

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000185/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/01/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR072679/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13041.200928/2024-33  
**DATA DO PROTOCOLO:** 22/01/2024

**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 Presidente, Sr(a). FREDERICO CARLOS CRIM CAMARA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGURANCA E VIGILANCIA, TRANSPORTE DE VALORES E SIMILARES DE VOLTA REDONDA E REGIAO SUL FLUMINENSE, CNPJ n. 31.844.442/0001-48, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALERIA GONCALVES MARTINS;

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 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância**, com abrangência territorial em **Barra do Pirai/RJ, Barra Mansa/RJ, Engenheiro Paulo de Frontin/RJ, Itatiaia/RJ, Mendes/RJ, Miguel Pereira/RJ, Paty do Alferes/RJ, Pirai/RJ, Resende/RJ, Rio das Flores/RJ, Valença/RJ, Vassouras/RJ e Volta Redonda/RJ**.

### **Salários, Reajustes e Pagamento Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Fica concedido à categoria profissional dos vigilantes, vigilantes femininas, e outras referidas no parágrafo primeiro da cláusula quarta, conforme disposto nesta convenção, um reajuste total na ordem de 4,25% (quatro inteiros e vinte e cinco centésimos por centos) vigendo a partir de 1º de janeiro de 2024, data-base da categoria.

**O referido reajuste salarial será pago até a competência Fevereiro/2024.**

#### Parágrafo Primeiro - Vigilante Desarmado

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

#### Parágrafo Segundo - Correção Salarial

Do percentual definido no caput desta cláusula, a ser aplicado sobre o piso da categoria incidirá nas proporções indicadas:

a) 3,71% (Três inteiros e setenta e um por cento) a incidir sobre o piso salarial de vigilante, fixado em

01/01/2023 resultando no piso salarial de R\$ 1.829,20 (hum mil oitocentos e vinte e nove reais e vinte centavos).

b) 6,49% (Seis inteiros e quarenta e nove por cento) incidirá sobre o tíquete refeição previsto na clausula 8ª, o impacto na soma do homem hora, será de 0,22% (vinte e dois centésimos por cento), apresentando o valor de R\$ 36,08 por dia trabalhado

c) 0,07% (Sete centésimos por cento) impacto econômico face ao aumento no valor fixo mensal em substituição ao triênio resultando o valor de 16,73 (Dezesseis reais e setenta e três centavos), dentro das regras estabelecidas na Clausula 8ª do Presente Instrumento.

d) 0,25% (Vinte e cinco centésimos por centos) impacto econômico face ao aumento do Transporte no Estado do Rio de Janeiro.

#### Parágrafo Terceiro – Do Reajuste Salarial na data-base 01/01/2025 a 31/12/2025

Para o período de 01/01/2025 a 31/12/2025 **os Salários** dos empregados abrangidos pelo presente Instrumento Coletivo serão reajustados pelo índice do INPC acumulado no período de 01/01/2024 a 31/12/2024. Além do reajuste pelo índice INPC no salário, será acrescido um ganho Real de 3% sobre o INPC, o que quer dizer: INPC Integral + 3% por cento sobre o INPC ( Índice INPC vezes 3%) = Reajuste Salarial

Para o período de 01/01/2025 a 31/12/2025 **o Tíquete Refeição** dos empregados abrangidos pelo presente Instrumento Coletivo serão reajustados pelo índice do INPC acumulado no período de 01/01/2024 a 31/12/2024. Além do reajuste pelo índice INPC no tíquete refeição, será acrescido um ganho Real de 3% sobre o INPC, o que quer dizer: INPC Integral + 3% por cento sobre o INPC ( Índice INPC vezes 3%) = Reajuste no tíquete refeição.

Para o período de 01/01/2025 a 31/12/2025 **o Triênio previsto na Cláusula Sexta parágrafo único** dos empregados abrangidos pelo presente Instrumento Coletivo serão reajustados pelo índice do INPC acumulado no período de 01/01/2024 a 31/12/2024.

Para o período de 01/01/2025 a 31/12/2025, **o Auxílio Familiar, previsto na clausula Décima deste**, dos empregados abrangidos pelo presente Instrumento Coletivo serão reajustados somente pelo índice do INPC acumulado no período de 01/01/2024 a 31/12/2024.

Para o período de 01/01/2025 a 31/12/2025 **o reajuste de Grandes Eventos** dos empregados abrangidos pelo presente Instrumento Coletivo serão reajustados pelo índice do INPC acumulado no período de 01/01/2024 á 31/12/2024. Além do reajuste pelo índice INPC no valor da diária, será acrescido um ganho Real de 3% sobre o INPC, o que quer dizer: INPC Integral + 3% por cento sobre o INPC ( Índice INPC vezes 3%) = Reajuste da diária.

O impacto do reajuste da categoria de vigilantes no Estado do Rio de Janeiro no ano de 2024, que deverá ser repassado para todos os Tomadores de Serviços de Segurança Privada e cumprido integralmente pelas empresas com segurança orgânica será no total de 4,25% (quatro inteiros e vinte e cinco por cento).

#### **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/2023) e quaisquer valores adiantados no curso da presente data-base.

##### Parágrafo Primeiro - Agentes e outros

Ficam fixados, a partir de janeiro de 2024, os 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>		
<b>I-</b>	<b>Vigilante</b>	<b>R\$</b>	<b>1.829,20</b>
<b>II-</b>	<b>Vigilante Motorista/Motociclista</b>	<b>R\$</b>	<b>2.195,04</b>
<b>III-</b>	<b>Vigilante Orgânico</b>	<b>R\$</b>	<b>1.829,20</b>
<b>IV-</b>	<b>Vigilante Feminina/Recepcionista</b>	<b>R\$</b>	<b>1.829,20</b>
<b>V-</b>	<b>Segurança Pessoal Privada</b>	<b>R\$</b>	<b>2.195,04</b>
<b>VI-</b>	<b>Supervisor de Área</b>	<b>R\$</b>	<b>2.745,21</b>
<b>VII-</b>	<b>Fiscal de Posto ou Supervisor de Posto</b>	<b>R\$</b>	<b>2.026,28</b>
<b>VIII-</b>	<b>Instrutor / Instrutor de Tiro</b>	<b>R\$</b>	<b>3.079,23</b>
<b>IX-</b>	<b>Coordenador</b>	<b>R\$</b>	<b>2.916,80</b>
<b>X -</b>	<b>Funcionários em Serviços Administrativos</b>	<b>R\$</b>	<b>1.540,47</b>
<b>XI-</b>	<b>Vigilante condutor de cães</b>	<b>R\$</b>	<b>1.829,20</b>
<b>XII-</b>	<b>Vigilante responsável pelo monitoramento de aparelhos eletrônicos</b>	<b>R\$</b>	<b>1.829,20</b>
<b>XIII-</b>	<b>Vigilante Balanceiro</b>	<b>R\$</b>	<b>1.829,20</b>

### 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\$ 2.377,98 (dois mil trezentos e setenta e sete reais e noventa e oito 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\$ 6.938,24 (seis mil novecentos e trinta e oito reais e vinte e quatro 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 anuência 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\$ 16,73 (dezesseis reais e setenta 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\$ 13,38 (treze reais e trinta e oito 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 5% (cinco 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 2024, manterá valor unitário de R\$ 36,08 (trinta e seis reais e oito centavos), 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 15 º do referido mês corrente.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas se obrigam a complementar, durante seis meses, a remuneração do vigilante ou vigilante feminina, afastado em decorrência de acidente de trabalho, pagando-lhe a diferença verificada entre o que receber do INSS (seguro acidente) e o que vinha percebendo a título de salário-base, no mês em que foi acidentado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DO AUXÍLIO FAMILIAR AO TRABALHADOR**

Fica estabelecido entre as partes que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo pagarão compulsoriamente o valor de R\$ 29,66 (vinte e nove reais e sessenta e seis centavos) por trabalhador que possua, a título de contribuição para o AFETOS (Auxílio Financeiro Extraordinário ao Trabalhador Organizado do Setor de Segurança Privada), sem qualquer desconto no salário do empregado, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao vencido, por meio de boleto disponibilizado pela empresa contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral. Por se tratar de uma contribuição o empregador fica obrigado a recolher para todos os empregados, independentemente se estão cobertos por convênio saúde.

**Parágrafo 1º.** As partes estabelecem que todos os empregados farão jus ao AFETOS (Auxílio Familiar Extraordinário ao Trabalhador Organizado do Setor de Segurança Privada), aprovado e discriminados no Guia Médico “Auxílio Saúde Ambulatorial”, que será custeado com os recursos advindos da arrecadação da contribuição prevista no caput objetivando custear os procedimentos descritos no referido Guia Médico (parte integrante deste instrumento), garantindo-se a plena continuidade da prestação de serviço aos empregados abrangidos no instrumento coletivo.

**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, por intermédio do site <https://phenixafetos.com.br>, 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 pelo eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) e objetivando a viabilidade do pagamento do AFETOS, as partes convenientes estabelecem que para as inclusões dos empregados, o empregador deverá acessar o site <https://phenixafetos.com.br/phenix> e manter os dados atualizados, mensalmente, devendo, ainda, encaminhar todo mês para a empresa Gestora, por e-mail ([phenixconsultoria@gmail.com](mailto:phenixconsultoria@gmail.com)), a GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social) com o relatório que contenha o quantitativo de empregados ou outro documento oficial enviado aos Órgãos competentes.

**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.** A empresa Gestora contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral, quando solicitada ou de ofício, deverá notificar as entidades sindicais convenientes sob o inadimplemento da empresa, ficando autorizada, em caso de atraso no pagamento da contribuição supramencionada, a cobrança de multa de 2% (dois por cento) e juros de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) por dia de atraso, além da aplicação das medidas administrativas e judiciais cabíveis, arcando a empresa inadimplente com eventuais despesas e honorários advocatícios.

**Parágrafo 6º.** Fica convencionado entre as partes que o empregador deverá fazer o requerimento do AFETOS por intermédio do site <https://phenixafetos.com.br>, no prazo de até 10 (dez) dias contados do conhecimento da ocorrência, e a empresa Gestora deverá efetuar o pagamento, no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da aprovação do referido auxílio.

**Parágrafo 7º.** As partes estabelecem que em caso de afastamento do empregado por motivo de doença e/ou acidente de trabalho ou aposentadoria por invalidez será devido a contribuição estabelecida no *caput*, da data do afastamento até 12 (doze) meses seguintes, ficando garantido ao empregado afastado o auxílio decorrente do evento. Quando do efetivo retorno do empregado, o empregador deverá retomar com o pagamento das contribuições para o custeio do AFETOS.

**Parágrafo 8º.** Ocorrendo eventos que gerariam o direito ao recebimento do AFETOS e caso o empregador esteja inadimplente; ou tenha efetuado pagamento pelo valor inferior ao devido; ou comunicado o evento fora do prazo deverá o empregador regularizar a situação, no prazo de 10 (dez) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal da empresa Gestora, sem caracterizar descumprimento de norma coletiva, caso contrário, a empresa Gestora, além de incluir o empregado no sistema para o recebimento do AFETOS também comunicará as entidades sindicais convenientes, sem prejuízo das demais sanções legais, cabendo a empresa inadimplente regularizar o pagamento devido.

**Parágrafo 9º.** O empregador que der causa ao não pagamento do AFETOS, 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 10º.** 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 11º.** O AFETOS 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 12º.** Visando o cumprimento das normas de proteção ao trabalhador, as partes estabelecem que o empregador deverá fazer constar a rubrica do AFETOS 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.

**Parágrafo 13º.** Por se tratar de contribuição patronal para o AFETOS, as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo não receberão nota fiscal de prestação de serviços, servindo o boleto de cobrança devidamente quitado como documento hábil a comprovar o pagamento da referida contribuição junto ao tomador de serviços e comprovar o cumprimento da referida cláusula.

**Parágrafo 14º.** Fica convencionado entre as partes que o não cumprimento desta cláusula pelas empresas empregadoras abrangidas neste instrumento coletivo, após a notificação, por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) salário normativo do vigilante patrimonial, mensalmente, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal, sem prejuízo da indenização ao trabalhador e/ou beneficiário na forma estabelecida pelo sindicato laboral.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA/ACIDENTE**

As empresas, em cumprimento à Lei 7.102/83, Art. 19, Inciso IV, c/c a *Resolução 439 de 04/07/2022*, do Conselho Nacional de Seguros Privados, e nos termos do Art. 21 do Decreto 89.056/83 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 Único – 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 SEGUNDA - CUSTEIO DE REMÉDIOS**

As empresas se comprometem a custear, se necessário, qualquer remédio ou medicamento que o vigilante venha a necessitar em decorrência de lesão sofrida, configurada como acidente de trabalho, limitado ao valor mensal de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria do vigilante.



## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - CONCESSÃO DE EMPRÉSTIMO**

Ficam facultadas as empresas a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos da Caixa Econômica Federal ou de outra instituição financeira, com base na Medida Provisória nº 130 e pelo Decreto nº 4.840, ambos de 17/09/2003.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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

Será permitido a contratação através de Contrato Intermitente na forma do Artigo 443 da CLT através de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Obreiro, da base territorial onde irá laborar o empregado e com a anuência do Sindicato Patronal como disposto na clausula Sexagésima Sexta da presente Convenção Coletiva.

### Parágrafo Terceiro – Curso de Formação – Indenização

O vigilante, uma vez reciclado nos termos da Portaria MJ 91/92 do Ministério da Justiça e a Portaria 3.233/2012 do DPF, sobre as expensas de sua empresa, caso, venha a pedir demissão ou ser desligado por justa causa, no prazo de 06 (seis) meses a contar de sua reciclagem, indenizará a empresa no valor equivalente ao cobrado pelo mesmo curso à época do desligamento, o qual poderá ser descontado das indenizações rescisórias, observado o limite legal de 30% (trinta inteiros por cento) do piso salarial do vigilante.

### Parágrafo Quarto – Reciclagem

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 clausula.

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 a reciclagem

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, o vigilante que expressamente convocado, não demonstre interesse, sem justa causa, por fazer curso de reciclagem ou outros de treinamento ou aperfeiçoamento, nos termos determinados pela Lei 7.102/83 e legislação complementar.

#### 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.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA APRENDIZAGEM NA SEGURANÇA PRIVADA**

Considerando que para a atuação de aprendiz como profissional de vigilância é obrigatório a observância dos requisitos dispostos na Lei 7.102/83 ou a que vier a substituí-la, principalmente no que tange a idade mínima de 21 (vinte e um) anos; a exigência de porte de arma para desempenho da função; que obtenham curso de formação regular de vigilante realizado em escola especializada em segurança, atendendo a mesma carga horária exigida dos demais candidatos a habilitação profissional, e por isso, caso não se tenha a demanda necessária ao cumprimento das cotas do artigo 51º do Decreto nº 9.579/2018, de jovens que atendam as suas especificidades e da Polícia Federal, principalmente pelo fato de o regulamento determinar através do parágrafo único do artigo 11, neste caso, como aprendiz, o jovem a partir da idade de 18 anos, o atendimento a porcentagem exigida na cota de aprendizagem deverá ser feita através do dimensionamento do setor administrativo. Ficando excluídos da base de cálculo os vigilantes, armados e/ou desarmados e de transporte de valores. **A APLICABILIDADE DESTA CLÁUSULA ESTÁ SUSPensa POR TUTELA INIBITÓRIA (LIMINAR) DEFERIDA NOS AUTOS DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA NºACP 01.00697-19,2022,5,01.0062, EM TRÂMITE NA 62º VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO) A INCLUSÃO DESTA CLÁUSULA ESTÁ SOB RESPONSABILIDADE DO SINDESP-RJ**

### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADO OU REABILITADO**

*Considerando que o vigilante tem a função legal de inibir ou proibir ação delituosa com o uso de armas de fogo/branca, e inclusive desarmado, sendo treinado para defesa pessoal, de patrimônio, de pessoas necessitando, assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141 do Decreto 3.048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (Art. 37, VIII/CF), O DIMENSIONAMENTO RELATIVO AO PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de vigilante, e que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de vigilante (art. 140 e 141 do Decreto nº 3048/99). Fica facultado a empresa submeter antes à Polícia Federal, conforme Lei 7.102/83 e Portaria/DPF 3.233/2012, e não se aplicará o aproveitamento em outras funções, porque mais de 99% (noventa e nove por cento) de seus empregados são vigilantes. (PROCESSO Nº TST-RO-76-64.2016.5.10.0000) **A APLICABILIDADE DESTA CLÁUSULA ESTÁ SUSPensa POR TUTELA INIBITÓRIA (LIMINAR) DEFERIDA NOS AUTOS DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 0100275-55.2021.5.01.0005, EM TRÂMITE NA 34º VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO) A INCLUSÃO DESTA CLÁUSULA ESTÁ SOB RESPONSABILIDADE DO SINDESP-RJ***

## **Outros grupos específicos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 15:00horas.

## **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD**

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigos 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.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Atribuições da Função/Desvio de Função**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 (hum trinta avos) por dia efetivamente trabalhado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - DO USO DE APARELHOS ELETRÔNICOS**

Fica proibido o uso de telefone celular e outros recursos eletrônicos, tais como nextel, smartphone, tablet, iPad, para fins particulares, não tratando-se do porte do aparelho, nos postos de serviços e no plantão durante o expediente enquanto em efetivo trabalho.

#### 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.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 Único:

Fica assegurado aos profissionais da segurança, dentro do mesmo critério de quantidade, o fornecimento de uniforme especial de verão destinado a prestação de serviços de segurança privada em locais próximos a Praia e Ilhas, desde que o uso do referido uniforme especial de verão seja autorizado pela DPF/Ministério da Justiça, através da DELESP ou Comissão de Vistoria, conforme norteia a Portaria nº 3.233/2012 DPF.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PERDA DE MATERIAL DE TRABALHO**

O empregador não poderá descontar do salário do vigilante o valor de qualquer instrumento de trabalho, inclusive arma ou peça de uniforme, quando arrebatado por terceiros na prática de crime no local ou viatura onde o empregado exerce efetivamente sua função, desde que seja feita a comprovação do fato sob a forma de Registro de Ocorrência perante autoridade policial.

### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA**

Fica mantida a garantia de emprego aos empregados que, em face da contagem de tempo de serviço, faltarem 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ABRANGÊNCIA SERVIÇOS ORGÂNICOS**

Considerando que o segmento da atividade de segurança e vigilância se constitui, como rege a Lei 7.102/83, Decreto 89.056/83 e ainda Portaria DPF 18.045/2023, na prestação de serviços por empresa especializada ou em sistema próprio de vigilância, denominado "Serviço Orgânico de Segurança"; e considerando que o vigilante é o profissional, devidamente formado, treinado e registrado na forma da lei (art. 2.º e 15 da Lei 7.102/83), as cláusulas, normas e condições pactuadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o pagamento do Adicional de Periculosidade, se aplicam tanto às empresas que prestam serviços de segurança a terceiros e a seus funcionários, bem como às empresas que possuem sistema próprio de segurança denominadas empresas executantes de serviços orgânicos de segurança, em havendo descumprimento das normas coletivas, os Sindicatos deverão oferecer denúncia a Delegacia Regional do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a DELESP e/ou Comissão de Vistoria solicitando a devida fiscalização e instauração de Inquérito Civil Público em face da empresa de serviços orgânicos de segurança face a violação as normas coletivas pactuadas.

### 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 2024.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - LIMITE DE IDADE**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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-aviseem 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 serem respeitado o RSR. 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 à cláusula Sexagesima Sexta, observando o limite legal. (Conforme Notificação Recomendatória nº 6237/2013 (ICP nº 3.016/2011) do Ministério Público do Trabalho).

Visando adequação da presente CCT aos termos do Inquérito Civil Público nº 003.016.2011.01.000/9 instaurado pelo Ministério Público do Trabalho, fica estabelecido a proibição da 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 convenentes, 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:

É considerado vigilante de eventos, o profissional vigilante, devidamente capacitado que, convocado por empresa de Segurança Privada devidamente autorizada pela DPF, exercer atividade de segurança/vigilância em eventos em caráter eventual, em casa de shows, boates, feiras e eventos culturais.

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

Período de até 10 HORAS = Mínimo de R\$ 151,28 (cento e cinquenta e um reais e vinte e oito centavos) com acréscimo do INPC acumulado no período de 01/01/2023 a 31/12/2023 + lanche (sanduiche misto + 01 fruta + 01 bebida)

Período de até 12 HORAS = Mínimo de R\$ 176,69 (cento e setenta e seis reais e oitenta e seis centavos) com acréscimo do INPC acumulado no período de 01/01/2023 a 31/12/2023 + lanche (sanduiche misto + 01 fruta + 01 bebida)

O vigilante fará jus após a sexta hora de trabalho ao recebimento de tiquete 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 segunda - 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:

Será sempre observado na atuação do Vigilante o limite de tolerância máxima de 10 minutos de rendição, sem caracterização de sobre jornada ou de horário suplementar.

Parágrafo Décimo Primeiro:

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 Segundo - 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 Terceiro - 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.

### **Férias e Licenças** **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 posto 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 SÉTIMA - 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:

A implantação para os postos armados e nos contratos já existente será feita de acordo com a Portaria nº 191 de 04 de dezembro de 2006 da Secretaria de Inspeção do Trabalho e Diretoria do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego sendo exigida na proporção de 10% (dez inteiros percentuais) por semestre, totalizando 5 (cinco) anos contados da publicação da referida Portaria nº 191/2006.

Parágrafo Terceiro:

Em virtude da particularidade do uso do colete, o qual veio em forma de EPI, entende-se que os contratantes de serviços deverão participar também com os seus custos, ficando o percentual a ser acordado entre as partes.

Parágrafo Quarto:

Havendo transferência ou remoção do vigilante do posto de serviço que preencha os requisitos fixados no caput da presente cláusula, para outro que não haja tais previsibilidades fica a prestadora desobrigada do fornecimento do mesmo e a devolução do fornecido anteriormente.

Parágrafo Quinto:

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.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 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.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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. Não sendo atendido nesta forma o prejudicado trabalhador deverá dirigir reclamação por escrito a Federação que suprirá a recalcitrância do Sindicato visado, fazendo a comunicação competente á empregadora acompanhado do pedido de cancelamento.

## **Representante Sindical**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 assembléias 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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

A título de Contribuição Assistencial, fica estipulado o desconto de valor igual a R\$ 60,97 (sessenta reais e noventa e sete centavos), correspondente a 1 (um) dia de salário base do vigilante 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.

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 – Recolhimento/2024

O desconto da Contribuição Assistencial será efetivado no Mês de Março/2024 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 Abril/2024, 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/2025

O desconto da Contribuição Assistencial será efetivado no mês de Março/2025, 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 Abril/2025, 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 QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL**

No mês de Setembro de 2024, 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 QUINTA - 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 30 de outubro de 2023, 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 SEXTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

**Os descontos de mensalidade social no percentual de 3% do piso salarial do vigilante 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 SÉTIMA - 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 30 de outubro de 2023, o valor equivalente a 1,5% (hum inteiro e meio 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 09 (nove) parcelas iguais e sucessivas, nos meses de fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro 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/2024.

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 OITAVA - 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 22 de outubro de 2021, 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 NONA - 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 30/10/2023, 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\$ 27,00 (vinte e sete reais) 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.

Para o período de 01/01/2025 a 31/12/2025 a **Contribuição Assitencial Patronal** dos empregados abrangidos pelo presente Instrumento Coletivo será reajustada pelo índice do INPC acumulado no período de 01/01/2024 a 31/12/2024.

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

**Parágrafo Quinto** - 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.

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 SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 53ª e 59ª, o Sindicato poderá enviar Ofícios aos Tomadores de Serviço informando acerca da referida inadimplência da Empresa Inadimplente.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 devida 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 SEXTA - 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 atinge o labora.

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

A celebração dos acordos individuais deverão contar com a intervenção direta obrigatória 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 cláusula. 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - CUMPRIMENTO**

As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar os dispositivos e normas pactuadas, estando às assembleias das mesmas autorizadas a elaborar termo aditivo, caso necessite, ficando acertado que à parte infratora responderá pelas penalidades previstas na presente Convenção Coletiva, além da multa de 5%(cinco 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 expensas 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 NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - VALIDADE**

Considerada a data-base da categoria, a vigência da presente Convenção, devidamente registrada pela autoridade competente, abrangerá o período de 02 (dois) anos, entre 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de

2025.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho entrará em vigor 03 (três) dias após a data de pedido de registro no órgão competente Art. 614 parágrafo 1º da CLT.

Os Sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ajustam compromisso de reabrirem de imediato as negociações, em caso de ser sancionada qualquer Lei que altera a Legislação Trabalhista - CLT em vigor.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO E DEPÓSITO DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

As partes convenientes que, por estarem justas e acertadas, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho e, consoante o disposto no Art. 614 da CLT, efetuando a transmissão via Sistema Mediador do presente instrumento para a SERET no Estado do Rio de Janeiro, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus legítimos, jurídicos e legais efeitos.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

}

**FREDERICO CARLOS CRIM CAMARA**

Presidente

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

**VALERIA GONCALVES MARTINS**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGURANCA E VIGILANCIA,  
TRANSPORTE DE VALORES E SIMILARES DE VOLTA REDONDA E REGIAO SUL  
FLUMINENSE**

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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