

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001712/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/08/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045313/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.211538/2026-51
DATA DO PROTOCOLO: 30/07/2026

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

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

E

SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEG DE VIG DE SIS ELETRO DE SEGU PRIV E RAS DE NUMER BENS E VAL DE TRAN VAL DE PREV E C, CNPJ n. 31.887.029/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HUMBERTO ROCHA DA SILVA;

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 março de 2025 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Vigilantes e Empregados em Empresas de Segurança, de Vigilância, de Sistemas Eletrônicos de Segurança Privada e Rastreamento de Numerário, Bens e Valores, de Transportes de Valores, de Prevenção e Combate a Incêndio, de Cursos de Formação**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais mensais da categoria dos empregados das empresas de Sistemas de Segurança Eletrônica e Monitoramento, a partir de 01 de março de 2025 até 28 de fevereiro de 2026.

Parágrafo Primeiro – Salários

Função

Salários

I.	SUPERVISOR DE MONITORAMENTO DE SISTEMA	R\$ 4.196,39
II.	TÉCNICO EXTERNO DE SISTEMAS ELETRÔNICOS	R\$ 2.622,74
III.	OPERADOR DE SISTEMA ELETRÔNICO DE SEGURANÇA JÚNIOR	R\$ 1.689,04
IV.	OPERADOR DE SISTEMA ELETRÔNICO DE SEGURANÇA SENIOR	R\$ 2.494,71
V.	GESTOR DE SEGURANÇA ELETRÔNICA E AFINS	R\$ 4.196,39
VI.	INSTALADOR E/OU MANTENEDOR DE SISTEMAS ELETRÔNICOS	R\$ 1.835,92
VII.	TÉCNICO GRADUADO	R\$ 2.622,74
VIII.	AUXILIAR DE INSTALADOR	R\$ 1.689,04
IX.	ADMINISTRATIVO	R\$ 1.689,04
X.	CONSULTOR DE NEGÓCIOS	R\$ 3.115,82
XI.	ANALISTA TECNICO PROJETOS	R\$ 4.196,39
XII.	COORDENADOR PROJETOS	R\$ 4.406,21
XIII.	DESENHISTA PROJETISTA	R\$ 3.671,84
XIV.	ELETRICISTA	R\$ 2.488,45
XV.	SUPERVISOR OBRAS E MANUTENCAO	R\$ 3.881,66
XVI.	TÉCNICO DE MANUTENÇÃO ELETRÔNICO	R\$ 2.622,74

Parágrafo Segundo – Das Funções

Supervisor de monitoramento de sistema eletrônico de segurança, profissional habilitado encarregado do controle operacional dos serviços de monitoramento de sistemas eletrônicos de segurança;

Técnico externo de sistema eletrônico de segurança, profissional habilitado encarregado de prestar os serviços de inspeção técnica decorrente dos sinais emitidos pelos equipamentos das empresas de sistemas eletrônicos de segurança mencionadas no inciso VI do *caput* do art. 5º, vedados, em qualquer situação, o porte de arma de fogo, a intervenção direta na ocorrência delituosa e a realização de revistas pessoais;

Operador de sistema eletrônico de segurança, profissional habilitado encarregado de realizar o monitoramento de sistemas de alarme, vídeo, raios X, *scanners* e outros equipamentos definidos em regulamento, vedados, em qualquer situação, o porte de arma de fogo e a realização de revistas pessoais.

Parágrafo Terceiro – Compensação de Reajuste

Fica facultado às empresas a livre negociação salarial daqueles empregados, inclusive do quadro administrativo com teto superior R\$ 5.215,50 (cinco mil duzentos e quinze reais e cinquenta centavos). 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.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As partes convenientes acordam, de comum acordo e de forma expressa, que o reajuste salarial previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho não produzirá qualquer efeito retroativo em relação ao período compreendido entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026.

Parágrafo Primeiro - Para o período de 1º de março de 2026 a 31 de dezembro de 2026, os salários dos empregados abrangidos pelo presente Instrumento Coletivo serão reajustados pelo índice de 6% (seis por cento). Os pisos salariais da categoria passam a vigorar conforme a tabela abaixo:

	<u>Função</u>	<u>Salários</u>
-		
I.	SUPERVISOR DE MONITORAMENTO DE SISTEMA	R\$ 4.448,17
II.	TÉCNICO EXTERNO DE SISTEMAS ELETRÔNICOS	R\$ 2.780,10
III.	OPERADOR DE SISTEMA ELETRÔNICO DE SEGURANÇA JÚNIOR	R\$ 1.790,38
IV.	OPERADOR DE SISTEMA ELETRÔNICO DE SEGURANÇA SENIOR	R\$ 2.644,39
V.	GESTOR DE SEGURANÇA ELETRÔNICA E AFINS	R\$ 4.448,17
VI.	INSTALADOR E/OU MANTENEDOR DE SISTEMAS ELETRÔNICOS	R\$ 1.946,08
VII.	TÉCNICO GRADUADO	R\$ 2.780,10
VIII.	AUXILIAR DE INSTALADOR	R\$ 1.790,38
IX.	ADMINISTRATIVO	R\$ 1.790,38
X.	CONSULTOR DE NEGÓCIOS	R\$ 3.302,77
XI.	ANALISTA TECNICO PROJETOS	R\$ 4.448,17
XII.	COORDENADOR PROJETOS	R\$ 4.670,58
XIII.	DESENHISTA PROJETISTA	R\$3.892,15
XIV.	ELETRICISTA	R\$ 2.637,76
XV.	SUPERVISOR OBRAS E MANUTENCAO	R\$ 4.114,56
XVI.	TÉCNICO DE MANUTENÇÃO ELETRÔNICO	R\$ 2.780,10

-

Parágrafo Segundo - O reajuste salarial previsto no caput será aplicado e pago obrigatoriamente a partir da competência de agosto de 2026.

Parágrafo Terceiro - Em observância à ausência de retroatividade no ano de 2025, as diferenças salariais retroativas geradas pelo presente reajuste serão limitadas e devidas estritamente a partir da competência de março de 2026.

Parágrafo Quarto - Os valores retroativos apurados entre as competências de março de 2026 e junho de 2026 poderão ser quitados pelas empresas em até 03 (três) parcelas mensais e sucessivas, com vencimento nas competências de julho, agosto e setembro de 2026.

Parágrafo Quinto - Para o período de 1º de março de 2026 a 31 de dezembro de 2026, o valor do Tíquete Refeição dos empregados abrangidos pelo presente Instrumento Coletivo será reajustado pelo percentual de 5,68% (cinco inteiros e sessenta e oito centésimos por cento), passando para o valor de R\$29,55(vinte e nove reais e cinquenta centavos).

Parágrafo Sexto - O valor reajustado do benefício previsto no caput será aplicado e pago obrigatoriamente a partir da competência de agosto de 2026.

Parágrafo Sétimo -. Em observância à ausência de retroatividade no período anterior, as diferenças decorrentes do reajuste do tíquete refeição serão limitadas e devidas estritamente a partir da competência de março de 2026.

Parágrafo Oitavo - Os valores retroativos apurados entre as competências de março de 2026 a julho de 2026 poderão ser quitados pelas empresas em até 03 (três) parcelas mensais e sucessivas, com vencimento nas competências de agosto, setembro e outubro de 2026.

Parágrafo Nono - Para o período de 1º de março de 2026 a 31 de dezembro de 2026, o Auxílio Familiar previsto na Cláusula Décima deste instrumento, devido aos empregados abrangidos por esta Convenção, será reajustado pelo índice de 5,98% (cinco inteiros e noventa e oito centésimos por cento).

Parágrafo Decimo - As partes convenientes acordam expressamente que o reajuste previsto no caput não produzirá qualquer efeito retroativo sobre os valores pagos a título de Auxílio Familiar no período compreendido entre 1º de março de 2026 a 31 de julho de 2026, restando plenamente quitadas e sem quaisquer diferenças as obrigações patronais daquela época, aplicando-se o novo valor estritamente a partir da competência pactuada.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA QUINTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SEXTA - TIQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

O Tíquete refeição/alimentação, a partir de 1º de março de 2025, terá o valor unitário de R\$ 27,96 (vinte e sete reais e oitenta centavos) devendo ser fornecido para cada escala de plantão, de no mínimo 06 (seis) horas indo 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 – 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 Terceiro - Do Fornecimento do Tíquete Refeição/Alimentação

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA SÉTIMA - DO AUXÍLIO FAMILIAR AO TRABALHADOR

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

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

Parágrafo 2º. É de responsabilidade do empregador, o envio mensal de toda documentação necessária para a viabilidade do respectivo auxílio, bem como atualização de dados perante à empresa gestora, sendo que tais dados pessoais dos empregados serão utilizados exclusivamente para a finalidade do cumprimento da presente cláusula, ficando a empresa contratada responsável pela manutenção das medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito conforme a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

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

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

Parágrafo 5º. Da multa por atraso

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

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

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

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

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA OITAVA - 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 seja descontado em folha, sendo que tal compra obedecerá, a cada mês, o limite máximo de até 30% (trinta inteiros por cento) do piso da categoria. 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 NONA - 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 - 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 – Formação e Reciclagem

São cursos de formação e atualização dos profissionais que atuam nas empresas de monitoramento de sistemas eletrônicos de segurança privada:

I – curso de formação e reciclagem de supervisor de monitoramento de sistema eletrônico de segurança;

III – curso de formação e reciclagem de técnico externo de sistema eletrônico de segurança;

V – curso de formação e reciclagem de operador de sistema eletrônico de segurança.

Parágrafo Terceiro - Contrato Intermitente

Durante a vigência da presente Convenção coletiva, será permitida a contratação de empregados na modalidade intermitente, conforme dispõe o art. 443, §3º c/c art. 452-A, ambos da CLT e da PORTARIA Nº 349, DE 23 DE MAIO DE 2018, desde que o contrato intermitente obedeça às seguintes condições mínimas:

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

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

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

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

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

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

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

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

Poderá a empresa determinar o cumprimento do aviso prévio em outro local diverso daquele onde o funcionário prestava o serviço, 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

Outros grupos específicos

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, curso de formação, DELESP/DPF/MJ e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que solicitado ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

Parágrafo Único:

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 priorizarão 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 Quadragésima da Convenção Coletiva.

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

Estabilidade Geral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

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

CLÁUSULA DÉCIMA 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 DÉCIMA OITAVA - REEMBOLSO DE DESPESAS

Quando o empregado se deslocar 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 % (um inteiro e oito décimos por cento) do piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior praticado a partir de 1º de março de 2026.

CLÁUSULA DÉCIMA 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 VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - LIMITE DE IDADE

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA TROCA DO FERIADO

Na forma do artigo 611-A inciso XI da Lei 13.467/2017 fica estabelecido que o empregador poderá efetuar a TROCA DO FERIADO 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Às empresas será vedado estabelecer escalas que não obedeçam às correlatas disposições da legislação atual, facultando-se, todavia, as escalas de 12x36; 12x48, 8x16, como também, os sistemas denominados seis-por-um ou cinco-por-dois, devendo nestes dois sistemas serem respeitado o RSR, e os limites estabelecidos no Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal. 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 quadragésima, observando o limite legal.

Parágrafo Primeiro - Cômputo de horas extras:

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

Parágrafo Segundo - Distribuição de Escalas:

É facultado, na distribuição das escalas de serviços, o trabalho aos domingos, sendo, todavia, assegurado que, consoante o disposto na CLT, um, em cada mês, seja reservado para folga do empregado. O Empregado 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 aos Operador, este será à razão de 1/30 (um trinta avos) para dias e 1/220 (um duzentos e vinte avos) para horas.

Parágrafo Quinto – 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.

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

Parágrafo Sexto:

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

Parágrafo Sétimo:

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 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 Oitavo - 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 Nono - 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 VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 ou 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

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

Parágrafo Primeiro - Direito de Oposição

É facultado às empresas manifestar-se contra qualquer liberação, de forma expressa, indicando as razões da não concordância com relação ao dirigente indicado. Em tal situação, o sindicato obreiro proporá a substituição do nome rejeitado para liberação. Igualmente é facultado ao presidente do sindicato obreiro, em

qualquer época e a seu critério, determinar a substituição ou devolução do diretor liberado aos quadros da empresa.

Parágrafo Segundo - Frequência Livre

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

A título de Contribuição Assistencial, fica estipulado o desconto de valor igual a R\$ 44,07 (quarenta e quatro reais e sete centavos) para todos os empregados em favor do Sindicato Obreiro da base que ele trabalha, facultado aos empregados filiados e não-filiados manifestar-se contrariamente por escrito e dirigido ao Sindicato Obreiro pessoalmente. Será garantido o direito de oposição aos associados e não associados pelo prazo máximo de 10 (dez) dias, a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, se comprometendo o sindicato a divulgar amplamente nas suas redes sociais, sites e informativos o referido prazo de oposição.

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/2026

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

Paragrafo Segundo - 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 TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL

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

Parágrafo Primeiro - Recolhimento

Somente será descontado daqueles funcionários que autorizaram expressamente o referido desconto. Sendo que obrigatoriamente, o associado recolha para o Sindicato ao qual for filiado, e os não-sindicalizados para o Sindicato da base que o mesmo trabalha, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente, mediante

apresentação, pelas empresas, da relação ordenada de todos os empregados atingidos pelo desconto, nela constando nome, cargo, salário e valor da contribuição.

Parágrafo Segundo - Atraso de Repasse

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 08 de junho de 2026, 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Os descontos de mensalidade sociais 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 08/06/2026, 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\$ 28,62 (vinte e oito reais e sessenta e dois centavos) por funcionário de cada Empresa que compõe a categoria de Empresas de Segurança Privada, Empresas de Monitoramento de Segurança e Cursos de Formação. O vencimento desta contribuição será no dia 10 de setembro de cada ano.

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 março 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 janeiro de cada ano. A empresa que não cumprir a solicitação, o SINDESP-RJ, procederá o envio de Ofício aos Tomadores de serviços da referida empresa visando apurar o quantitativo de funcionários da empresa em cada Tomador de serviço.

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

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

1. 1º Mês - Multa de 20% sobre o piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.
2. 2º Mês - Multa de 25% sobre o piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.
3. 3º Mês - Multa de 30 % sobre o piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.
4. 4º Mês - Multa de 35% sobre o piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.

5. 5º Mês - Multa de 40% sobre o piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.

6. 6º Mês - Multa de 45% sobre o piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.

7. 7º Mês – Multa de 50% sobre o piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior, multiplicado pelo quantitativo de seus funcionários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 Assembleia Geral da categoria realizada no dia 08 de junho de 2026, o valor equivalente a 1,2% (um inteiro e dois 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 04 (quatro) parcelas iguais e sucessivas, nos meses de, setembro/2026, outubro/2026, novembro/2026 e dezembro/2026 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 de acordo com o E social, do mês de março/2026.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão a título de Contribuição Confederativa aprovada pela Assembleia Geral da categoria realizada no dia 08 de junho de 2026, 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 -

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 ao modelo, forma, regulamentos e normas próprias, com participação de conciliadores indicados pelas entidades.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO

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

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

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

Parágrafo Primeiro - Perfil Profissiográfico Previdenciário

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

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 deverá contar com a anuência dos sindicatos Patronal e Laboral, este da base territorial onde o empregado atingido labora.

Parágrafo Primeiro - Da obrigatoria anuência do Sindicato Patronal e Laboral

A celebração dos acordos individuais deverá 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 Operador de sistema eletrônico de segurança júnior, multiplicado por funcionário do quantitativo total da empresa obtido através do MAPA TRIMESTRAL DO DPF devidamente atualizado. A referida multa será revertida para os Sindicatos, que não deram a devida anuência, conforme a presente clausula. Fica desde já ciente todos os Sindicatos que a referida multa se constitui 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO

As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar os dispositivos e normas pactuadas, estando às assembleias das mesmas autorizadas a elaborarem termo aditivo, caso necessite, ficando acertado que à parte infratora responderá pelas penalidades previstas na presente Convenção Coletiva, além da multa de 5% (cinco inteiros por cento) por funcionário 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 Operador de sistema eletrônico de segurança júnior

com o limite máximo de 50% sobre cada piso salarial do Operador de sistema eletrônico de segurança júnior, revertido para o respectivo empregado no próximo pagamento mensal de salário. Sendo que a multa somente será cumulativa em caso de o 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 operador de sistema eletrônico de segurança júnior
2. 2º Mês - Multa de 25% sobre o piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior
3. 3º Mês - Multa de 30 % sobre o piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior
4. 4º Mês - Multa de 35% sobre o piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior
5. 5º Mês - Multa de 40% sobre o piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior
6. 6º Mês - Multa de 45% sobre o piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior
7. 7º Mês – Multa de 50% sobre o piso salarial do operador de sistema eletrônico de segurança júnior

Parágrafo Segundo:

Fica pactuado que as empresas deverão efetuar o pagamento dos benefícios de vale transporte e tíquete 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 de 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - REPRESENTANTE

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VALIDADE

Considerada a data-base da categoria, a vigência da presente Convenção, devidamente registrada pela autoridade competente, abrangerá o período de 1º de março de 2025 a 31 de dezembro de 2026.

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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - DATA BASE DA CATEGORIA

Em decorrência do término desta vigência, as partes estabelecem expressamente que a data-base da categoria passará a ser, de forma definitiva, em 1º de janeiro de 2027.

ALDAIR NEVES PINTO JUNIOR

Membro da Junta Governativa

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

HUMBERTO ROCHA DA SILVA

Presidente

**SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEG DE VIG DE SIS
ELETRO DE SEGU PRIV E RAS DE NUMER BENS E VAL DE TRAN VAL DE PREV E C**

ANEXOS

ANEXO I - ATA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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