegurado ao profissional o recolhimento pela empresa dos encargos previdenciários de acordo com a legislação vigente.

Cabe ao tomador de serviço ou produtor a fiscalização do estrito cumprimento das normas ora convencionadas, notadamente quanto a legalidade e valores, sob pena de responder solidariamente pelo descumprimento. (Súmula 331 do TST).

Em se tratando de vigilante não pertencente ao quadro funcional da empresa prestadora do serviço, esta fica obrigada a assinar, com aquele profissional, contrato particular de prestação de serviço eventual.

Quando da convocação, a empresa exigirá do profissional vigilante apresentação do Curso de Formação em reciclagem (quando for o caso) atualizada e a Carteira Nacional de Vigilante (CNV).

O vigilante não poderá ser convocado com mais de duas horas de antecedência para estar presente ao local de realização do evento.

Parágrafo Sétimo – do Adicional Noturno:

O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), sobre a hora diurna.

A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Considera-se noturno, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

(Conforme adequação MPT ICP nº 3848.2015.01.000-4 – Redação artigo 73 da CLT.)

Paragrafo Oitavo:

Fica assegurada a remuneração de hora extra com acréscimo de 100% (cem inteiros por cento) para os empregados que laborarem na jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, quando convocados para plantões extras em sua folga, no limite de seis plantões extras por mês, verificada a concordância do empregado e respeitado o descanso inter jornada de doze horas. Todo plantão extra será integralmente pago como hora extra com acréscimo de 100%, qualquer que seja o dia da semana, garantido ainda os benefícios da cláusula oitava - tiquete refeição/alimentação e da quadragésima - vale transporte da atual Convenção Coletiva de Trabalho.

Paragrafo Nono:

A atividade de vigilância é contínua e não pode sofrer interrupção, assim, em caso de força maior ou de caso fortuito, o empregado Vigilante que estiver no posto de serviço deverá aguardar a sua substituição. A empresa fica obrigada a providenciar a substituição no máximo em 1 hora, o período que o Vigilante aguardou a substituição será remunerado como labor extraordinário com acréscimo de 50 % (cinquenta por cento).

Parágrafo Décimo:

Conforme fixado na Portaria nº 1.510, de 21 de Agosto de 2009 e Portaria nº 373 de 25 de Fevereiro de 2011, e a portaria nº 671 de 08 de novembro de 2021, ambos do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como nos termos do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, saídas e intervalos, podendo ser manual, mecânico ou eletrônico.

A adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados via internet, por telefone e/ou rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta Norma, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador, respeitando os termos dos arts. 31 e 32 do Decreto nº 10.854. A assinatura eletrônica do ponto poderá basear-se em sistema de tokenização, desde que o token respectivo seja enviado ao empregado, para acesso exclusivo do mesmo mediante senha pessoal, via celular ou e-mail, por empresa especializada, devendo as empresas manterem histórico dos empregados que visualizaram o ponto a ser assinado eletronicamente, dos efetivamente assim assinados e data de sua assinatura.

O horário que será anotado nos controles é o de efetiva entrada e de saída do trabalhador, devendo ser observado o rigor das anotações especialmente em casos em que não há rendição do posto de trabalho.

Parágrafo Décimo Primeiro - Ponto por Exceção :

Na forma do artigo 74 § 4º da CLT fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

Parágrafo Décimo Segundo - Jornada de Trabalho 44 horas Semanais Pessoal Administrativo :

Fica convencionado a utilização dos seguintes regimes de compensação que totalizem 44 horas normais, para os funcionários administrativo, por semana em jornada de :

- a) Cinco Dias de 6 (seis) horas e 24 minutos , um dia de 12 horas e um dia de folga;
- b) Cinco dias de 8 (oito) horas e 48 minutos e 2 (dois) dias de folga ;
- c) Cinco dias de 8 (oito) horas ,um dia de 4 horas e um dia de folga;
- d) Quatro dias de 11 (onze) horas e 3 (três) dia de folga ; Somente serão considerados Horas Extras aquelas que ultrapassarem o limite de 180 (cento e oitenta) horas mensais;

Fica garantido 1 (uma) hora de intervalo para almoço, não incluída na carga horária diária de trabalho.

Parágrafo Décimo Terceiro:

Será concedido intervalo intrajornada para repouso ou alimentação no mínimo de 30 minutos de acordo com o artigo 71 da CLT, cujo período não será computado na jornada diária. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido com o acréscimo de hora extra.

Parágrafo Décimo Quarto:

A presente redução no intervalo intrajornada para repouso ou alimentação, constante no parágrafo anterior, não se aplica na prestação de serviço para instituições financeiras.

Parágrafo Décimo Quinto: PERÍODO DESTINADO A TROCA DE UNIFORMES

Fica ajustado que o tempo despendido diariamente pelo empregado na troca de uniformes, desde que não superior a **15 (quinze) minutos na entrada e saída dos turnos**, não será considerado período de serviço efetivo a que faz alusão o art. 4º da CLT., não se considerando assim trabalho extraordinário.

A extrapolação do limite de 15 (quinze) minutos implicará no pagamento de horas extras correspondentes exclusivamente ao período excedente, observados os adicionais legais e normativos aplicáveis.

A ocorrência de rendição, troca de uniforme ou procedimentos correlatos **não descaracterizará a jornada regular de trabalho**, desde que o tempo total despendido **não exceda a 30 (trinta) minutos**, respeitados os limites legais e convencionais.

Ultrapassado o referido limite máximo, aplicar-se-ão as disposições legais e normativas pertinentes quanto à caracterização de sobrejornada, seus efeitos e não descaracterizando a jornada de trabalho.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado e dia de folga, salvo se a empresa, no retorno do seu funcionário, respeitar a automaticidade da escala em que aquele estava, quando saiu para o gozo das mesmas.

As Vigilantes femininas com filhos até 12 anos preferencialmente gozarão das férias nos meses de janeiro e julho, no entanto nos postos de serviços formados majoritariamente (mais de 50%) por vigilantes femininas se respeitará um revezamento na aplicação do referido benefício.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COLETE À PROVA DE BALAS

As empresas ficam obrigadas a fornecerem coletes à provas de balas a todos vigilantes que portam arma de fogo, independente da natureza ou característica dos postos de serviço em que exercem suas funções relativamente a todos os contratos de prestações de serviços armados, salvo disposição de Lei ou decisão judicial em contrário.

Parágrafo Primeiro:

O colete à prova de bala será de nível II-A ou equivalente conforme já usado na escolta armada e no transporte de valores.

Parágrafo Segundo:

O colete a ser fornecido aos empregados será de uso individual, sendo permitido, outrossim, o uso comum da placa, painel e ou tecido balístico acoplada a vestimenta a qual poderá ser retirada e inserida em outra capa no momento da rendição do obreiro por troca de plantão ou no horário destinado a pausa alimentar.

Parágrafo Terceiro:

As empresas deverão fornecer coletes balísticos com modelagem feminina para todas as suas vigilantes em um prazo de até 03 (três) anos.

Parágrafo Quarto:

Tal fornecimento ocorrerá obrigatoriamente a partir das novas aquisições de equipamentos de proteção. Caso surja qualquer lei, portaria ou norma oficial que regule o uso ou o prazo de fornecimento de coletes femininos antes do término do período estipulado nesta cláusula, as empresas deverão seguir imediatamente a nova determinação legal.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - VERIFICAÇÃO DE SAÚDE FUNCIONAL

Ficam as empresas obrigadas a manter profissionais em seus quadros ou efetuar convênio sob contrato para atender as exigências do Ministério do Trabalho no sentido de acompanhamento verificador da saúde física, mental e psicológica de seus vigilantes.

As empresas podem constituir SESMT comum, organizado e administrado pelo Sindicato Patronal na forma do artigo 4.14.3 da Norma Regulamentadora 4 - NR 4 do Ministério do Trabalho e Emprego. O Sindicato Patronal regulamentará o uso do SESMT Comum pelas empresas através de Regimento próprio.

Parágrafo Primeiro:

Caso ocorra algum sinistro com o uso de arma letal em serviço, deverá a empresa autorizar o afastamento do vigilante, diretamente envolvido no sinistro, do posto de serviço, para tratamento psicológico na sede da empresa por no mínimo 03 (três) plantões sem prejuízo de sua remuneração, bem como, verificar a necessidade de transferência do vigilante para outro posto de serviço ou rota de trabalho.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificados de ausência ao trabalho, emitidos pelo órgão previdenciário e seus conveniados, na forma da Lei, bem como, o atestado médico emitido pelos médicos particulares conveniados aos planos de saúde e assistência médica/odontológica da empresa e do Sindicato.

Parágrafo Primeiro:

Os atestados médicos serão obrigatoriamente encaminhados ao departamento de pessoal das empresas, no mesmo dia de sua emissão ou, no máximo, 48 horas após a expedição sob pena de invalidade e de serem considerados nulos. Serão aceitos os atestados médicos quando encaminhados pelo funcionário ou por seu representante, correspondência via CORREIOS com Aviso de Recebimento, através de Fax, via correio eletrônico/e-mail, no posto de serviço ou na sede da empresa desde que seja o local de prestação de serviço do empregado, devendo o Atestado Médico constar digitalizado no anexo da mensagem eletrônica, devendo nestes dois últimos casos o original obrigatoriamente ser apresentado quando do retorno do funcionário ao trabalho.

Parágrafo Segundo:

Todos os atestados médicos, independente da sua origem, deverão ser encaminhados ao médico do trabalho do empregador, para uma possível reavaliação, sendo o custo da reavaliação do empregador.

Parágrafo Terceiro: Alta Pós Previdência

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.

Parágrafo Quarto:

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.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DESFILIAÇÃO SINDICAL

É direito fundamental do trabalhador, pedir cancelamento de desconto de mensalidades sindicais, por motivo de desfiliação. Para tanto, as empregadoras, tomarão as medidas necessárias, mediante solicitação escrita do Sindicato Obreiro atingido a partir da manifestação da vontade do próprio.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DELEGADO SINDICAL

As empresas obrigam-se a reconhecer a figura do delegado sindical que vier a ser indicado pelo sindicato obreiro, assegurando-lhe condições para o desempenho de sua atribuição. Todavia com estabilidade provisória na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderá o delegado indicado ser substituído por solicitação de sua empresa empregadora, desde que esta apresente ao sindicato a que o delegado pertence, justo motivo para tal, na forma legal e aceita pelo presidente da entidade obreira. Ocorrendo força maior ou justo motivo para dispensa fica revogada a estabilidade provisória ajustada pelas partes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas se comprometem, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e durante todo o período do seu Mandato Eletivo, a liberar do trabalho, sem prejuízo da remuneração mensal, gratificação de férias e tíquete refeição, o dirigente sindical eleito para os cargos de direção de sua entidade classista, observando-se o limite de dois diretores por empresa, em todo o Estado do Rio de Janeiro, no somatório de todos os Sindicatos Obreiros devidamente comprovado pela Empresa.

Parágrafo Primeiro - Direito de Oposição

É facultado às empresas manifestar-se contra qualquer liberação, de forma expressa, indicando as razões da não concordância com relação ao dirigente indicado. Em tal situação, o sindicato obreiro proporá a substituição do nome rejeitado para liberação. Igualmente é facultado ao presidente do sindicato obreiro, em qualquer época e a seu critério, determinar a substituição ou devolução do diretor liberado aos quadros da empresa.

Parágrafo segundo - Frequência Livre

Fica assegurada a frequência livre ao trabalho dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais, no limite de 05 (cinco) liberações mensais por dirigente, sem prejuízo do seu dia de trabalho, quando não liberados na forma do *caput*, mediante comunicação da entidade interessada, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

O Dirigente Sindical no efetivo exercício da função Sindical estará coberto pela Clausula 11ª (Seguro de Vida), equivalente a como estivesse em serviço na empresa.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

A título de Contribuição Assistencial, fica estipulado o desconto de valor igual a R\$ 88,00 (oitenta e oito reais e sete centavos) para todos os empregados em favor do Sindicato Obreiro da base que ele trabalha, facultado aos empregados filiados e não-filiados manifestar-se contrariamente por escrito e dirigido ao Sindicato Obreiro pessoalmente. Será garantido o direito de oposição aos associados e não associados pelo prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, se comprometendo o sindicato a divulgar amplamente nas suas redes sociais, sites e informativos o referido prazo de oposição, a partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho.

Em total consonância ao Acórdão proferido no Recurso Extraordinário nº 1.018.459 do Plenário do Supremo Tribunal Federal que restabeleceu a legalidade da cobrança da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL com fundamento no artigo 513 da CLT.

Parágrafo Primeiro – Recolhimento/2026

O desconto da Contribuição Assistencial será efetivado no Mês de fevereiro/2026 para aqueles funcionários que não se opuserem ao desconto atinentes a referida contribuição, sendo obrigatoriamente recolhido integralmente à tesouraria da entidade consignatária, até o 10º (décimo) dia do mês Março/2026, mediante a apresentação da relação ordenada de todos os empregados atingidos pela contribuição, nela constando o nome, função e valor da contribuição.

Parágrafo Segundo – Recolhimento/2026

O desconto da Contribuição Assistencial será efetivado no mês de Fevereiro/2026, com o valor reajustado pelo mesmo índice que incida sobre o piso salarial dos vigilantes, para aqueles funcionários que não se opuserem ao desconto atinente a referida contribuição, sendo obrigatoriamente recolhido integralmente à tesouraria da entidade consignatária, até o 10º (décimo) dia do mês março/2026, mediante a apresentação da relação ordenada de todos os empregados atingidos pela contribuição, nela constando o nome, função e valor da contribuição.

Parágrafo Terceiro - do repasse

O pagamento fora do prazo a que se refere os parágrafos anteriores ficará sujeito à multa de 5% (cinco inteiros por cento), sobre o devido, acrescidos de correção monetária e juros de mora.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL

No mês de Setembro de 2026, será efetuado o desconto da Contribuição Confederativa prevista na Constituição Federal, no valor único de um dia de salário já reajustado. As empresas somente ficam obrigadas a descontar a referida Contribuição Confederativa dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados de forma expressa, conforme disposto no artigo 545 da CLT.

Parágrafo Primeiro - Recolhimento:

Somente será descontado daqueles funcionários que autorizaram expressamente o referido desconto. Sendo que obrigatoriamente, o associado recolha para o Sindicato ao qual for filiado, e

os não-sindicalizados para o Sindicato da base que o mesmo trabalha, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente, mediante apresentação, pelas empresas, da relação ordenada de todos os empregados atingidos pelo desconto, nela constando nome, cargo, salário e valor da contribuição.

Parágrafo Segundo - Atraso de Repasse:

O pagamento fora do prazo a que se refere o parágrafo anterior ficará sujeito à multa de 5% (cinco inteiros por cento), sobre o devido, acrescida de correção monetária e juros de mora.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL E LABORAL

As empresas remeterão ao SINDESP-RJ e aos Sindicatos Laborais, no prazo de 30 (trinta) dias, após o mês de vencimento da contribuição Sindical patronal e laboral, que tem seu vencimento em 31 de janeiro e 31 de março de cada ano respectivamente, mediante a entrega das relações, contendo nome, função e valores descontados, admitido o recolhimento pela rede bancária na forma convencionada pelo credor.

Os descontos de Contribuições Sindicais serão efetuados mediante solicitação do sindicato obreiro entregue às empregadoras até o dia 10 do mês de início do desconto, repassando aos cofres do Sindicato até o dia 10 do mês subsequente.

Conforme Assembleia Geral Extraordinária realizada no SINDESP-RJ no dia 09 de dezembro de 2025, por maioria de votos das empresas presentes, ficou estabelecido a cobrança da Contribuição Sindical Patronal Compulsória para todas as empresas da Categoria Patronal. A legalidade da referida cobrança se fundamenta na Nota Técnica nº 02/2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL - CONALIS do Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Os descontos de mensalidade social e outras contribuições estipuladas por Convenções Coletivas serão efetuadas mediante solicitação do sindicato obreiro entregue às empregadoras, até o dia 10 do mês de início do desconto.

Parágrafo Primeiro – Recolhimento:

As quantias devidas ao sindicato obreiro, decorrentes de quaisquer descontos previstos no *caput*, serão recolhidas à tesouraria do mesmo até o décimo dia do mês subsequente ao dos descontos, mediante entrega de relações, contendo nome, função e valores descontados, admitido o recolhimento pela rede bancária na forma convencionada pelo credor.

Poderá a Entidade Obreira enviar o pedido de desconto em folha do empregado digitalizado por e-mail. Deverá a empresa confirmar o recebimento do e-mail com pedido de desconto em folha.

Parágrafo Segundo – Multa:

O atraso do recolhimento dos descontos implicará sanção estipulada pelo parágrafo único do Art. 545 da CLT, acrescido de correção monetária e juros de mora.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TAXA DE CUSTEIO PATRONAL

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho recolherão ao Sindicato das Empresas de Segurança Privada, Vigilância Patrimonial, Sistemas de Segurança, Escolta, Segurança

Pessoal e Cursos de Formação no Estado do Rio de Janeiro – SINDESP-RJ; a título de taxa de custeio assegurada pelo artigo 8º inciso IV da Constituição Federal aprovada pela Assembléia Geral da categoria realizada no dia 09 de dezembro de 2025, o valor equivalente a 1,2% (hum inteiro e dois centésimos por cento) incidente sobre o piso da categoria profissional já reajustado, multiplicado pelo número de empregados de cada empresa sediada na base territorial do Sindicato da Categoria Econômica que subscreve a presente convenção. O valor total devido será, obrigatoriamente, recolhido à tesouraria do SINDESP-RJ em boleto bancária ou contra recibo em 06 (parcelas) parcelas iguais e sucessivas, nos meses de fevereiro, março, abril, maio, junho e julho, do corrente ano, sob a pena de multa de 10% (dez inteiros por cento) além da correção monetária, acompanhado da relação nominal do total de empregados que a empresa possui. O SINDESP-RJ processará o cálculo da contribuição devida por cada empresa com base no efetivo empregados/vigilantes de acordo com o E-Social, do mês de janeiro/2026.

O Sindicato Patronal quando compor o polo passivo de ação judicial que discuta a cobrança da presente Taxa de Custeio Patronal, assumirá exclusivamente todas as responsabilidades pertinentes às cobranças em questão.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão a título de Contribuição Confederativa aprovada pela Assembléia Geral da categoria realizada no dia 09 de dezembro de 2025, a cobrança será de responsabilidade da FENAVIST.

O Sindicato Patronal quando compor o polo passivo de ação judicial que discuta a cobrança da presente Contribuição Confederativa Patronal, assumirá exclusivamente todas as responsabilidades pertinentes às cobranças em questão.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; considerando que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, prevalecerá o negociado sobre o legislado; considerando que não há vedação legal a que a autorização prévia e expressa da contribuição possa ser feita de forma coletiva. Assim, por deliberação da Assembleia Geral do SINDESP – RJ realizada em 09/12/2025, de acordo com o disposto no art. 8º, incisos III e IV, da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SINDESP – RJ deverão recolher junto ao Banco em favor do SINDESP – RJ, mediante guia a ser fornecida por este, a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, conforme estabelecido na tabela que será divulgada pelo Sindicato Patronal, nos termos aprovados na respectiva AGE.

Bem como em total consonância ao Acórdão proferido no Recurso Extraordinário nº 1.018.459 do Plenário do Supremo Tribunal Federal que restabeleceu a legalidade da cobrança da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL com fundamento no artigo 513 da CLT.

Parágrafo Primeiro – O valor será de R\$ 29,99 (vinte e nove reais e noventa e nove centavos) por funcionário de cada Empresa que compõe a categoria de Empresas de Segurança Privada, Empresas de Monitoramento de Segurança e Cursos de Formação. O vencimento desta contribuição será no dia 10 de fevereiro de cada ano.

Parágrafo Segundo - Foi aprovado pela AGE de 09/12/2025, que será concedido desconto de 10% de desconto por vigilante para as empresas Filiadas ao SINDSP-RJ.

Parágrafo Terceiro - O atraso no pagamento da contribuição supramencionada acarretará multa de 10%, juros de 0,033/dia e correção monetária em caso de atraso, passível de medidas judiciais, arcando a empresa com eventuais despesas e honorários advocatícios.

Parágrafo Quarto - A contribuição Assistencial Patronal será proporcional para as empresas que obtiverem o alvará de funcionamento da Polícia Federal após o mês de janeiro de cada ano, na proporção de 01/12 avos por mês após a publicação de seu Alvará.

Parágrafo Quinto - A correção dos valores da contribuição Assistencial Patronal se dará pelo mesmo índice da Convenção Coletiva, no mês de janeiro de cada ano.

Parágrafo Sexto - As empresas se comprometem a fornecer, quando solicitado por escrito no prazo de 10 (dez) dias ao SINDESP-RJ o quantitativo de seus funcionários devidamente atualizado no E-Social do mês de fevereiro de cada ano. A empresa que não cumprir a solicitação, o SINDESP-RJ, procederá o envio de Ofício aos Tomadores de serviços da referida empresa visando apurar o quantitativo de funcionários da empresa em cada Tomador de serviço.

Parágrafo Sétimo: Na Assembléia Geral Extraordinária foi garantido que as empresas não associadas e que não concordam com o pagamento da contribuição assistencial possam confeccionar documento referente a carta de oposição da referida contribuição tendo prazo de 10 (dez) dias corridos a partir da inserção da convenção coletiva no Sistema Mediador no site do Ministério do Trabalho e Emprego para se oporem ao pagamento da contribuição assistencial e entregar a carta de oposição diretamente no SINDESP-RJ, na Avenida Paulo de Frontin, 383 - Rio Comprido - Rio de Janeiro - RJ

A empresa ainda incorrerá em multa cumulativa em caso do atraso no envio das informações solicitadas, conforme tabela abaixo.

1. 1º Mês - Multa de 20% sobre o piso salarial do vigilante, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.
2. 2º Mês - Multa de 25% sobre o piso salarial do vigilante, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.
3. 3º Mês - Multa de 30 % sobre o piso salarial do vigilante, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.
4. 4º Mês - Multa de 35% sobre o piso salarial do vigilante, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.
5. 5º Mês - Multa de 40% sobre o piso salarial do vigilante, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.
6. 6º Mês - Multa de 45% sobre o piso salarial do vigilante, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.
7. 7º Mês – Multa de 50% sobre o piso salarial do vigilante, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISO

As empresas concordam em fixar em seus quadros de avisos as convocações de reuniões programadas pelos Sindicatos, desde que contenham apenas data, local e tema da reunião, bem como comunicações de interesse das entidades sindicais, desde que, não ofensivas às empresas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PREÇO PREDATÓRIO - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS E TRABALHISTAS

Visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o sindicato obreiro e/ou patronal ou o sindicato obreiro e/ou qualquer empresa, se manifestarão junto a clientes tomadores de serviço, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado predatório, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e tributário. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente-tomador do serviço de segurança por parte principalmente do sindicato obreiro, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (predatório) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais. Outrossim, deverão ambos os sindicatos agir em conjunto ou isoladamente, junto aos Tribunais de Conta da União, Estado ou Município, e, ainda, poderá qualquer dos sindicatos representar contra qualquer agente público diretamente responsável por chancela de preços predatórios nos termos da Lei n.º 8.429/92, como prevê a Lei n.º 14.133/2021.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DECLARAÇÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Por força desta convenção coletiva de trabalho e em atendimento ao disposto nos artigos 607 e 608 da CLT - Consolidação das Leis de Trabalho, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública direta ou indireta ou contratação por setores privados deverão apresentar Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical para com suas obrigações sindicais.

Parágrafo Primeiro:

A falta da Certidão que trata este dispositivo, ou sua apresentação com prazo de validade que será de 30 (trinta) dias – vencido permitirá, às empresas concorrentes, bem como aos Sindicatos convenientes, nos casos de concorrência, carta-convite, pregão, tomada de preço ou outra forma de licitação alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

Parágrafo Segundo:

Para emissão da Certidão de Regularidade das Empresas não filiadas será cobrada a taxa de 20% (vinte por cento) sobre o piso do vigilante em vigor.

Parágrafo Terceiro:

A Certidão expedida pelo Sindicato Laboral e Patronal, obrigatoriamente dará plena e rasa quitação as obrigações sindicais devidas pelas empresas, incluindo todos anos anteriores até a data da referida expedição.

Parágrafo Quarto:

Em caso de não repasse ou não pagamento da Contribuição Assistencial previstas nas Cláusulas 54ª e 60ª, o Sindicato poderá enviar Ofícios aos Tomadores de Serviço informando acerca da referida inadimplência da Empresa Inadimplente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - INDICAÇÃO DE CANDIDATOS A EMPREGO PELO SINDICATO OBREIRO

É facultado aos Sindicatos Obreiros encaminharem candidatos a vigilante aos departamentos de seleção das empresas, devendo, todavia se certificar dos padrões exigíveis para seleção e possível admissão em cada empresa.

Parágrafo único: As entidades Sindicais Laborais franqueam suas sedes e seus bancos de dados de candidatos para as empresas interessadas em realizar suas seleções profissionais gratuitamente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As Entidades sindicais convenientes poderão por si ou por seus órgãos superiores instituir Comissão de Conciliação Prévia Sindical ou Intersindical, nos termos da Lei 9.958/2000 e da Portaria M.T.E 329/2002, cujo funcionamento obedecerá modelo, forma, regulamentos e normas próprias, com participação de conciliadores indicados pelas entidades.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO

É obrigatória a assistência sindical a ser realizada na sede do Sindicato Obreiro, no ato de demissão e rescisão de contrato de trabalho, é da competência do sindicato cuja jurisdição o trabalhador prestou seus serviços nos últimos 90 (noventa) dias, para aqueles que mantiverem seu vínculo empregatício por mais de 01 (um) ano.

As parcelas rescisórias devidas, deverão ser quitadas em até 10 (dez) dias a contar da data de demissão. A referida homologação deverá ser realizada pelo sindicato laboral em até 10 dias, contados a partir da solicitação do empregador, sob pena de multa no valor de 01 (um) piso salarial por empregado para quem der causa ao atraso, valor revertido em favor do Empregador ou do sindicato Laboral.

As empresas deverão cumprir no prazo máximo de 10 dias a contar da demissão a homologação na Entidade Laboral, sob pena de aplicação da multa do artigo 477 parágrafo 8º da CLT.

Parágrafo Primeiro - Perfil Profissiográfico Previdenciário:

As empresas no ato da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho se obrigam a fornecer ao trabalhador o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) na forma prevista no Instrução Normativa nº 99 INSS/DC de 05/12/2003 (D.O.U 10/12/2003).

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Diante da nova relação normativa estabelecida pelo art. 620 da Lei 13.467 de 2017, fica convencionado que os Acordos Coletivos de Trabalho não poderão estabelecer condições menos favoráveis às estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho, para tanto, a celebração dos instrumentos normativos coletivos deverão contar com a anuência dos sindicatos Patronal e Laboral, este da base territorial onde o empregado atingido labora.

Parágrafo Primeiro - Da obrigatoria anuência do Sindicato Patronal e Laboral:

A celebração dos acordos individuais deverão contar com a intervenção direta obrigatoria dos sindicatos Patronal e Laboral, este da base territorial onde o empregado labora.

Parágrafo Segundo - Da Multa por Descumprimento:

O Sindicato e a empresa que vierem a descumprir as normas para celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, conforme convencionado na presente Convenção Coletiva, ficarão o referido Sindicato e a Empresa penalizados na multa de 01 (um) piso vigente do vigilante, multiplicado por funcionário do quantitativo total da empresa obtido através do E-Social devidamente atualizado. A referida multa será revertida para os Sindicatos, que não deram a devida anuência, conforme a presente clausula. Fica desde já ciente todos os Sindicatos que a referida multa constitui-se créditos de terceiros, não podendo ser objeto de negociação em norma coletiva, conforme Artigo 611 - B inciso XXIX da CLT.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO PARITÁRIA

Durante a vigência do presente instrumento, as partes poderão constituir comissão paritária, com participação de 02 (dois) representantes de cada uma delas, com a finalidade de dirimir dúvidas que surjam na vigência da presente, procurando soluções adequadas.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO

As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar os dispositivos e normas pactuadas, estando às assembléias das mesmas autorizadas a elaborarem termo aditivo, caso necessite, ficando acertado que à parte infratora responderá pelas penalidades previstas na presente Convenção Coletiva, além da multa de 10%(dez inteiros por cento) incidente sobre o piso da categoria profissional, que se reverterá para o sindicato que pleitear judicialmente.

Parágrafo Primeiro :

Fica pactuado que as empresas deverão efetuar o pagamento salarial mensal sem atraso até o quinto dia útil do mês. Caso não ocorra o pagamento, fica estipulado a partir do sétimo dia útil até o trigésimo dia multa inicial de 20% sobre o piso inicial do vigilante com o limite máximo de 50% sobre cada piso salarial do vigilante, revertido para o respectivo empregado no próximo pagamento mensal de salário. Sendo que a multa somente será cumulativa em caso do atraso ocorrer em meses seguidos, não valendo tal regra para atraso em meses alternados:

1. 1º Mês - Multa de 20% sobre o piso salarial do vigilante
2. 2º Mês - Multa de 25% sobre o piso salarial do vigilante
3. 3º Mês -Multa de 30 % sobre o piso salarial do vigilante
4. 4º Mês - Multa de 35% sobre o piso salarial do vigilante
5. 5º Mês - Multa de 40% sobre o piso salarial do vigilante
6. 6º Mês - Multa de 45% sobre o piso salarial do vigilante
7. 7º Mês – Multa de 50% sobre o piso salarial do vigilante

Parágrafo Segundo:

Fica pactuado que as empresas deverão efetuar o pagamento dos benefícios de vale transporte e ticket refeição de modo que o empregado não seja obrigado a adiantar as suas despesas dos referidos valores. Do contrário fica estipulado multa inicial de 20% sobre o valor do benefício atrasado com o limite máximo de 50% sobre cada benefício, revertido para o respectivo empregado no próximo pagamento mensal. Sendo que a multa somente será cumulativa em caso do atraso ocorrer em meses seguidos, não valendo tal regra para atraso em meses alternados:

1. 1º Mês - Multa de 20% sobre o valor do benefício
2. 2º Mês - Multa de 25% sobre o valor do benefício
3. 3º Mês - Multa de 30 % sobre o valor do benefício
4. 4º Mês - Multa de 35% sobre o valor do benefício
5. 5º Mês - Multa de 40% sobre o valor do benefício
6. 6º Mês - Multa de 45% sobre o valor do benefício
7. 7º Mês – Multa de 50% sobre o valor do benefício

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - JUÍZO COMPETENTE

A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência resultante da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive quanto à sua aplicação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - VALIDADE E EFICÁCIA

Em consonância com a Cláusula Primeira deste instrumento e respeitando a autonomia da vontade coletiva, a presente Convenção Coletiva de Trabalho possui vigência plena e eficácia retroativa no período de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026. Suas cláusulas operam efeitos jurídicos imediatos a partir da data-base da categoria (1º de janeiro), independentemente da data de sua transmissão e registro no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, cuja finalidade possui caráter eminentemente de depósito e publicidade formal, nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - REPRESENTANTE

As partes ajustam que na vigência da presente CCT será eleito um representante dos empregados nas empresas, sendo que fica negociado que a previsão dos artigos 510-A, 510-B, 510-C, 510 – De seus parágrafos, da Lei n. 13.467/2017, passará a ser no seguinte teor: Conforme artigo 11 da Constituição Federal, nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, é assegurada a eleição de 1 (um) representante no Estado do Rio de Janeiro. A eleição será convocada e realizada por cada empresa. A empresa deverá notificar o Sindicato onde encontra-se estabelecida a sede da empresa, acerca da eleição da representação de empregado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - TERMO ADITIVO EM CASO DE JULGAMENTO FAVORÁVEL NEGOCIADO/LEGISLADO PELO STF

Em caso de julgamento favorável no Tema nº 1.046 (Negociado/Legislado) pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, fica convencionado que o Sindicato Laboral e o Sindicato Patronal assinarão Termo Aditivo a presente CCT 2022/2023, incluindo cláusula restritiva de JOVEM APRENDIZ e PCD's, conforme consta nas demais CCT's assinadas nas demais Bases Territoriais do Estado do Rio de Janeiro.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA TRANSIÇÃO, VALIDADE E SUCESSÃO DE INSTRUMENTOS NORMATIVOS

Parágrafo Primeiro: As partes reconhecem a plena validade e eficácia da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) celebrada para o mesmo período, 1º DE JANEIRO a 31 DE DEZEMBRO DE 2026, MR004374/2026, a qual foi assinada pela Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (FENAVIST), em substituição processual ao SINDESP-RJ, e pelo SIVDC. Fica ratificado que o referido instrumento produziu todos os seus efeitos jurídicos, patrimoniais e obrigacionais desde a data-base de 1º de janeiro de 2026 até a data de registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo: Com o restabelecimento da representação do SINDESP-RJ, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir da data de seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego, sucede e substitui integralmente, para todos os fins de direito, o instrumento anteriormente firmado pela FENAVIST, tornando-se o único documento a reger as relações de trabalho entre as categorias representadas. Ficam convalidados todos os atos e relações jurídicas (incluindo ações judiciais, pagamentos e obrigações) constituídos sob a égide da norma coletiva anterior.

}

ALDAIR NEVES PINTO JUNIOR

Membro da Junta Governativa

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEG.PRIVADA,VIGILANCIA PATRIMONIAL,SISTEMAS DE
SEGURANCA,ESCOLTA,SEG.PESSOAL E CURSOS DE FORMACAO NO EST.DO RIO DE JANEIRO**

CARLOS GIL DE SOUZA

Presidente

SINDICATO DOS VIGILANTES E EMP DE SEG E VIG,TRANSP DE VAL DE

ANEXOS

ANEXO I - ATA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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