

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - SEEVISSP - DATA BASE 2026

A presente pauta foi aprovada em assembleia geral extraordinária da categoria profissional realizada nos dias 29.09.2025, 30.09.2025 e 01.10.2025, devendo ser considerada ainda a manutenção de todas as cláusulas normativas vigentes em 2025; inclusive no que se refere aos aditamentos e anexos, mesmo não sendo citados expressamente neste documento.

I – VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

II – REAJUSTE SALARIAL E SALÁRIOS NORMATIVOS

Será concedido pelas empresas integrantes da categoria econômica, aos seus empregados com contrato em dezembro de 2025, um reajuste conforme o índice apurado pelo IPCA ou INPC, ambos do IBGE, sendo adotado o que for maior, acumulado no período de dezembro/2024 a novembro/2025, acrescido de um aumento salarial real de 5% (cinco por cento).

Parágrafo primeiro – As partes instituem e convencionam que as gratificações de função serão concedidas e calculadas sobre o piso salarial dos vigilantes, nos termos a seguir especificados, dentro de cada grupo de atuação:

Grupo A - Área Operacional

Atividades desenvolvidas com ou sem armamento, com ou sem auxílio de dispositivos eletrônicos e/ou informatizados, na proteção de bens patrimoniais, pessoas e eventos.

Cargo	Piso	Gratificação de Função
I – Vigilante	A calcular	Sem gratificação
II – Vigilante Condutor de Animais	A calcular	10%
III –Vigilante/Condutor de Veículos Motorizados e/ou Elétricos	A calcular	10%
IV – Vigilante/Segurança Pessoal	A calcular	10%
V – Vigilante Balanceiro	A calcular	10%
VI – Vigilante Brigadista	A calcular	10%
VII – Vigilante Líder	A calcular	12%

VIII – Vigilante embarcado em plataforma offshore	A calcular	33%
IX – Vigilante em regime de tempo parcial (até 26hs)	A calcular	

Grupo B - Área de Monitoramento de Segurança Eletrônica

Atividades desenvolvidas em ambientes exclusivamente destinados ao monitoramento e gravação de imagens de câmeras de circuito fechado (CFTV) e operação com drones ou VANTs.

Cargo	Piso	Gratificação de Função
I – Vigilante/Monitor de Segurança Eletrônica	A calcular	5%
II – Vigilante Operador de Monit. Eletrônico	A calcular	11,77%
III – Supervisor de Monitoramento Eletrônico	A calcular	74,71%
IV – Vigilante Operador de Drone ou VANT	A calcular	11,77%

Grupo C - Área Administrativa e de Apoio as Áreas Operacional e de Monitoramento de Segurança Eletrônica. Atividades desenvolvidas em ambientes administrativos e de apoio interno e externo a área operacional e de monitoramento de segurança eletrônica.

Cargo	Piso	Gratificação de Função
I – Empregados Administrativos	A calcular	Sem gratificação
II – Inspetor de Segurança	A calcular	Sem gratificação
III – Supervisor de Segurança	A calcular	Sem gratificação
IV – Coordenador Operacional de Segurança	A calcular	Sem gratificação
V – Atendente de Sinistro	A calcular	Sem gratificação
VI – Instalador de Sistemas Eletrônicos	A calcular	Sem gratificação
VII – Auxiliar de Monitoramento Eletrônico	A calcular	Sem gratificação

Parágrafo segundo – As gratificações de função descritas no parágrafo primeiro são devidas somente durante o período em que o empregado exercer a função gratificada e não são cumulativas, de forma que, em caso de exercício de mais de uma função gratificada, o empregado perceberá o valor correspondente àquela de maior valor, somente durante o período em que perdurar o exercício da referida função.

Parágrafo terceiro – Nos termos do §2º do artigo 468 da CLT, em caso de remanejamento de empregado para outra função sem gratificação, este não fará jus à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Parágrafo quarto – Enquanto perdurar o pagamento da gratificação de função, este valor deverá ser considerado para efeito de cálculo, observada a sua proporcionalidade, das verbas trabalhistas e previdenciárias.

Parágrafo quinto – As partes convencionam que para o exercício do cargo de Vigilante Operador de Monitoramento é obrigatório o curso de formação de vigilantes, sendo que este profissional opera exclusivamente em ambiente específico de Central de Monitoramento com sistemas de CFTV, Sistemas de Segurança, Sistemas de Controle de acesso, acompanhando e monitorando o desempenho dos aplicativos, recursos de entrada e saída de dados, recursos de armazenamentos de dados, recursos de rede e disponibilidade de aplicativos, bem como a operação de drones ou VANTs certificados e nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo sexto - As partes convencionam ainda que para o exercício do cargo de Vigilante/ Monitor de Segurança Eletrônica também é obrigatório o curso de formação de vigilantes, sendo que este profissional opera exclusivamente em ambiente específico de Central de Monitoramento e somente nos Sistemas de CFTV, auxiliando o Vigilante Operador de Monitoramento, restringindo-se apenas ao monitoramento das imagens, inclusive o monitoramento das imagens captadas por drones ou VANTs certificados e nos termos da legislação em vigor, sem a operação dos sistemas. Por fim, fica convencionado também que o Auxiliar de Monitoramento Eletrônico não possui curso de formação de vigilantes.

Parágrafo sétimo – Não se aplica na categoria qualquer forma de reajustamento salarial proporcional.

Parágrafo oitavo - Os contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social estarão sujeitos à livre negociação.

Parágrafo nono - A utilização da jornada intermitente na categoria, assim como a admissão do pagamento de salário/hora, restringe-se ao disposto na Cláusula "Jornadas Especiais para o Trabalho Intermitente".

III – HORAS EXTRAS

A hora extra será remunerada com adicional de 75% (setenta e cinco por cento) incidente sobre o valor da hora normal, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver.

Parágrafo único – O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentas e vinte) horas.

Justificativa: O adicional de horas extras atual encontra-se abaixo do previsto no precedente normativo do TRT de São Paulo.

IV – ADICIONAL NOTURNO

Aplicar-se-á o adicional de 30% (trinta por cento) para o trabalho noturno, realizado das 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do dia seguinte, para efeitos salariais, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver.

Parágrafo único – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto as horas prorrogadas, nos termos do artigo 73, § 5º da CLT.

Justificativa: O adicional noturno atual encontra-se abaixo do precedente normativo do TRT de São Paulo.

V – VALE OU TICKET REFEIÇÃO

As empresas ficam obrigadas ao pagamento de vale-alimentação ou *ticket*-refeição diário, no valor facial de R\$ 47,00 (quarenta e sete reais), a partir de 01/01/2026.

Parágrafo primeiro – Situações extraordinárias para substituição do benefício previsto no caput, por alimentação fornecida pelo tomador do serviço em refeitório no local de trabalho, deverão obrigatoriamente ser negociadas entre o Sindicato da Base e a empresa de segurança/empregador, nos limites da legislação em vigor.

Parágrafo segundo - O empregado beneficiado arcará com desconto de 10% (dez por cento) do valor facial do vale ou ticket-refeição, ou, caso haja fornecimento de alimentação pelo tomador, o desconto será sobre o valor da alimentação previsto no contrato celebrado entre o tomador do serviço e o empregador.

Parágrafo terceiro - A data limite de entrega dos tickets ou vales pelas empresas é o quinto dia útil do mês de seu uso e/ou, de forma antecipada, na data da antecipação salarial, de acordo com a prática de cada empresa.

Parágrafo quarto - Os benefícios do ticket refeição e da cesta básica poderão ser pagos no mesmo cartão de benefícios, desde que possa ocorrer a sua utilização nas duas modalidades.

Parágrafo quinto – Ao fornecerem o benefício de que trata a presente Cláusula, as empresas deverão contratar operadora (bandeira de cartão) com boa aceitação no comércio da localidade de trabalho do empregado. Caberá ao Sindicato da base respectiva, caso venha a detectar a não aceitação de alguma bandeira no comércio local, notificar as empresas que a estejam adotando para que tomem providências junto à operadora do cartão objetivando o cadastramento de novos estabelecimentos ou, não sendo isso possível, providenciem a substituição da bandeira, no prazo de até 30 dias.

VI – CESTA BÁSICA

Independente de outros benefícios de mesma natureza, as empresas ficam obrigadas a fornecer a todos os empregados mensalmente, em cartão magnético, uma cesta básica de alimentos em valor mínimos correspondente a R\$ 250,00

(duzentos e cinquenta reais), e que será paga até o quinto dia útil de cada mês.

Parágrafo único – O benefício da cesta básica alimentar aqui previsto não se confunde com qualquer outro e nem servirá de objeto de troca, salvo expressa estipulação em acordo coletivo firmado com o respectivo sindicato profissional da base territorial correspondente.

Justificativa: Necessidade de universalização do benefício, em vista da aplicação do princípio da isonomia.

VII – VALE TRANSPORTE PARA OS EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a fornecer de forma antecipada até o 1º dia útil de cada mês e na quantidade necessária, o vale transporte nos termos da lei, ou seu valor na forma pecuniária, para atender a locomoção dos empregados aos locais de trabalho e ao plantão e de retorno ao respectivo domicílio, podendo descontar dos empregados o valor gasto, até o limite de 6% (seis por cento) do valor do salário base.

Parágrafo primeiro – Será facultado o pagamento do vale transporte em dinheiro, não implicando este procedimento em qualquer incorporação aos salários e demais itens de sua remuneração.

Parágrafo segundo – No ato da contratação do empregado, a empresa se obriga a fornecer ao mesmo, o formulário de solicitação do vale transporte, recolhendo o mesmo devidamente preenchido, mesmo que com a negativa de necessidade e sua justificativa, até 48 horas depois, sendo obrigatório que tenha arquivado tal documento de todos os seus empregados e ex-empregados.

Parágrafo terceiro – Fica facultado às empresas que assim entenderem conveniente, fornecerem o vale transporte, sempre de forma antecipada, até o dia 20 (vinte) de cada mês. Para evitar prejuízos aos empregados, as empresas que optarem pelo fornecimento do vale transporte no dia 20 (vinte) deverão antecipar o fornecimento no primeiro mês da transição.

Parágrafo quarto – Poderão ser criadas outras opções em substituição ao aqui estipulado, como ajudas de custo diretas a alguns trabalhadores, que beneficiem os trabalhadores, e sempre sendo obrigatória a negociação direta com o Sindicato da base.

VIII – AUXÍLIO FUNERAL

Independente da indenização de que trata a Cláusula “Seguro de Vida” desta convenção coletiva e dos direitos e benefícios assegurados em lei, no caso de falecimento de empregados (as), a empresa pagará um auxílio funeral de 3 (três) pisos salariais do vigilante, vigente no mês do falecimento, inclusive àqueles que estiverem afastados do trabalho por doença ou acidente e/ou outros motivos amparados em Lei.

Parágrafo primeiro – O auxílio funeral será pago no prazo máximo de 10 (dez) dias do falecimento, mediante comprovação através de atestado de óbito, às pessoas herdeiras ou beneficiárias do (a) empregado (a) devidamente qualificada como tal.

Parágrafo segundo – As empresas poderão firmar convênios/seguro de assistência funerária, em substituição ao auxílio funerário aqui estabelecido, desde que nas mesmas condições e prazo do auxílio funeral previsto na presente Cláusula, sem custo ao empregado.

IX – JORNADA DE TRABALHO

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 191 (cento e noventa e uma) horas mensais.

Parágrafo quarto – Será concedido intervalo intrajornada para repouso e/ou alimentação, de acordo com o artigo 71 da CLT, com opção da empresa de concessão parcial mínima de 30 minutos, cujo período não será computado na jornada diária. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e/ou descanso, implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de horas extras com **adicional de 100%**, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver.

X – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL

Tendo em vista a inexistência atual de qualquer imposto ou taxa para a manutenção da atividade de representação sindical, e que o Sindicato realiza trabalho em defesa da categoria profissional; nos termos do aprovado nas assembleias dos trabalhadores, e de acordo com a jurisprudência atualizada de nossas Cortes Superiores, e ainda, visando atender ao princípio de que a toda prestação deve corresponder uma contraprestação, durante o período compreendido pela vigência desta Norma Coletiva (CCT), serão devidas por cada empregado integrante da categoria profissional e beneficiado por este instrumento normativo, as seguintes contribuições negociais/assistenciais em favor da entidade sindical profissional representativa, sendo garantido aos beneficiados não associados que assim desejarem, o direito de oposição fundamentada e individual, tudo de acordo com as condições que seguem.

Ao Sindicato Profissional de São Paulo (SEEVISSP), na base de sua representação, visando atender ao princípio de que a toda prestação deve corresponder uma contraprestação, bem como a decisão do Supremo Tribunal Federal em repercussão geral no recurso extraordinário com agravo ARE 1.018.459 (tema 935); durante a vigência da presente Norma Coletiva (CCT), será devida por todos os empregados, integrantes da categoria profissional na base de representação do SEEVISSP, beneficiado pelo instrumento normativo e não associado, a contribuição assistencial/negocial mensal de 1% (um por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado não associado, em todos os meses do contrato de trabalho e também no 13º Salário, que deverá ser descontada mensalmente pelos empregadores e repassada ao Sindicato respectivo. As eventuais oposições individuais fundamentadas dos não associados/filiados serão recebidas mediante protocolo pessoal de documento escrito de próprio punho em sua Sede.

XI – PROGRAMA DE BEM ESTAR, SAÚDE E PREVENÇÃO

As Empresas, visando promover a saúde física, mental e a qualidade de vida no trabalho, instituem o Programa de Bem Estar, que compreende:

I – Auxílio Atividades Físicas: Reembolso, até o limite de R\$250,00 mensais, das despesas efetivamente comprovadas com o exercício de atividades físicas dos seus

empregados, estabelecendo-se o prazo máximo para reembolso do valor gasto pelo Empregado em 30 dias.

II – Programa de Saúde Mental: Garantia de atendimento psicológico, quando necessário, em número a ser definido pelo profissional de saúde.

III – Prevenção e Combate ao Assédio Moral: É vedada a prática de assédio moral aos trabalhadores da categoria, praticada pela Empresa, seus prepostos e representantes, assim como pelos prepostos e representantes do local em que o empregado exerce seu trabalho.

III – a – Considera-se assédio moral toda e qualquer conduta abusiva, intencional ou culposa, repetitiva ou isolada, praticada no ambiente do trabalho ou com relação a este, que tenham por objetivo, entre outros, causar prejuízos pessoais ou profissionais, humilhar ou desestabilizar emocionalmente ou fisicamente o ofendido, sonegar informações essenciais, orientar a execução de tarefas fora da função exercida, ou apenas com intuito de ofender, trocar a função do empregado com fito de diminuí-lo perante a organização, isolar, desprezar, humilhar, criar e/ou espalhar rumores e inverdades, críticas sem fundamento ou reiteradas, ou praticar qualquer ação que comprometa a dignidade e integridade do empregado, inclusive afrontar a isonomia no tratamento em relação a outros empregados.

XII – DO CUMPRIMENTO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD

Em face da Lei 13.709/2018 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes estabelecem que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço, certificado de formação/reciclagem, dados de seus dependentes e os demais dados necessários para atender as normas trabalhistas, fiscais e de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, curso de formação, polícia federal e outros entes estritamente ligados a atividade cuja força laboral se insere serão tratados de acordo com as hipóteses legais contidas nos incisos II, III, V, VI e IX, do artigo 7, e artigo 23 da Lei.

Par. Primeiro – O consentimento dado pelo titular de dados ao assinar o contrato de trabalho será destinado a finalidade de execução do contrato e gozo de benefícios por parte do trabalhador, e a duração do consentimento será o tempo de duração do contrato de trabalho. O controlador e responsável será sempre o empregador.

XIII – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente), a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 (noventa) dias.

Justificativa: Aplicação de precedente normativo do TRT da 2ª Região.