

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000041/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/01/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000509/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.201285/2025-59  
DATA DO PROTOCOLO: 07/01/2025

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

SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S, CNPJ n. 87.078.325/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADRIANA MAIA MELLO;

E

SINDICATO DOS TRAB EM SERVICOS TERCEIRIZADOS, EMP DE ASSEIO E CONS LIMP URBANA AMBIENTAL E AREAS VERDES DE S MARIA, CNPJ n. 02.521.257/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALDECI MOREIRA GARCIA;

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 2025 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) **Trabalhadores em Serviços Terceirizados, Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes**, com abrangência territorial em **Santa Maria/RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01-01-2025, o salário normativo geral da categoria profissional passa a ser de R\$1.653,58 (um mil, seiscentos e cinquenta e três reais com cinquenta e oito centavos) para uma carga horária de 220 horas mensais e 44 horas semanais.

### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO EM JORNADA REDUZIDA

O salário normativo do empregado que trabalha em jornada reduzida, ou seja, inferior a 44h (quarenta e quatro horas) semanais, será obtido através do seguinte cálculo: Dividir a duração do trabalho semanal (jornada" semanal contratada) por 6 (seis) dias da semana; após, multiplicar este resultado por 30 (trinta) dias do mês; finalmente, o produto desta operação multiplicar pelo valor equivalente a 1 (uma) hora de trabalho.

A regra estabelecida no parágrafo anterior não se aplica àqueles trabalhadores contratados sob o regime especial de trabalho previsto pelo art. 59-A da CLT (jornada 12 horas de trabalho por 36 de descanso).

## CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÕES

FUNÇÃO	CBO	SALÁRIO 2025
Almoxarife	4141	1.986,08
Ascensorista - 180h	5141	1.669,07
Atendente de chamado de alarme/suporte, orientador de shopping	5174	1.991,06
Auxiliar de almoxarifado	4141	1.653,58
Auxiliar de escritório em geral, auxiliar ou assistente administrativo (exceto contínuo ou office-boy)	4110	2.161,09
Auxiliar de manutenção predial, servente de conservação predial	5143	1.653,58
Auxiliar nos serviços de alimentação, auxiliar de cozinha, saladeira	5135	1.653,58
Contínuo, office-boy	4122	1.653,58
Controlador de pragas, aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, aplicador de bactericida, desinsetizador	5199	1.818,80
Copeiro	5134	1.653,58
Cozinheiro geral, cozinheiro açougueiro, cozinheiro, merendeiro de escola/creche	5132	1.736,16
Monitor/Cuidador de alunos PcD	5162	2.023,64
Faxineiro, limpador, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, servente de limpeza, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva	5143	1.653,58
Guardador de veículos, orientador de estacionamento	5199	1.653,58
Jardineiro	6220	1.653,58
Leiturista, leiturista de medidores de água e luz	5199	1.840,34
Limpador alpinista	5143	2.101,14
Monitor/atendente de creche ou albergue infantil	3341	1.756,67
Operador de Rádio Chamada - Operador de Central de Monitoramento	4222	1.991,06
Porteiro	5174	1.991,06
Preparador terceirizado de materiais hospitalares	7842	2.023,64
Recepcionista em geral, recepcionista	4221	1.869,50
Repositor de mercadorias, repositor	5211	1.813,63
Sepultador	5166	1.991,06
Técnico em Secretariado Terceirizado	3515-05	2.576,03
Secretariado Executivo Terceirizado	2523-05	3.788,24
Secretariado Executivo Bilingue Terceirizado	2523-10	4.346,97
Telefonista terceirizada 180hs.	4222	1.869,50
Vigia, Guarda Patrimonial	5174	1.991,06
Zelador	5141	2.015,07

### LIMPEZA URBANA FUNÇÃO

FUNÇÃO	CBO	SALÁRIO 2025
Catador de material reciclável, reciclador de lixo urbano	5192	1.842,20
Coletor de lixo domiciliar, coletor, lixeiro - Limpeza Urbana	5142	1.949,91
Roçador Limpeza Urbana	6220	1.685,25
Varredor de rua, gari, varredor – Limpeza Urbana	5142	1.685,25

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional, que percebam salário-base de até R\$2.700,00 (dois mil e setecentos reais) (FAIXA 1) terão os seus salários reajustados, em 1º de janeiro de 2025, em quantia equivalente a 7,34% (sete inteiros e trinta e quatro centésimos por cento), enquanto que os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de R\$2.700,01 (dois mil, setecentos reais e um centavo) em diante (FAIXA 2) terão os seus salários reajustados, em 1º janeiro de 2025, em quantia equivalente a 7,34% (sete inteiros e trinta e quatro centésimos por cento).

O percentual de reajuste incidirá sobre os salários do mês de janeiro de 2024, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2024 até 31-12-2024, salvo se decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - MAJORAÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL**

Os trabalhadores admitidos a partir de 1º de fevereiro de 2024 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, observadas entretanto as regras de equiparação salarial estabelecidas pelo artigo 461 da CLT.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO E DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e da rescisão contratual em sexta-feira e em véspera de feriados deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese das empresas que efetuam o pagamento dos salários através de depósito bancário.

Se o pagamento do salário ou rescisão contratual for realizado por meio de cheque, a empregadora garantirá ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo dentro do horário bancário do município onde se desenvolve o contrato de trabalho, tempo esse limitado a um máximo de 2 (duas) horas.

Nos casos em que o pagamento dos salários e das férias ocorrer através de crédito em conta bancária do empregado, a comprovação do adimplemento dos salários e das férias poderá ser feita através da apresentação do recibo de salário sem assinatura, mas com a discriminação das parcelas/rubricas pagas e descontadas, acompanhado do comprovante do crédito bancário correspondente.

O não pagamento dos salários no prazo de lei, salvo se o atraso decorrer de problemas operacionais do banco ou de problemas na própria conta do empregado, e depois de observado o prazo de tolerância de 3 dias úteis, importará na incidência de multa em favor do empregado no valor equivalente a 1/30 por dia de atraso, até o limite máximo de um salário-base do empregado.

### **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE DIREITOS RESCISÓRIOS**

O pagamento dos salários e demais encargos devidos pela rescisão do contrato de trabalho, inclusive a multa do FGTS, quando for o caso, será efetuado até dez dias contados a partir do término do contrato de trabalho, sob pena do empregador responder por multa de valor equivalente a 1(um) salário-base mensal do empregado, para atrasos de até 30 (trinta) dias, e mais a quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) do mesmo salário-base mensal por dia de atraso a partir do trigésimo dia de atraso, limitada ao valor máximo de 4 (quatro) salários-base mensais do empregado, salvo se o pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado.

A multa ora estabelecida, por ser mais benéfica ao trabalhador, substitui e tem prevalência sobre a multa estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT, não deixando margem ou direito à cobrança concomitante das duas multas.

As partes declaram expressamente que as penalidades previstas na presente cláusula serão exigíveis independentemente do valor atribuído às verbas rescisórias, afastando a incidência do disposto no art. 412 do CCB ou de qualquer outro dispositivo que venha regular a matéria.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - RECIBO DE PAGAMENTO SALARIAL**

Os empregadores ficam obrigados a fornecer para os empregados cópias do envelope de pagamento salarial ou similar, com as seguintes especificações, no mínimo: 1) o nome da empresa empregadora; 2) o nome do empregado; 3) o local onde o empregado presta os seus serviços; 4) a discriminação das parcelas e respectivos valores pagos; 5) os títulos e valores dos descontos efetuados e 6) o valor a ser recolhido ao FGTS.

Os empregadores, da mesma forma, deverão entregar aos empregados a 2ª (segunda) via do recibo de pagamento da rescisão contratual.

O empregador, na medida em que autorizado pelo empregado, poderá encaminhar os recibos de salários por e-mail, WhatsApp ou via terminal bancário, assegurado o fornecimento de recibos "em papel" sempre que houver solicitação do empregado.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Admitido empregado para a função de outro empregado despedido sem justa causa, é garantido para o empregado substituto salário idêntico ao do empregado de menor salário ajustado na mesma função, sem considerar vantagens de natureza pessoal e, no caso de substituição temporária, salário idêntico ao do empregado substituído, também excluídas vantagens de natureza pessoal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO MAIS NOVO**

Não poderá o empregado mais novo na empresa receber pagamento de salário superior ao do empregado mais antigo que exercer a mesma função ou tarefa.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTOS SALARIAIS**

São válidos e permitidos descontos efetuados nos salários dos empregados, desde que por eles autorizados e desde que respeitado o limite do § Único do art. 82 da CLT, a título de refeições e ranchos fornecidos, convênios mantidos com farmácias e funerárias e de associações de empregados.

As empresas, na medida em que comprovada a associação, ficam obrigadas a promover o desconto em folha de pagamento dos empregados associados ao sindicato, no valor da mensalidade social, devendo efetuar o repasse do valor até o dia 10 do mês subsequente. O não repasse do valor descontado até o dia 10 do mês subsequente importará na incidência de multa de 10% do valor não repassado, mais juros de mora à razão de 1% ao mês e correção monetária pela variação do IGP-M.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL**

Os empregados que não tenham requerido o pagamento da 1ª (primeira) parcela da Gratificação de Natal - 13º Salário - no mês de janeiro, terão a faculdade de requerer o pagamento até o dia anterior ao início do gozo das férias, recebendo o respectivo valor até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao retorno das férias, incluindo-se no cálculo o período de férias, até o limite de 50% (cinquenta por cento) dos duodécimos já vencidos.

Os empregadores poderão pagar o 13º salário de seus empregados em parcela única até o 5º dia útil do mês de dezembro do respectivo exercício.

O 13º salário poderá ser pago de forma antecipada e em até 11 parcelas mensais, vencendo-se a última no máximo no dia 20 de dezembro de cada ano, desde que autorizado mediante acordo escrito entre empregado e empregador.

O não pagamento dos valores do 13º salário nas datas previstas em lei ou nas datas ajustadas com os empregados, salvo se o atraso decorreu de problemas operacionais do banco ou de problemas na própria conta do empregado, e depois de observado o prazo de tolerância de 3 dias úteis, importará na incidência de multa em favor do empregado no valor equivalente a 1/30 da parcela vencida e não paga por dia de atraso, até o limite máximo do próprio valor da respectiva parcela vencida e não paga.

## **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FUNÇÃO GRATIFICADA**

O empregado que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 10 (dez) anos ou mais, caso deixe de exercê-la, terá assegurado o pagamento do valor da comissão ou gratificação, que será incorporada ao seu salário básico.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS**

A jornada laboral excedente à fixada no contrato de trabalho, ou excedente à jornada legal, será paga com adicional de 50% (cinquenta por cento) do salário-hora normal, quanto às 1ª (primeira) e 2ª (segunda) horas e, nas superiores, por necessidade imperiosa ou motivo de força maior, com adicional equivalente a 100% (cem por cento) do salário-hora.

Na medida em que reconhecido o direito ao adicional noturno para as horas prorrogadas após as 5:00 horas da manhã, também deverá ser observada a contagem reduzida para essas horas prorrogadas a partir das 5:00 horas da manhã.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INSALUBRIDADE**

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2025, adicional de insalubridade:

**a)** em grau máximo (quarenta por cento) para:

- os(as) trabalhadores que exerçam as funções/atividades de Aplicador de bactericida e Desinsetizador, Aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva, higienização técnica de materiais hospitalares, auxiliares terceirizados de lavanderias de hospitais (CBO nº5163-45), preparador de materiais (CBO nº7842-05), Cuidador/Monitor de alunos PcD e Sepultador;
- os(as) trabalhadores que limpem/higienizem instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e na respectiva coleta de lixo, entendendo-se por “instalações sanitárias de uso público” aquelas em que o acesso independe da autorização do titular do estabelecimento e é livre ao público em geral, e entendendo-se por “instalações sanitárias de grande circulação aquelas utilizadas por mais de vinte pessoas ao dia;

**b)** em grau médio (vinte por cento) para:

- os(as) trabalhadores que exerçam as funções/atividades de Copeira, Cozinheira, Auxiliar de Cozinha, Merendeira de Escola/Creche, Monitor de creche e albergue infantil, Auxiliar de creche e albergue infantil, Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza, Zelador de edifício (CBO n.º 5141-20) e Jardineiro (CBO nº 6220-10), assim como o(a) Auxiliar de serviços gerais que execute serviços de limpeza;
- os(as) trabalhadores que limpem/higienizem instalações sanitárias que não sejam de uso público ou que não sejam coletivas de grande circulação, e na respectiva coleta de lixo;

**c) especificamente para a limpeza urbana** – em grau máximo (quarenta por cento) para todos os trabalhadores que exerçam funções/atividades operacionais na limpeza urbana.

Os adicionais previstos nesta cláusula serão calculados com base no salário normativo da respectiva função.

O pagamento deste adicional de insalubridade não desobriga as empregadoras de fornecerem para tais empregados os “Equipamentos de Proteção Individual - EPI”, segundo Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

1. à observância das instruções expedidas pelo empregador através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
2. ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - NÃO CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Ajustam os Sindicatos Convenientes que não haverá cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos, aplicando-se aos casos concretos os preceitos do artigo 193, § 2º, da CLT.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2025, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho superior a 6 (seis) horas, isto é, àqueles que têm necessidade e direito a intervalo de uma hora para repouso ou alimentação na forma do artigo 71 da CLT, auxílio-alimentação sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$25,42(vinte e cinco reais com quarenta e dois centavos) por dia de efetivo trabalho.

O auxílio alimentação, na medida em que o contrato de trabalho ultrapassar o período de experiência, será fornecido de forma antecipada e em parcela única mensal.

O auxílio-alimentação poderá ser satisfeito mediante o fornecimento de refeição pronta, de quantidade e qualidades equivalentes a uma refeição de restaurante em valor não inferior a R\$25,42(vinte e cinco reais com quarenta e dois centavos) por dia efetivamente trabalhado. Na hipótese de o auxílio alimentação já fornecido pela empresa superar o valor mínimo previsto na presente cláusula, a refeição deverá ser de valor, qualidade e quantidades equivalentes ao valor diário do benefício já praticado pela empresa. Fica autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove por cento) do valor do auxílio-alimentação ora estabelecido.

O valor do auxílio alimentação dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2024, e que desde então recebem auxílio alimentação, será reajustado em 7,34% (sete inteiros e trinta e quatro centésimos por cento) em 01/01/2025, respeitado o valor mínimo de R\$25,42(vinte e cinco reais com quarenta e dois centavos), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio alimentação.

O auxílio alimentação não tem natureza salarial e os valores correspondentes não serão considerados como salário para nenhum fim.

As entidades sindicais convenientes recomendam que os empregadores do segmento de asseio e conservação, na medida do possível, tentem sensibilizar seus tomadores de serviços para adotar a faculdade aberta pelo § 4º do art. 5º-A da Lei nº 6.019/74 no sentido de estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento de refeição destinado aos seus empregados, ou ao menos o uso do mesmo local destinado às refeições.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO LANCHE**

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2025, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho de até 6 (seis horas) auxílio lanche sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$12,71(doze reais com setenta e um centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio lanche mediante o fornecimento de lanche em restaurante/lanchonete própria ou de terceiros de valor não inferior a R\$12,71(doze reais com setenta e um centavos) por dia de efetivo trabalho, ou ainda mediante o fornecimento de lanche pronto, de quantidade e qualidades equivalentes a um lanche de restaurante/lanchonete no valor de R\$12,71(doze reais com oitenta e quatro centavos), autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove inteiros por cento) do valor do auxílio lanche ora estabelecido.

O auxílio lanche, na medida em que o contrato de trabalho ultrapassar o período de experiência, será fornecido de forma antecipada e em parcela única mensal.

O auxílio lanche não tem natureza salarial e os valores correspondentes não serão considerados como salário para nenhum fim. Convencionam as partes que o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico, manual ou eletrônico, contados 5 (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término da respectiva jornada trabalho, não será computado para a definição/cálculo da jornada diária de trabalho para os fins previstos nesta cláusula, isto é, para apurar se a jornada diária foi ou não superior a 6 (seis) horas.

O valor do auxílio lanche dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2024, e que desde então recebem auxílio lanche, será reajustado em 7,34% (sete inteiros e trinta e quatro centésimos por cento) em 01/01/2025, respeitado o valor mínimo de R\$12,71(doze reais com setenta e um centavos), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio lanche.

O auxílio lanche ora instituído, independentemente da carga horária diária cumprida, não se somará e será excludente em relação auxílio alimentação estabelecido na cláusula anterior, e vice-versa, de modo que o trabalhador em hipótese alguma fará jus ao auxílio alimentação e ao auxílio lanche concomitantemente no mesmo dia de trabalho.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores são obrigados a fornecer, antecipadamente e até o último dia do mês, vale-transporte para os seus empregados atenderem suas necessidades de transporte coletivo da residência ao local de trabalho e vice-versa.

Os empregadores, como ressarcimento do custo dos vales transporte, poderão descontar dos salários a quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor bruto do salário normativo mensal da função desempenhada pelo empregado ou, caso o empregado cumpra jornada de trabalho reduzida e receba salário proporcional à jornada reduzida, do valor bruto do salário mensal contratado.

Durante o prazo de vigência do contrato de experiência o vale transporte poderá ser fornecido de forma diária no local da prestação dos serviços, enquanto que a partir do término da vigência do contrato de experiência o vale transporte será fornecido no local da prestação dos serviços e em periodicidade mínima semanal.

Nas localidades onde não há a comercialização/sistema de fichas, ticket ou cartão magnético de vale-transporte ou nas localidades onde o empregador não tenha filial ou escritório, o empregadores terá a faculdade de cumprir a obrigação de concessão de vale-transporte mediante a antecipação em dinheiro da quantia necessária a permitir o deslocamento do empregado da residência para o trabalho e vice-versa.

O valor da antecipação em dinheiro, que corresponde ao excedente à participação do empregado, de 6% (seis por cento) do valor do salário normativo da função desempenhada pelo empregado, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Havendo interesse do(a) empregado(a), concordância do empregador e formalização mediante acordo escrito entre as partes, fica autorizado que as necessidades de transporte dos trabalhadores da residência ao local de trabalho e vice-versa sejam atendidas (a) através da concessão de cartão combustível pelo empregador no valor equivalente à soma das passagens diárias do transporte público respectivo que o(a) empregado(a) usaria por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado(a); (b) através de convênio a ser celebrado entre o empregador e postos de combustíveis que assegure a concessão ao(a) empregado(a) da quantidade de combustível equivalente à soma das passagens diárias do transporte público respectivo que o(a) empregado(a) usaria por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado(a), e (c) através da disponibilização pelo empregador do uso de aplicativos de transporte, também com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado.

Havendo incompatibilidade entre os horários do transporte público regular e os horários de início e/ou término da jornada de trabalho, e desde que o empregador não forneça transporte, desde que na localidade seja aceito "Cartão combustível" e desde que haja pedido escrito do empregado, a empregadora concederá "cartão combustível" no valor equivalente à soma das passagens diárias do transporte público respectivo que o(a) empregado(a) usaria por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de descontos nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MATERIAL ESCOLAR**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO INVALIDEZ**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL DO TRABALHADOR**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL CÔNJUGE / COMPANHEIRO (A)**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL DO FILHO**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO BABÁ**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO NATALIDADE**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO FARMÁCIA PARA O BEBÊ**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR**

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

O plano será administrado pela FEEAC/RS - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul, sendo gerido por empresas especializadas que garantam o fiel cumprimento dos auxílios e benefícios, abaixo estabelecidos e que sejam previamente auditadas e autorizadas em conjunto pela FEEAC/RS e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul – SINDASSEIO/RS

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando em 10/02/2025**, desde que a Convenção Coletiva de Trabalho esteja assinada e produzindo efeitos, o valor **total de R\$24,10 (vinte e quatro reais e dez centavos)**, por trabalhador registrado no E-social como empregado no mês imediatamente anterior, inclusive os intermitentes, exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores, de modo a atender recomendação do Ministério Público do Trabalho. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

I- Os trabalhadores admitidos farão jus aos benefícios de imediato, e seu custeio será devido apenas no mês subsequente.

II- Os trabalhadores não terão direito a benefícios cujos fatos geradores ocorrerem a partir da data da rescisão dos respectivos contratos de trabalho.

III- O valor mensal de custeio do trabalhador será devido inclusive no mês da rescisão do respectivo contrato de trabalho.

Sendo assim, o custeio dos trabalhadores admitidos será suprido pelos trabalhadores demitidos, mesmo que a quantidade não seja similar.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

I - Nos casos em que haja mais de 1(um) beneficiário, a ordem de pagamento dos valores para os beneficiários será:

- 1º - cônjuge ou companheira (o) reconhecida (o)
- 2º - filhos, na inexistência do cônjuge ou companheira;
- 3º - pais, inexistindo cônjuge, companheira(o) e filhos;
- 4º - herdeiros legais, inexistindo o cônjuge ou companheira, (o)s filhos e os pais.

**Parágrafo Quinto**– O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 120% (cento e vinte por cento) dos valores dos respectivos auxílios em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês ou primeiro dia útil seguinte em casos em que dia 10 cair em dia que não haja expediente bancário, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

**Parágrafo Sétimo** – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo Nono** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial. A mando das Entidades Convenientes e com recursos financeiros oriundos desta cláusula, a(s) empresa(s) gestora(s) deverá(ão) garantir o fiel cumprimento dos auxílios aqui definidos, e, em atenção à recomendação do MPT, caso os benefícios não sejam disponibilizados, as entidades sindicais convenientes, com recursos próprios e paritariamente, garantirão e proporcionarão aos respectivos beneficiários os auxílios propostos pelo Plano de Benefício Social Familiar.

**Parágrafo Décimo** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação

de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia, e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, todos os direitos do plano Benefício Social Familiar e Empresarial emergentes de fatos geradores ocorridos a partir da perda da eficácia do instrumento coletivo de trabalho ficarão suspensos até o restabelecimento da plena eficácia do instrumento coletivo de trabalho.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

**Parágrafo Décimo Segundo**– Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e [www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais)

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 550,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 200,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER

			DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6x	R\$444,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
	6X	R\$366,00	
	12X	R\$222,00	
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$660,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$4.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		PARA FACILITAR A RECOLOCAÇÃO DO TRABALHADOR DESEMPREGADO, O “PLANO

			<p>BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR” DISPONIBILIZARÁ UMA REDE DE RELACIONAMENTO PARA CADASTRAMENTO DOS TRABALHADORES DENOMINADA “BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO”, CUJA BASE DE DADOS DOS TRABALHADORES DISPONÍVEIS FICARÁ À DISPOSIÇÃO DAS EMPRESAS DO SEGMENTO E DOS SINDICATOS.</p>
<p>BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL</p>	SIM		<p>SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.</p>
<p>BENEFÍCIO AUXÍLIO CRECHE - TRABALHADORA</p>	6X	R\$145,00	<p>EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHOS VIVOS, FICA ASSEGURADO À MÃE TRABALHADORA REGISTRADA EM EMPRESA PARTICIPANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA ABRANGIDA POR ESTA CONVENÇÃO COLETIVA O “AUXÍLIO CRECHE”, QUE SERÁ CONCEDIDO DURANTE 6 (SEIS) MESES, COM VALOR MENSAL DE R\$ 145,00 (CENTO E QUARENTA E CINCO REAIS). O PAGAMENTO PODERÁ SER FEITO DIRETAMENTE A EMPREGADA, EM CHEQUE NOMINAL, CONTA CORRENTE OU EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO, PARA AUXILIAR NAS DESPESAS COM CRECHE E OU CUIDADORA, DEVENDO SER DISPONIBILIZADOS APÓS O ENCERRAMENTO DO AUXÍLIO MATERNIDADE.</p> <p>COMO O AUXÍLIO CRECHE TEM A INTENÇÃO DE AUXILIAR A EMPRESA NO ATENDIMENTO À LEGISLAÇÃO, ESTE BENEFÍCIO SÓ SERÁ PRESTADO SE A EMPRESA ESTIVER DEVIDAMENTE CADASTRADA E EM SITUAÇÃO REGULAR COM AS CONTRIBUIÇÕES, DO CONTRÁRIO A EMPRESA TERÁ QUE ATENDER AO EXIGIDO NA LEGISLAÇÃO.</p>

BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO ATENDIMENTO MÉDICO ONLINE GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, CONSULTA MÉDICA ON-LINE, COM ESPECIALISTA, SEM CUSTO, DURANTE SUA GESTAÇÃO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON- LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON- LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO 5 (CINCO) CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO, RENOVANDO AUTOMATICAMENTE AO TÉRMINO DESTE PERÍODO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS

		REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO. A CONSULTA DE RETORNO PARA CONTINUIDADE DO ATENDIMENTO INICIAL, REALIZADA DENTRO DE 15 DIAS E NA MESMA PATOLOGIA, NÃO SERÁ COMPUTADA NO LIMITE DE CINCO CONSULTAS MÉDICAS ANUAIS.
--	--	--

### BENEFÍCIOS PARA OS CÔNJUGES E FILHOS

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIÇÃO
BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO – CÔNJUGE	1X	R\$ 3.333,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO - FILHOS	1X	R\$ 2.222,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$4.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.

BENEFÍCIO REEMBOLSO LICENÇA PATERNIDADE	1X	R\$333,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR, SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ESTRUTURAL OU REEMBOLSO ASO		SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O PCMSO, PPRA, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS.  CASO A EMPRESA OPTE EM PERMANECER COM SUA ATUAL CLÍNICA PRESTADORA DE SERVIÇOS; PODERÁ SOLICITAR O REEMBOLSO DOS EXAMES ASO NO VALOR, DE R\$ 15,00 (QUINZE REAIS) CADA, BASTANDO PARA ISSO ENCAMINHAR OS LAUDOS EFETUADOS ATRAVÉS DA PLATAFORMA ONLINE, DISPONÍVEL NO SITE DA GESTORA.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		PARA FACILITAR A COMUNICAÇÃO DAS EMPRESAS DO SETOR COM SEUS TRABALHADORES, O PLANO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR DISPONIBILIZARÁ O “BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA” POR MEIO DE UM APLICATIVO, POSSIBILITANDO O ENVIO DE NOTÍCIAS E AVISOS DE FORMA RÁPIDA E DESBUROCRATIZADA, AGILIZANDO O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO DAS EMPRESAS COM SEUS TRABALHADORES E REDUZINDO SEUS CUSTOS.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		VISANDO O PREENCHIMENTO DE VAGAS DISPONIBILIZADAS E OFERECIDAS PELAS EMPRESAS DO SEGMENTO, O “PLANO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR” DISPONIBILIZARÁ O DENOMINADO “BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS”, QUE OFERECERÁ UM CANAL DE COMUNICAÇÃO ENTRE

		EMPRESAS, TRABALHADORES E SINDICATOS, DE UMA FORMA MAIS ÁGIL E MODERNA, ATRAVÉS DA WEB.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO PLATAFORMA PARA FACILITAR E AGILIZAR O REGISTRO E CONTROLE DE PONTO DOS COLABORADORES INTERNOS OU EXTERNOS, COM A DISPONIBILIZAÇÃO DE UM APLICATIVO INSTALADO NO CELULAR DOS TRABALHADORES DO SEGMENTO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS, 5 CONSULTAS MENSAIS SEM CUSTOS, COM INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES. TAIS CONSULTAS SEM CUSTOS ESTÃO LIMITADAS ÀS 75 PRIMEIRAS SOLICITAÇÕES DO MÊS. EM EXCEDENDO ESTAS FRANQUIAS, CASO SEJA DE

		INTERESSE DA EMPRESA PODERÁ SER CONTRATADA NOVAS CONSULTAS AO CUSTO DE R\$ 25,00 CADA, PAGAS DIRETAMENTE AO PRESTADOR.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS, 5 CONSULTAS MENSAIS SEM CUSTOS, COM INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS JURÍDICAS PARA TOMADA DE DECISÕES. TAIS CONSULTAS SEM CUSTOS ESTÃO LIMITADAS ÀS 75 PRIMEIRAS SOLICITAÇÕES DO MÊS. EM EXCEDENDO ESTAS FRANQUIAS, CASO SEJA DE INTERESSE DA EMPRESA PODERÁ SER CONTRATADA NOVAS CONSULTAS AO CUSTO DE R\$ 25,00 CADA, PAGAS DIRETAMENTE AO PRESTADOR.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – Em havendo judicialização desta cláusula, apenas os benefícios destinados às empresas ficam suspensos até decisão judicial transitada em julgado ou quitação do débito existente.

**Parágrafo Décimo Quarto** - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

**Parágrafo Décimo Quinto** - Caso a empresa opte por uma prestação de serviço não gerida por entidade contratada pelos sindicatos, deverá, antes da contratação, encaminhar à FEEAC/RS a apresentação do programa/sistema de benefícios, bem como a minuta do respectivo contrato, com a discriminação da forma de operação e prestação de todos os benefícios e serviços aqui pactuados, cuja contratação deverá ser autorizada por escrito pela FEEAC/RS.

**Parágrafo Décimo Sexto** - No ato da homologação dos contratos de trabalho o empregador deverá apresentar ao sindicato profissional as guias comprobatórias do recolhimento das contribuições para o custeio do "Plano de Benefício Social Familiar", juntamente com o CAGED ou documento equivalente de cada mês.

#### **Parágrafo Décimo Sétimo - BENEFÍCIO SOCIAL DE AUXÍLIO EDUCACIONAL**

Os filhos(as) de empregados(as) registrados em empresas participantes da categoria econômica, desde que matriculados em pré-escola ou no ensino fundamental e que tenham até 14(quatorze) anos de idade, os filhos com qualquer idade matriculados em instituições/escolas que atendam crianças/pessoas com necessidades especiais (APAE), bem como os(as) empregados(as) que estiverem estudando em instituições de ensino regular de todos os graus autorizadas pelo MEC, receberão anualmente um kit escolar composto por materiais essenciais para o uso de alunos matriculados. A entrega dos kits ocorrerá no período a ser definido entre as partes, de acordo com regulamento específico a ser estabelecido pela FEEAC.

#### **Parágrafo Décimo Oitavo - DEMAIS BENEFÍCIOS SOCIAIS E AUXÍLIOS**

O "Plano Benefício Social Familiar" também disponibilizará ao segmento o "Benefício Conecta Entidades" com objetivo de conectar as Entidades Convenientes com as empresas e trabalhadores do setor, através de aplicativo, para envio de notícias e aviso de interesses do segmento.

Com intuito de proporcionar melhor atendimento ao segmento será disponibilizado o "Benefício Gestão e Cobrança" com objetivo de proporcionar maior facilidade na geração e impressão de boletos e cobrança, realizando a cobrança e gerando maior controle aos Sindicatos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIA**

As empresas do segmento econômico terão a faculdade de estabelecer convênios com farmácias para atendimento de seus empregados, limitando o valor mensal de compras em 20% do salário-base mensal e com o desconto em folha dos respectivos valores gastos pelos empregados.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONSULTA MÉDICA ON LINE**

VER CLÁUSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO**

Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano a contar da rescisão do contrato anterior, será vedada a celebração de novo contrato de experiência caso a readmissão seja para a mesma função antes exercida e desde que o empregado na vigência do contrato anterior tenha cumprido integralmente o prazo de contratação por experiência.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas, no ato da admissão, deverão fornecer aos empregados cópia do contrato de trabalho, mediante protocolo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS**

As rescisões de contrato de trabalho com mais de ano de vigência serão homologadas pelo Sindicato Profissional, nos termos e condições adiante apresentadas.

1- As homologações dos direitos rescisórios serão realizadas de forma presencial exclusivamente para os contratos de trabalho executados na cidade de Santa Maria.

1.1. Nas homologações presenciais, o empregador deverá promover o agendamento da homologação junto ao sindicato de trabalhadores no prazo de até cinco dias após a concessão do aviso prévio ou do pedido de demissão. Uma vez recebido o pedido de agendamento, a entidade sindical terá cinco dias para efetuar confirmação da data, garantindo-se o intervalo mínimo de dez dias entre a data de confirmação pela entidade laboral e a data de realização da homologação.

1.2. Na hipótese de homologação presencial, a empregadora deverá comparecer no Sindicato Profissional na data agendada para a homologação do respectivo TRCT, o que deverá ocorrer obrigatoriamente até o 20º dia após o recebimento pelo Sindicato do pedido de agendamento apresentado pelo empregador, sob pena de aplicação de multa em favor do empregado no valor equivalente a um (01) salário-base, sem prejuízo da multa estabelecida para o caso de atraso no pagamento das parcelas rescisórias. Não haverá a incidência da multa se a mesma não se realizar no prazo ora estabelecido em razão do não comparecimento do empregado, por falta de agenda do Sindicato Profissional ou, ainda, por negativa infundada de assinatura/homologação por parte do empregado ou do Sindicato Profissional.

1.3. O Sindicato Profissional registrará no verso no Recibo de Rescisão Contratual: (a) a data agendada pelo Sindicato Profissional para a homologação da rescisão contratual; (b) eventual ausência do empregado na data agendada para homologação; (c) o motivo da eventual não homologação da rescisão e a presença da empregadora no dia e hora agendados.

1.4. O Sindicato Profissional assume o compromisso de assinar e registrar/carimbar a homologação em todas as páginas/folhas do recibo de rescisão contratual.

1.5. Caso a entidade laboral não tenha agenda ou não consiga realizar a homologação da rescisão contratual no prazo de até 20 dias a contar do recebimento do pedido de agendamento apresentado pelo empregador, a homologação passará automaticamente para o módulo "Homologação Virtual", disponível no site da FEEAC - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul <https://www.feeacrs.com.br/homologacoes/>, não sendo mais aplicáveis e não havendo mais a incidência das previsões dos subitens "1.2", "1.3" e "1.4."

1.6. Caso o empregado manifeste expressamente sua vontade de não ir ao Sindicato Profissional para a homologação presencial, a respectiva homologação será realizada no módulo "homologação virtual", na forma das regras estabelecidas no item "2" desta cláusula.

1.6.1. A manifestação expressa de que trata o subitem 1.6 será apresentada ao empregador através de um dos seguintes meios: (a) por escrito de próprio punho ou por formulário assinado pelo empregado; (b) por e-mail enviado pelo empregado ao empregador.

1.6.2. Para que a troca do módulo de homologação efetivamente se opere, o empregador, no prazo de até cinco dias após a concessão do aviso prévio ou do pedido de demissão, deverá (a) enviar e-mail ao Sindicato Profissional com a informação de que o empregado não quis a homologação presencial, anexando cópia em PDF da manifestação expressa do empregado em tal sentido, ou (b) reencaminhar o e-mail em que o empregado manifestou o não interesse pela homologação presencial.

2. Os empregadores deverão encaminhar o pedido de homologação virtual no prazo de até dez dias após o pagamento das parcelas rescisórias, sob pena de aplicação de multa em favor do empregado no valor equivalente a um (01) salário-base, sem prejuízo da multa estabelecida para o caso de atraso no pagamento das parcelas rescisórias.

2.1. A partir do recebimento do e-mail enviado pelo empregador pedindo a homologação de determinada homologação, o Sindicato Laboral, através da FEEAC, confirmará a homologação ou apresentará as inconformidades para a não homologação no prazo de até 5 dias.

2.2. A confirmação da homologação se dará através da remessa do TRCT em PDF com a assinatura do representante da FEEAC.

3. O agendamento de homologação de rescisão de contrato de trabalho que demande a apresentação dos exames demissionais "Hepatite – HVA", Hepatite HBsAg", "ECG" ou "EEG", deverá observar e se adequar aos prazos especiais praticados para a entrega dos resultados dos exames especiais.

4. A homologação da rescisão contratual, não representará exigência ou condição para o levantamento do FGTS ou para a solicitação e recebimento do seguro desemprego.

5. A homologação da rescisão contratual representa direito assegurado a todos os trabalhadores com mais de um ano de contrato, independentemente de ser associado ou de estar em dia com as contribuições para o Sindicato Profissional.

6. No momento da Homologação, desde que expressamente autorizado pelo trabalhador, as informações pessoais lançadas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, serão utilizadas para formação de cadastro de reserva, sendo disponibilizadas às empresas do segmento sempre que houver a necessidade de contratação de pessoal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOCUMENTOS**

No ato da homologação presencial da rescisão contratual, o empregador deverá apresentar/entregar os seguintes documentos: 1 - carta de aviso prévio; 2 - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias; 3 - Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado; 4 - Cópia da guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), com os respectivos depósitos nos últimos 6 (seis) meses, bem como a comprovação do depósito de 40% (quarenta por cento) devida pela rescisão, quando for o caso; 5 - Extrato do FGTS atualizado; 6 - Comprovante de entrega da CTPS; 7 - Extrato detalhado do Banco de Horas quando for o caso; 8 - Exame Médico Demissional, na forma da Portaria n.º 3.214, de 08-06-78, com a redação que a Portaria SSMT n.º 12, de 06-06-83 deu à NR-7 -; 9 - Cópia de entrega da Chave de Identificação referente ao FGTS; 10 - Comprovante de pagamento da rescisão contratual; 11 - PPP (Perfil Previdenciário Profissional). No caso do empregado receber remuneração variável (horas extras, adicional de horas extras, adicional noturno, etc.), fazer no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, demonstrativo para efeitos das integrações e apresentar os devidos recibos de pagamento salarial para comprovação do demonstrativo referido.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESPESAS DE DESLOCAMENTO PARA RESCISÕES CONTRATUAIS**

Os empregadores ficam obrigados a cobrir as despesas efetuadas pelos empregados que forem chamados para acerto de contas fora da localidade onde prestam seus serviços, a saber: alimentação, transporte e, quando for o caso, estadia, desde que efetuados sob orientação e determinação da empresa.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO**

O Sindicato Profissional fica obrigado a dar assistência sindical e a homologar os pedidos de demissão a ele submetidos, salvo se constatado algum vício formal ou de vontade.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Os Sindicatos Convenientes, com amparo nos preceitos dos artigos 611-A e 611-B da CLT, ajustam que a multa do artigo 9º da Lei 7.238/84 não terá aplicação e não terá eficácia em relação aos contratos de trabalho mantidos entre empregados e empregadores do segmento de asseio e conservação no Estado do Rio Grande do Sul.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARTA AVISO PRÉVIO**

A comunicação da rescisão contratual, quer de parte do empregador ou quer de parte do empregado, será feita através de carta aviso (aviso prévio) e, se for por justa causa, com a especificação do motivo desta.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO TRABALHO NO PERÍODO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado que for despedido sem justa causa ou que pedir demissão, poderá pedir a dispensa do cumprimento do aviso prévio e o empregador terá a faculdade de dispensá-lo ou não do cumprimento do aviso prévio.

Caso o empregador decida dispensar o empregado do cumprimento total ou parcial do aviso prévio trabalhado:

- a)** deverá o empregador registrar a concessão da dispensa no verso do aviso ou em documento próprio, fornecendo ao empregado cópia do aviso prévio ou cópia do documento próprio onde constou a dispensa do cumprimento do aviso prévio;
- b)** deverá pagar as verbas rescisórias até o 1º (primeiro) dia útil seguinte à data inicialmente prevista para o término do aviso (data do término do aviso prévio se não houvesse a dispensa);
- c)** ficará o empregador automaticamente desonerado do pagamento dos dias restantes do aviso prévio.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será suspenso se no seu curso o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, complementando-se os dias faltantes do aviso prévio quando o empregado retornar do benefício.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DA FUNÇÃO NA CTPS**

Os empregadores sujeitos ao E-Social anotarão os dados e as atualizações do contrato de trabalho na CTPS digital do empregado, enquanto que os empregadores não sujeitos ao E-Social seguirão anotando na CTPS física os dados e atualizações do contrato de trabalho, inclusive a função e o código correspondente da "Classificação Brasileira de Ocupações - CBO".

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO A MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

Em vista das peculiaridades da terceirização de serviços, fica facultada a celebração de acordo triangular entre (1) a empresa que está perdendo determinado contrato de prestação de serviços, (2) a empresa que está assumindo o mesmo contrato de prestação de serviços e (3) o empregado, este necessariamente sob a assistência de seu sindicato, com as seguintes condições: (a) a empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admite o empregado e a ele concede garantia de emprego pelo prazo de 6 (seis) meses; (b) o empregado será admitido na empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços com o mesmo salário e no dia imediatamente seguinte ao de seu desligamento da empresa que está perdendo o contrato, e (c) a empresa-empregadora que está perdendo o contrato de prestação de serviços, de um lado, ficará desonerada do pagamento do aviso prévio, vez que o empregado seguirá empregado e sem perder salário, e, de outro, recolherá em favor do empregado demitido a multa de 40% sobre o montante dos depósitos realizados e/ou devidos por conta de seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CURSOS**

Os cursos promovidos pelo empregador, quando a frequência ou comparecimento forem obrigatórios, serão realizados dentro da respectiva jornada de trabalho. No caso de exceder a jornada de trabalho, os empregados deverão receber o pagamento das horas excedentes acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento).

As horas superiores à jornada de trabalho contratada, consumidas/investidas pelos trabalhadores em cursos de aprimoramento profissional ministrados ou administrados pelo SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e outras entidades credenciadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de interesse do empregador e sem custos para o empregado, não serão computadas na jornada de trabalho e não serão consideradas como horas de trabalho para nenhum fim.

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIA DE POSTO DE TRABALHO**

Havendo disponibilidade de vaga para o exercício de função equivalente na mesma cidade, fica assegurada a troca de posto de trabalho para a mulher vítima de comprovada violência no ambiente de trabalho, desde que a violência seja denunciada através de boletim de ocorrência policial e desde que haja pedido formal da própria empregada para a troca do posto de trabalho.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA A EXECUÇÃO DO TRABALHO**

Os empregadores são obrigados a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUEBRA DE MATERIAL**

Não será permitido o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE**

Os Sindicatos Convenientes reforçam que são vedadas quaisquer formas de discriminação de trabalhadores e trabalhadoras na contratação e no ambiente de trabalho, seja por cor, raça, deficiência, crença religiosa, nacionalidade, naturalidade sexo, orientação sexual e identidade de gênero, e incentivam e recomendam o implemento de ações positivas no sentido da promoção da diversidade e da inclusão.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - APOSENTADORIA**

O trabalhador que (a) contar com pelo menos 4 (quatro) anos de serviço ininterrupto para o mesmo empregador, que (b) estiver a 01 ano, ou menos, para obter as condições legais necessárias à concessão da aposentadoria não especial, que (c) for despedido sem justa causa e que (d) comprovar ao empregador, no prazo de até 30 dias após a comunicação da despedida sem justa causa, que atende os requisitos das letras "a" e "b" supra, adquirirá direito à estabilidade provisória no emprego até a data do implemento das condições necessárias à concessão da aposentadoria, salvo cometimento de falta grave.

A comprovação do atendimento das exigências das letras "a" e "b" deverá ser feita preferencialmente através da apresentação do CNIS – CADASTRO NACIONAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS.

O implemento das condições asseguram-lhe o direito à reintegração no emprego nas mesmas bases anteriores.

Não haverá direito à estabilidade provisória prevista nesta cláusula: (1) no caso de pedido de demissão ou de despedida por justa causa; (2) caso a despedida sem justa causa decorra de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços, desde que tal contrato seja o único mantido pelo empregador na localidade ou (3) caso a despedida sem justa causa decorra de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços, cumulada com a recusa do empregado de passar a trabalhar em outro posto de serviço na mesma localidade e sob as mesmas condições de salário e horário.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LIMPADOR ALPINISTA**

O exercício da função de limpador alpinista, assim entendidos os trabalhadores que exerçam suas atividades em altura superior a dois metros com risco de queda (NR 35), somente será autorizado mediante a comprovação de cumprimento das medidas estipuladas na norma técnica, constituindo-se em obrigação do empregador:

- a) garantir o treinamento do trabalhador;
- b) avaliação prévia de riscos;
- c) realização de exame médico voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, considerando também os fatores psicossociais;
- d) Fornecimento de EPIs.

§ Único: Fica garantido ao trabalhador o direito de recusa sempre que constatar evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS**

Os salários decorrentes das estabilidades provisórias reconhecidas e concedidas pelo presente ato Coletivo de Trabalho serão devidos apenas pelo período do afastamento até o limite de tempo previsto para o término da respectiva estabilidade. Tais estabilidades provisórias não prevalecerão no caso de pedido de demissão, término de contrato por prazo determinado e de comprovada ou confessada justa causa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DURAÇÃO DOS INTERVALOS NA JORNADA**

Considerando a especificidade dos serviços de asseio e conservação prestados às pessoas jurídicas de direito público e/ou privado, que não podem coincidir ou prejudicar o andamento normal destas outras atividades, fica permitido, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, que o intervalo entre turnos da mesma jornada de trabalho seja superior a 2h (duas horas) e até o máximo de 4h (quatro horas).

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA COMPENSATÓRIA**

É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação das horas no mesmo mês, na forma do § 6º, do art. 59 da CLT.

Fica autorizada, mediante acordo individual escrito, a adoção do horário de trabalho de 12 horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso de que trata o art. 59-A da CLT.

Aos trabalhadores contratados sob o regime especial de trabalho do art. 59-A da CLT (jornada 12 horas de trabalho por 36 de descanso), fica assegurado o pagamento do piso salarial da respectiva função previsto na Clausula Quarta da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não se admitindo remuneração inferior ao piso de 220h, vedada a contratação na condição de horista.

Dada as peculiaridades do serviço, fica autorizada, mediante acordo individual escrito, a adoção de intervalo intrajornada mínimo de 30 minutos na jornada compensatória de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas seguidas de descanso de que trata o art. 59-A da CLT para os trabalhadores lotados na execução dos serviços de portaria/recepção/vigia/guarda e similares.

Excetuam-se da exigência da licença prévia de que trata o artigo 60 da CLT o regime de compensação de horas semanal, o regime de compensação de jornada autorizado pelo § 6º, do art. 59 da CLT e o horário de trabalho de 12/36 horas autorizado pelo art. 59-A da CLT.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado “BANCO DE HORAS”, na forma do § 2º do art. 59 da CLT e dos critérios estabelecidos nesta cláusula.

A duração da jornada de trabalho poderá ser prorrogada sem que haja qualquer acréscimo salarial, mesmo em atividades insalubres, caso ocorra a correspondente diminuição da duração da jornada de outro dia, de tal maneira que não exceda, no período máximo de seis meses, à soma das jornadas semanais de trabalho legais previstas.

As horas do “Banco de Horas” não poderão ser descontadas ou compensadas com as férias dos empregados e as ausências legais estabelecidas no artigo 473 da CLT.

As horas trabalhadas para compensação serão sempre consideradas na paridade de 1h (uma hora) para 1h (uma hora).

Fica assegurado, em qualquer caso, o gozo de repouso semanal remunerado de 24h (vinte e quatro horas) coincidente com um domingo por mês e o gozo de intervalo de 11h (onze horas) entre duas jornadas de trabalho.

Salvo a fixação do repouso semanal remunerado noutro dia da semana, o trabalho prestado em domingo ou feriado será remunerado com adicional de 100% (cem por cento).

As horas extras prestadas e não compensadas no período de seis meses serão remuneradas com base no salário-hora vigente na época do pagamento, acrescidas do respectivo adicional de horas extras.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma indicada nesta cláusula, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas na forma do parágrafo terceiro do artigo 59 da CLT.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DESLOCAMENTO DO EMPREGADO**

Quando o intervalo entre um turno de trabalho e o turno seguinte for superior a 2h (duas horas) e até o limite de 4h (quatro horas), e houver deslocamento do empregado, a mando do empregador, para cumprir o 2º (segundo) turno em outro endereço ou outro tomador dos serviços, necessitando de transporte de ida, o empregador fornecerá para o empregado, antecipadamente, o dinheiro necessário para o pagamento das passagens de ida e volta, ou, alternativamente, vale-transporte, sem qualquer ônus para o empregado.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATRASO - REPOUSO - COMPENSAÇÃO**

Será assegurado o repouso semanal remunerado ao empregado que chegar atrasado ao serviço e receber autorização do empregador para trabalhar normalmente, compensando-se o atraso no final da jornada de trabalho do próprio dia ou de outro dia da mesma semana.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DOMINGOS E FERIADOS**

O trabalho em domingos poderá ser compensado com folga na mesma semana, e o trabalho em feriados com folga nos sete dias anteriores ou posteriores ao feriado. Caso não compensado, o trabalho em domingos e feriados terá um adicional de 100% (cem por cento) calculado sobre o salário-hora do empregado que trabalhar nestas condições.

Não se incluem na regra da presente cláusula as jornadas 12/36, posto que os domingos e feriados já estão compensados, na forma do parágrafo único, do art.59-A da CLT.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - REGISTRO DO PONTO**

Convencionam as partes que não será considerado trabalho extraordinário o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico, manual ou eletrônico, contados 5min (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término dos respectivos turnos de trabalho de cada jornada.

Para efeito de aplicação do art. 74 da CLT, considerar-se-á como estabelecimento, tendo em vista as peculiaridades do segmento, não as sedes dos empregadores, mas sim os postos ou frentes de trabalho onde os trabalhadores estejam executando seus serviços.

Fica autorizada a adoção, mediante acordo coletivo de trabalho, de sistemas alternativos eletrônicos de ponto que atendam as seguintes condições:

- a) a utilização do sistema não poderá gerar para os trabalhadores custos associados à aquisição do aparelho celular móvel e à banda de telefonia/ franquia de internet;
- b) o empregado poderá fazer os registros através de aparelho celular próprio ou de terceiros, ou, ainda, através de aparelho disponibilizado pela empresa nos locais de prestação dos serviços, vez que o acesso ao sistema deverá ser por "usuário" e "senha" específico para cada trabalhador;
- c) o sistema deve possibilitar a visualização eletrônica pelo empregado das marcações por ele realizadas;
- d) o sistema deve gerar extrato impresso mensal em duas vias, sendo uma para assinatura do empregado e arquivo da empregadora e outra para controle do empregado;
- e) o sistema deve garantir o absoluto sigilo da senha criada pelo empregado.

O Sindicato Profissional formalizará os acordos coletivos relativos a sistemas alternativos eletrônicos de ponto no prazo de até 10 dias da solicitação da empresa para a adoção do sistema alternativo que atenda as condições ora definidas.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FALTAS LEGAIS - COMUNICAÇÃO PRÉVIA**

O empregado fica obrigado a comunicar ao empregador, até o dia útil imediatamente anterior, as faltas ao trabalho pelos motivos relacionados nos incisos II, III (no caso de parto agendado), IV a VIII do artigo 473 da CLT.

O empregado, sempre que possível, comunicará ou solicitará que terceiros comuniquem à empregadora, pessoalmente, por telefone, e-mail ou carta, a necessidade e o tempo de afastamento do trabalho por motivos outros que não os indicados no artigo 473 da CLT, tais como, mas não se resumindo, a afastamento por doença e acidente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES ESCOLARES DO TRABALHADOR**

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do empregado, desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

Condicional à concordância do empregado, que deverá ser manifestada por escrito, o pagamento do valor relativo ao período de férias poderá ser efetuado da seguinte forma:

- a) o valor do 1/3 de férias devido e o valor integral do abono de férias, se houver, obrigatoriamente até dois dias antes do início do gozo das férias,
- b) e o valor dos dias de férias gozados como se salários fossem, isto é, com o pagamento dos dias de férias gozados em um determinado mês até o dia do vencimento do salário do respectivo mês.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SAQUE DO PIS**

Os empregadores que não pagarem diretamente o PIS, deverão dispensar os seus empregados, que tenham jornada de trabalho coincidente com o horário de funcionamento dos bancos, durante 1 (um) dia para saque do PIS, sem prejuízo dos salários e demais direitos do trabalhador que comprove que realizou o saque no dia da dispensa.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que se demitir antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais, com o acréscimo do terço (1/3) constitucional.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO DOS FILHOS**

O pai, a mãe e o responsável legal de criança de até 14(quatorze) anos de idade que tiver que faltar ao serviço para atender problemas de saúde de seu filho ou representado ou que tiver que faltar ao serviço para acompanhar filho ou representado em apresentação de boletim escolar, na medida em que comprovar a necessidade e o efetivo atendimento médico-hospitalar ou o efetivo acompanhamento em apresentação de boletim escolar, terá as respectivas horas devidamente abonadas pelo empregador, assegurado o abono de no mínimo um turno de trabalho e no máximo de um dia de trabalho por atendimento médico e no máximo um turno de trabalho para recebimento de boletim, até o limite máximo de 8(oito) eventos por ano de vigência do respectivo contrato de trabalho, entendendo-se por "evento" cada um dos atendimentos médico-hospitalares ou cada um dos recebimentos de boletins.

O mesmo direito é assegurado ao pai, à mãe e ao responsável legal de pessoa de qualquer idade que seja portadora de deficiência que a impossibilite de buscar sozinha o atendimento médico-hospitalar que necessita.

O limite máximo de 8(oito) faltas abonadas por ano não é cumulativo, de modo que cada ano novo de vigência do contrato assegurará apenas 8(oito) faltas abonadas, mesmo que no(s) ano(s) anterior(es) o empregado não tenha atingido o limite máximo de 8(oito) faltas abonadas.

O abono da falta será concedido a apenas um acompanhante por atendimento médico-hospitalar ou acompanhamento de entrega de boletim.

O abono da falta não abrangerá e não assegurará a concessão do vale transporte e nem do auxílio alimentação.

Para os empregados que trabalham em jornada 12/36, o abono será de meio turno de trabalho por evento.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - UNIFORME**

Se exigido uniforme de trabalho, este será fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação do uniforme é encargo do empregado, que o devolverá limpo no ato da rescisão do contrato de trabalho. A higiene e conservação de uniformes especiais é encargo do empregador.

Em não havendo a entrega do uniforme no ato da rescisão contratual ou no caso de comprovada má conservação do uniforme, o empregador ficará autorizado a descontar os respectivos valores do empregado.

Os uniformes de trabalho, quando exigidos, deverão oferecer segurança e conforto, inclusive térmico, e se adequarem ao ambiente e às atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRAZOS DE VALIDADE**

As empresas do segmento, na forma do subitem 7.4.3.5.2, da NR 07 da Portaria 3214/78, ficam autorizadas a ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90(noventa) dias.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ALTA PREVIDENCIÁRIA**

O empregado deverá se apresentar ao trabalho até o segundo dia seguinte ao da alta previdenciária, entregando à empregadora o competente documento da alta previdenciária. Caso o empregado resolva recorrer da alta previdenciária e opte por não trabalhar durante a tramitação do recurso, deverá ele comunicar sua intenção por escrito ao empregador no prazo de 5 dias da efetiva interposição do recurso administrativo.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS**

Os empregadores reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais que prestem serviços ao Sindicato profissional e pelos profissionais da rede pública e particular, desde que conste nos atestados o nome do profissional e seu número de inscrição no respectivo Conselho.

Os atestados médicos certificados digitalmente serão aceitos e reconhecidos como eficazes por empregados e empregadores.

Os empregados deverão entregar/encaminhar os atestados médicos aos empregadores no prazo mais curto possível e no máximo até o dia do retorno ao serviço, de modo a permitir a necessária substituição de pessoal e de modo a permitir a adequação da folha de pagamento.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - SESMET COLETIVO**

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul fica autorizado, para efeito das previsões do subitem 4.14.3, da NR 04 da Portaria 3214/78, a constituir, organizar e administrar "Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho" comuns ou coletivos (SESMT comum ou coletivo).

Os trabalhadores do segmento ficam autorizados a participar dos SESMT's dos tomadores de serviços de suas empregadoras (subitem 4.5.3 da NR 4 da Portaria 3214/78).

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO AO EXAME PRÉ-NATAL**

A trabalhadora que comunicar ao empregador, por escrito e com antecedência mínima de 5(cinco) dias, a necessidade de afastamento do trabalho em um dia por mês para a realização de exame pré-natal, além de assegurar a dispensa do trabalho no respectivo dia, fará jus ao vale transporte e ao auxílio alimentação do respectivo dia, este se a trabalhadora cumprir jornada diária de trabalho superior 6(seis) horas, desde que comprove a efetiva realização do exame até o segundo dia útil imediatamente seguinte.

## **RELAÇÕES SINDICAIS COMISSÃO DE FÁBRICA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE EMPRESA**

É facultativa a constituição da comissão prevista pelo art. 510-A da CLT, sendo que a referida comissão não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria,

inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos dos incisos III e VI do caput art. 8º da Constituição.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os empregadores se obrigam a dispensar os membros efetivos da diretoria do sindicato profissional, sem prejuízos dos respectivos salários, por 15 (quinze) dias alternados no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que a dispensa seja requisitada com 48h de antecedência e que tenha por finalidade o atendimento de interesses do sindicato profissional.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PATRONAL**

Por decisão da Assembleia Geral da Categoria, tomada com amparo no preceito da alínea “e” do art. 513 da CLT, todas as empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO, recolherão compulsoriamente aos cofres do Sindicato, a título de Contribuição de Custeio da Atividade Sindical Patronal, a importância de R\$22,50 (vinte e dois reais e cinquenta centavos) por empregado com contrato de trabalho em vigor no mês de janeiro de 2025 e devidamente comprovado. O valor da Contribuição para custeio da atividade sindical patronal será recolhido em parcela única até o dia 10 (dez) de fevereiro de 2025, ou em até 09 (nove) parcelas mensais, iguais e consecutivas, desde que não resultem parcelas inferiores a R\$500,00 (quinhentos reais) cada uma e desde que a primeira parcela seja quitada espontaneamente até dia 10 (dez) de fevereiro de 2025, e as demais nos dias 10 (dez) dos meses imediatamente seguintes.

As empresas que desejarem boleto bancário para pagamento, poderão solicitar pelo e-mail [sindasseio@sindasseio.org.br](mailto:sindasseio@sindasseio.org.br), até dia 30/01/2025, bastando informar o CNPJ, razão social e o número de trabalhadores registrados.

Em caso de mora ou inadimplência, parcial ou total, haverá a incidência de cláusula penal de 10% (dez por cento) sobre o saldo devido já atualizado monetariamente pela variação mensal do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas) e acrescido de juros de mora de 1% ao mês.

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul – SINDASSEIO - fica autorizado a contratar empresa especializada para a operação do sistema de cobrança da Contribuição de Custeio da Atividade Sindical Patronal, ajustando a forma e os prazos de cobrança com vistas a melhor operacionalizar o sistema.

As Contribuições de Custeio da Atividade Sindical Patronal serão creditadas para o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO. A Assembleia Geral da Categoria que instituiu as contribuições é datada de 05 de novembro de 2024. Esta cláusula entra em vigor na data de 01 de janeiro de 2025.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL LABORAL**

As empresas componentes da categoria suscitada, por força de autorização expressamente concedida pela decisão da ASSEMBLEIA GERAL da categoria profissional realizada no dia 16 de outubro de 2024, na cidade de Santa Maria, descontarão dos empregados, associados ou não do sindicato, o valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco) reais nos meses de: fevereiro, maio e outubro de 2025, devendo os valores descontados serem recolhidos ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto. A contribuição é devida à entidade que representa a base territorial onde o trabalhador exerce suas atividades profissionais. As empresas da categoria econômica deixando de proceder ao recolhimento da Contribuição Assistencial nos prazos fixados, pagarão às suas próprias expensas, além do valor integral devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, atualização monetária e multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido já corrigido.

§ ÚNICO: A empregadora que descontar do empregado e não repassar para o Sindicato os valores da Contribuição para Custeio da Atividade Sindical Laboral ou de mensalidades associativas até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, incorrerá em multa de valor equivalente a 20% do valor descontado e não repassado, sem prejuízo da obrigação de repassar o valor descontado e sem prejuízo das penalidades previstas em lei para o ato.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO AO CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL LABORAL**

Fica assegurado aos trabalhadores, exclusivamente aos não sócios do Sindicato Profissional, o direito de oposição ao desconto da Contribuição para o Custeio da Atividade Sindical que poderá ser exercido nas seguintes condições: a) - Após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o Sindicato Profissional promoverá ampla divulgação do instrumento coletivo, através de boletim informativo a ser distribuído na categoria; b) - Após a divulgação do boletim, os interessados em exercer o direito de oposição deverão encaminhar carta, escrita de próprio punho, manifestando o direito individual ao Sindicato (exceção feita aos analfabetos que poderão servir-se de terceiro para apresentar manifestação). A carta poderá ser entregue diretamente no sindicato profissional ou postada via correio. c) - No momento da entrega da carta de oposição (ou do recebimento por correio) o Sindicato signatário verificará a efetividade do recolhimento aos cofres do Sindicato do desconto efetuado na folha do trabalhador (a). Comprovado o recolhimento o Sindicato providenciará a imediata restituição do valor descontado da folha de pagamento do trabalhador (a). d) - Após os necessários registros em banco de dados (instituído para o controle dos trabalhadores contribuintes) o Sindicato laboral enviará à empresa com a qual o trabalhador mantém vínculo contratual mensagem formal comunicando que contribuições futuras não devem ser descontadas do específico (a) trabalhador (a). Na hipótese do envio da carta ser feito por postagem o trabalhador deve informar seu nome completo, CPF, o Banco, agência, conta e operação (quando for o caso) para que a restituição possa ser realizada ou, de outra forma, informar contato para que seja o trabalhador informado da disponibilização da restituição da contribuição. A empresa suspenderá o desconto da contribuição após o recebimento da comunicação emitida pelo Sindicato Profissional. Caso comprovada a prática do patrocínio ou campanha pelas empresas no sentido de levar os seus empregados a exercer o direito de oposição, esta prática será considerada inválida e ineficaz, remanescendo para empresa a obrigação de descontar dos empregados e repassar ao Sindicato Profissional os valores das contribuições, com acréscimos, as expensas da empresa, dos juros de mora, correção monetária e multa. O Sindicato Profissional, caso decida pela desconsideração das oposições, deverá comunicar o fato às respectivas empresas a fim de prevenir responsabilidades e resguardar direitos.

### **§ ÚNICO**

Se o direito de oposição for apresentado a entidade até o trigésimo dia após a data do primeiro desconto, o trabalhador terá direito a restituição integral do valor. Em caso contrário, a oposição implicará no cancelamento dos lançamentos futuros, sem efeito retroativo.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - OPOSIÇÃO A CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PATRONAL**

As empresas não associadas ao Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO, terão o direito de se opor à Contribuição de Custeio da Atividade Sindical Patronal instituída na cláusula 74ª no prazo decadencial de 10 (dez) dias úteis a contar do registro da presente Convenção Coletiva do Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

O direito de oposição deverá ser exercido, no prazo de até 10 (dez) dias úteis a contar do registro da presente Convenção Coletiva do Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, através de documento assinado pelo(s) representante(s) legal(is) da empresa, indicando a razão social, CNPJ e endereço da empresa e o nome, CPF, RG e endereço do(s) signatário(s) do documento, acompanhado da última alteração do contrato social ou do estatuto social, e encaminhado por carta registrada/sedex com aviso de recebimento ao endereço do

SINDASSEIO, a saber, Av. Paraná, nº 999, cidade de Porto Alegre / RS, CEP 90.240-600, considerada, para efeito da contagem do prazo decadencial, a data da postagem da correspondência.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

As entidades sindicais convenientes, inclusive para os efeitos dos artigos 607 e 608 da CLT, estarão autorizadas a emitir "Certidão de Regularidade Sindical" em favor das empresas da categoria econômica.

A emissão da "Certidão de Regularidade Sindical" estará condicionada a:

- a) quitação das Contribuições de Custeio da Atividade Sindical estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- b) cadastro regular e atualizado perante a entidade sindical;
- c) situação regular junto ao Plano de Benefício Social Familiar administrado pela FEEAC (Federação Laboral).

As certidões de regularidade sindical serão emitidas individualmente, com prazo de validade máximo de 90(noventa) dias.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - LIMITES POR EMPRESA**

O sindicato profissional conveniente compromete-se a observar o limite máximo de indicação e de eleição de 3 (três) candidatos aos cargos de Diretoria e Conselho Fiscal por empresa da categoria econômica.

A critério da entidade sindical laboral, havendo necessidade de convocação de membro da diretoria eleita, titular ou suplente, para o exercício de suas atividades junto ao sindicato, a entidade sindical deverá requisitar o dirigente eleito através de pedido escrito à empresa, ficando assegurada a cedência do empregado pelo período correspondente à requisição, respeitado o prazo de duração do respectivo mandato sindical.

Em se verificando a requisição e a cedência, o contrato de trabalho será suspenso e a entidade sindical assumirá todos os encargos referentes ao período da cedência, incluindo mas não se limitando a salários, vantagens, auxílios e contribuições incidentes sobre a folha de pagamento e eventual rescisão do contrato de trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CAMARA DE CONCILIAÇÃO**

Os Sindicatos Convenientes, com amparo nos artigos 625-A, 625-C, 625-E e 611-A da CLT, ajustam neste ato a constituição de Comissão Intersindical de Conciliação Prévia para a solução de conflitos individuais do trabalho entre trabalhadores e empregadores.

A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia reger-se-á pelas seguintes regras gerais:

- a) a apresentação do conflito à Câmara de Conciliação será facultativa;

- b) a Comissão terá um representante nomeado pelo Sindicato Profissional e outro nomeado pelo Sindicato Patronal;
- c) os acordos celebrados, a critério das partes, poderão conceder eficácia liberatória em relação aos valores e direitos expressamente transacionados ou poderão ser submetidos à homologação judicial, na forma da alínea "f", do art. 652 da CLT, para quitação parcial ou geral do contrato de trabalho;
- d) os termos de acordo terão efeito de título executivo extrajudicial;
- e) o acesso à Câmara de Conciliação será gratuito aos trabalhadores e empregadores associados às respectivas entidades sindicais;
- f) haverá uma taxa de sucesso de 10% sobre o valor do acordo celebrado, a ser paga pelo empregador;
- g) as regras de funcionamento da Comissão serão definidas em seu Regimento Interno.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PUBLICIDADE DO ATO COLETIVO DE TRABALHO**

Os empregadores ficam obrigados a afixar em local visível e de fácil acesso aos empregados, pelo prazo de 90 (noventa) dias a contar de sua assinatura, cópia da íntegra da Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho e, ainda, da Sentença Normativa vigente.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser disponibilizada pelas entidades signatárias em local visível e de fácil acesso aos integrantes da categoria, podendo ser disponibilizada em endereço eletrônico (sitio) internet com acesso livre.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DUMPING SOCIAL E MULTAS**

#### **COMBATE AO DUMPING SOCIAL E INCENTIVO ÀS BOAS PRÁTICAS TRABALHISTAS**

As partes se comprometem a adotar políticas permanentes de combate ao DUMPING SOCIAL no segmento de prestação de serviços terceirizados de Asseio e Conservação no RS, assim entendidas as práticas reiteradas de conduta que orientadas pelo objetivo de estabelecer concorrência desleal, atentem contra as disposições expressas no presente instrumento coletivo, que representa o esforço conjunto dos convenentes na regulamentação do segmento no estado do RS, ao mesmo tempo em que reafirmam o compromisso com a valorização do trabalho decente e das boas práticas de gestão.

Com o objetivo de valorizar as boas práticas de gestão e coibir condutas incompatíveis com as disposições expressas na Convenção Coletiva de Trabalho, as partes convencionam a aplicação das penalidades adiante previstas

O empregador que descumprir as previsões desta convenção coletiva de trabalho especificamente em relação a (a) salários normativos e reajustes normativos, (b) adicional de tempo de serviço, (c) adicional de insalubridade, (d) auxílio alimentação, (e) auxílios previstos no plano de benefício familiar, (f) entrega da Relação de Empregados Admitidos e cópia da RAIS, (g) fornecimento de cópia do contrato de trabalho, (h) 13º salário, desde que tais irregularidades sejam apuradas e confirmadas pelos sindicatos convenentes, incorrerá em multa de quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida, e, no caso de reincidência, multa de 20% (vinte por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida.

O empregador que, em até 10(dez) dias da formalização da rescisão de contrato de trabalho com menos de ano de vigência, não entregar ao empregado sua CTPS devidamente atualizada, incorrerá em multa a favor do empregado prejudicado em quantia igual ao seu salário básico.

O empregador que obrigar ou coagir seus empregados a fazer a opção pela não homologação da rescisão contratual pelo módulo presencial, conforme facultado no item 1.6 da Cláusula Trigésima Quinta desta convenção (Homologação dos Direitos Rescisórios), incorrerá em multa em favor do empregado prejudicado de quantia igual a um salário mensal do próprio empregado.

O procedimento a ser observado pelos sindicatos convenentes para a apuração das irregularidades e confirmação da incidência das multas será o seguinte:

1)- Constatada/denunciada a irregularidade, o sindicato profissional conveniente encaminhará notificação escrita à empresa com a descrição da irregularidade, com a abertura de prazo de 10 (dez) dias para a apresentação de defesa escrita e apresentação de documentos, e com a orientação no sentido de que a defesa/justificativa deva ser encaminhada tanto ao sindicato profissional, como ao sindicato patronal;

2)- No prazo de 10 (dez) dias a contar do término do prazo para a apresentação da defesa/justificativa, Comissão Especial, formada por dois representantes nomeados pela FEEAC-RS - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul e dois representantes nomeados pelo Sindicato patronal conveniente, reunir-se-á para examinar os argumentos e documentos apresentados, decidir pela realização de diligência ou deliberar no sentido da confirmação ou não da incidência da multa;

3)- Se a Comissão Especial decidir pela realização de alguma diligência, nova reunião deverá acontecer no prazo de até 20 (vinte) dias para a deliberação acerca da confirmação ou não da incidência da multa; (4) serão lavradas atas das decisões da Comissão Especial.

As multas ora estabelecidas somente serão devidas e somente poderão ser cobradas se a Comissão Especial, por maioria dos seus integrantes, decidir pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa.

As multas ora estabelecidas, desde que a Comissão Especial tenha decidido pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa, poderão ser cobradas judicial ou extrajudicialmente pelo empregado prejudicado ou pelo sindicato profissional em nome e representação do empregado prejudicado.

As multas estabelecidas nesta cláusula não excluem as multas por atraso nas homologações e no pagamento dos direitos rescisórios e nem as demais penalidades fixadas em outras cláusulas desta convenção.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

O Sindicato Profissional obriga-se a formular proposta para o Sindicato Patronal, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção, até o dia 31 de outubro de 2025. O Sindicato Patronal, por sua vez, compromete-se a realizar a sua Assembleia Geral no prazo de 05 dias úteis da apresentação da proposta e a reunir-se com o Sindicato Profissional no prazo de 03 dias úteis a contar da realização da Assembleia Geral para apresentação da contraproposta.

As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 16.12.2025, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO À ADEÇÃO AO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ**

As empresas, cujo enquadramento tributário fiscal permitir o acesso ao "Programa Empresa Cidadã", ficam orientadas a, facultativamente, adotar as medidas necessárias à adesão ao programa, de modo a possibilitar a ampliação de benefícios a trabalhadores, dentre eles, em especial, a concessão de licença maternidade de seis meses.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - ACORDOS COLETIVOS**

Os acordos coletivos de trabalho firmados a partir desta data, para ter validade e eficácia, não poderão conter previsões que reduzam os direitos assegurados em lei e/ou na presente convenção coletiva de trabalho e deverão ter a anuência e assinatura conjunta do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - CADASTRO JUNTO AO SESC**

As empresas do segmento econômico, sempre que houver requerimento de seus trabalhadores, ficam obrigadas a cadastrar-se junto ao Serviço Social do Comércio – SESC para que os trabalhadores gozem dos benefícios de sócio.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO GARI**

Os empregadores se obrigam a conceder no “Dia do Gari” (dia 16 de maio) uma unidade extra de auxílio alimentação ou uma unidade extra de auxílio lanche, dependendo da carga horária, tal como previsto nas cláusulas 19ª e 20ª desta Convenção, a todos os trabalhadores(as) lotados(as) em atividades operacionais da limpeza urbana(garis, varredores, roçadores, coletores, catadores e recicladores) que efetivamente laborarem no “Dia do Gari”.

}

**ADRIANA MAIA MELLO**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S**

**ALDECI MOREIRA GARCIA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRAB EM SERVICOS TERCEIRIZADOS, EMP DE ASSEIO E CONS LIMP URBANA AMBIENTAL E**  
**AREAS VERDES DE S MARIA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000040/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/01/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR075758/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.201291/2025-14  
DATA DO PROTOCOLO: 07/01/2025

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

SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S, CNPJ n. 87.078.325/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADRIANA MAIA MELLO;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E SERVICOS TERCEIRIZADOS EM ASSEIO E CONSERVACAO NO RGS-SEEAC/RS, CNPJ n. 90.601.956/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO ROSSO ANDRE;

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 2025 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 ASSEIO E CONSERVAÇÃO**, com abrangência territorial em **Aceguá/RS, Agudo/RS, Ajuricaba/RS, Alecrim/RS, Alegrete/RS, Alegria/RS, Alpestre/RS, Alto Alegre/RS, Alto Feliz/RS, Alvorada/RS, Ametista do Sul/RS, Arambaré/RS, Araricá/RS, Arroio do Padre/RS, Arroio do Sal/RS, Arroio dos Ratos/RS, Arroio Grande/RS, Augusto Pestana/RS, Áurea/RS, Bagé/RS, Balneário Pinhal/RS, Barão do Triunfo/RS, Barão/RS, Barra do Guarita/RS, Barra do Quaraí/RS, Barra do Ribeiro/RS, Barra do Rio Azul/RS, Barra Funda/RS, Benjamin Constant do Sul/RS, Boa Vista das Missões/RS, Boa Vista do Buricá/RS, Boa Vista do Cadeado/RS, Boa Vista do Incra/RS, Boa Vista do Sul/RS, Bom Princípio/RS, Bom Progresso/RS, Bossoroca/RS, Bozano/RS, Braga/RS, Brochier/RS, Butiá/RS, Caçapava do Sul/RS, Cacequi/RS, Cachoeira do Sul/RS, Cachoeirinha/RS, Caibaté/RS, Caiçara/RS, Camaquã/RS, Camargo/RS, Cambará do Sul/RS, Campestre da Serra/RS, Campina das Missões/RS, Campinas do Sul/RS, Campo Novo/RS, Campos Borges/RS, Cândido Godói/RS, Candiota/RS, Canela/RS, Canguçu/RS, Canoas/RS, Capão Bonito do Sul/RS, Capão da Canoa/RS, Capão do Cipó/RS, Capão do Leão/RS, Capela de Santana/RS, Capivari do Sul/RS, Caraá/RS, Carlos Gomes/RS, Catuípe/RS, Centenário/RS, Cerrito/RS, Cerro Grande do Sul/RS, Cerro Grande/RS, Cerro Largo/RS, Chapada/RS, Charqueadas/RS, Charrua/RS, Chiapetta/RS, Chuí/RS, Cidreira/RS, Colorado/RS, Condor/RS, Coronel Barros/RS, Coronel Bicaco/RS, Coronel Pilar/RS, Crissiumal/RS, Cristal do Sul/RS, Cristal/RS, Cruz Alta/RS, Cruzaltense/RS, Derrubadas/RS, Dezesseis de Novembro/RS, Dilermando de Aguiar/RS, Dois Irmãos das Missões/RS, Dois Lajeados/RS, Dom Pedrito/RS, Dom Pedro de Alcântara/RS, Dona Francisca/RS, Doutor Maurício Cardoso/RS, Eldorado do Sul/RS, Encantado/RS, Engenho Velho/RS, Entre Rios do Sul/RS, Entre-Ijuís/RS, Erval Seco/RS, Esperança do Sul/RS, Eugênio de Castro/RS, Faxinal do Soturno/RS, Faxinalzinho/RS, Feliz/RS, Floriano Peixoto/RS, Fontoura Xavier/RS, Formigueiro/RS, Fortaleza dos Valos/RS, Garruchos/RS, General Câmara/RS, Gentil/RS, Giruá/RS, Glorinha/RS, Gramado dos Loureiros/RS, Gramado/RS, Gravataí/RS, Guaíba/RS, Guarani das Missões/RS, Harmonia/RS, Herval/RS, Horizontina/RS, Hulha Negra/RS, Humaitá/RS, Igrejinha/RS, Ijuí/RS, Imbé/RS, Independência/RS, Inhacorá/RS, Ipiranga do Sul/RS, Itaara/RS, Itacurubi/RS, Itaqui/RS, Itati/RS, Ivorá/RS, Jaboticaba/RS, Jacuizinho/RS, Jacutinga/RS, Jaguarão/RS, Jaguarí/RS, Jaquirana/RS, Jari/RS, Jóia/RS, Júlio de Castilhos/RS, Lagoa Bonita do Sul/RS, Lagoa dos Três Cantos/RS, Lajeado do Bugre/RS, Lavras do Sul/RS, Liberato Salzano/RS, Lindolfo Collor/RS, Linha Nova/RS, Maçambará/RS, Mampituba/RS, Manoel Viana/RS, Maquiné/RS, Maratá/RS, Mariana**

Pimentel/RS, Mata/RS, Mato Queimado/RS, Minas do Leão/RS, Miraguaí/RS, Montauri/RS, Monte Alegre dos Campos/RS, Monte Belo do Sul/RS, Montenegro/RS, Mormaço/RS, Morrinhos do Sul/RS, Morro Redondo/RS, Morro Reuter/RS, Mostardas/RS, Muitos Capões/RS, Nicolau Vergueiro/RS, Nonoai/RS, Nova Alvorada/RS, Nova Boa Vista/RS, Nova Candelária/RS, Nova Esperança do Sul/RS, Nova Hartz/RS, Nova Pádua/RS, Nova Palma/RS, Nova Petrópolis/RS, Nova Ramada/RS, Nova Santa Rita/RS, Novo Machado/RS, Novo Tiradentes/RS, Novo Xingu/RS, Osório/RS, Palmares do Sul/RS, Palmitinho/RS, Panambi/RS, Pareci Novo/RS, Parobé/RS, Passa Sete/RS, Paulo Bento/RS, Pedras Altas/RS, Pedro Osório/RS, Pejuçara/RS, Picada Café/RS, Pinhal da Serra/RS, Pinhal Grande/RS, Pinhal/RS, Pinheirinho do Vale/RS, Pinheiro Machado/RS, Pinto Bandeira/RS, Pirapó/RS, Piratini/RS, Planalto/RS, Ponte Preta/RS, Portão/RS, Porto Alegre/RS, Porto Lucena/RS, Porto Mauá/RS, Porto Vera Cruz/RS, Porto Xavier/RS, Presidente Lucena/RS, Quaraí/RS, Quatro Irmãos/RS, Quevedos/RS, Quinze de Novembro/RS, Redentora/RS, Restinga Sêca/RS, Rio dos Índios/RS, Rio Grande/RS, Riozinho/RS, Roca Sales/RS, Rodeio Bonito/RS, Rolador/RS, Rolante/RS, Rondinha/RS, Roque Gonzales/RS, Rosário do Sul/RS, Sagrada Família/RS, Saldanha Marinho/RS, Salto do Jacuí/RS, Salvador das Missões/RS, Salvador do Sul/RS, Santa Cecília do Sul/RS, Santa Margarida do Sul/RS, Santa Maria do Herval/RS, Santa Rosa/RS, Santa Tereza/RS, Santa Vitória do Palmar/RS, Santana da Boa Vista/RS, Sant'Ana do Livramento/RS, Santiago/RS, Santo Ângelo/RS, Santo Antônio da Patrulha/RS, Santo Antônio das Missões/RS, Santo Antônio do Planalto/RS, Santo Augusto/RS, Santo Cristo/RS, Santo Expedito do Sul/RS, São Borja/RS, São Francisco de Assis/RS, São Francisco de Paula/RS, São Gabriel/RS, São Jerônimo/RS, São João da Urtiga/RS, São João do Polêsine/RS, São José das Missões/RS, São José do Hortêncio/RS, São José do Inhacorá/RS, São José do Norte/RS, São José do Sul/RS, São José dos Ausentes/RS, São Lourenço do Sul/RS, São Luiz Gonzaga/RS, São Martinho da Serra/RS, São Martinho/RS, São Miguel das Missões/RS, São Nicolau/RS, São Paulo das Missões/RS, São Pedro da Serra/RS, São Pedro das Missões/RS, São Pedro do Butiá/RS, São Pedro do Sul/RS, São Sebastião do Cai/RS, São Sepé/RS, São Valentim do Sul/RS, São Valério do Sul/RS, São Vendelino/RS, São Vicente do Sul/RS, Seberi/RS, Sede Nova/RS, Senador Salgado Filho/RS, Sentinela do Sul/RS, Sertão Santana/RS, Sete de Setembro/RS, Silveira Martins/RS, Tapes/RS, Taquara/RS, Taquaruçu do Sul/RS, Tavares/RS, Tenente Portela/RS, Terra de Areia/RS, Tiradentes do Sul/RS, Toropi/RS, Torres/RS, Tramandaí/RS, Três Arroios/RS, Três Cachoeiras/RS, Três Coroas/RS, Três de Maio/RS, Três Forquilhas/RS, Três Passos/RS, Trindade do Sul/RS, Triunfo/RS, Tucunduva/RS, Tunas/RS, Tupanci do Sul/RS, Tupanciretã/RS, Tupandi/RS, Tuparendi/RS, Turuçu/RS, Ubiretama/RS, União da Serra/RS, Unistalda/RS, Uruguaiana/RS, Vale Real/RS, Viamão/RS, Vicente Dutra/RS, Vila Flores/RS, Vila Lângaro/RS, Vila Nova do Sul/RS, Vista Alegre do Prata/RS, Vista Gaúcha/RS, Vitória das Missões/RS e Xangri-lá/RS.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

### **PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01-01-2025, o salário normativo geral da categoria profissional passa a ser de R\$1.653,58 (um mil, seiscentos e cinquenta e três reais com cinquenta e oito centavos) para uma carga horária de 220 horas mensais e 44 horas semanais.

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO EM JORNADA REDUZIDA**

O salário normativo do empregado que trabalha em jornada reduzida, ou seja, inferior a 44h (quarenta e quatro horas) semanais, será obtido através do seguinte cálculo: Dividir a duração do trabalho semanal (jornada" semanal contratada) por 6 (seis) dias da semana; após, multiplicar este resultado por 30 (trinta) dias do mês; finalmente, o produto desta operação multiplicar pelo valor equivalente a 1 (uma) hora de trabalho.

A regra estabelecida no parágrafo anterior não se aplica àqueles trabalhadores contratados sob o regime especial de trabalho previsto pelo art. 59-A da CLT (jornada 12 horas de trabalho por 36 de descanso).

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÕES**

<b>FUNÇÃO</b>	<b>CBO</b>	<b>SALÁRIO 2025</b>
Almoxarife	4141	<b>1.986,08</b>
Ascensorista - 180h	5141	<b>1.669,07</b>
Atendente de chamado de alarme/suporte, orientador de shopping	5174	<b>1.991,06</b>
Auxiliar de almoxarifado	4141	<b>1.653,58</b>
Auxiliar de escritório em geral, auxiliar ou assistente administrativo (exceto contínuo ou office-boy)	4110	<b>2.161,09</b>
Auxiliar de manutenção predial, servente de conservação predial	5143	<b>1.653,58</b>
Auxiliar nos serviços de alimentação, auxiliar de cozinha, saladeira	5135	<b>1.653,58</b>
Contínuo, office-boy	4122	<b>1.653,58</b>
Controlador de pragas, aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, aplicador de bactericida, desinsetizador	5199	<b>1.818,80</b>
Copeiro	5134	<b>1.653,58</b>
Cozinheiro geral, cozinheiro açougueiro, cozinheiro, merendeiro de escola/creche	5132	<b>1.736,16</b>
Monitor/Cuidador de alunos PcD	5162	<b>2.023,64</b>
Faxineiro, limpador, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, servente de limpeza, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva	5143	<b>1.653,58</b>
Guardador de veículos, orientador de estacionamento	5199	<b>1.653,58</b>
Jardineiro	6220	<b>1.653,58</b>
Leiturista, leiturista de medidores de água e luz	5199	<b>1.840,34</b>
Limpador alpinista	5143	<b>2.101,14</b>
Monitor/atendente de creche ou albergue infantil	3341	<b>1.756,67</b>
Operador de Rádio Chamada - Operador de Central de Monitoramento	4222	<b>1.991,06</b>
Porteiro	5174	<b>1.991,06</b>
Preparador terceirizado de materiais hospitalares	7842	<b>2.023,64</b>
Recepcionista em geral, recepcionista	4221	<b>1.869,50</b>
Repositor de mercadorias, repositor	5211	<b>1.813,63</b>
Sepultador	5166	<b>1.991,06</b>
Técnico em Secretariado Terceirizado	3515-05	<b>2.576,03</b>
Secretariado Executivo Terceirizado	2523-05	<b>3.788,24</b>
Secretariado Executivo Bilíngue Terceirizado	2523-10	<b>4.346,97</b>
Telefonista terceirizada 180hs.	4222	<b>1.869,50</b>
Vigia, Guarda Patrimonial	5174	<b>1.991,06</b>
Zelador	5141	<b>2.015,07</b>

#### **LIMPEZA URBANA FUNÇÃO**

<b>FUNÇÃO</b>	<b>CBO</b>	<b>SALÁRIO 2025</b>
Catador de material reciclável, reciclador de lixo urbano	5192	<b>1.842,20</b>
Coletor de lixo domiciliar, coletor, lixeiro - Limpeza Urbana	5142	<b>1.949,91</b>
Roçador Limpeza Urbana	6220	<b>1.685,25</b>
Varredor de rua, gari, varredor – Limpeza Urbana	5142	<b>1.685,25</b>

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA SEXTA - MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL**

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional, que percebam salário-base de até R\$2.700,00 (dois mil e setecentos reais) (FAIXA 1) terão os seus salários reajustados, em 1º de janeiro de 2025, em quantia equivalente a 7,34% (sete inteiros e trinta e quatro centésimos por cento), enquanto que os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de R\$2.700,01 (dois mil, setecentos reais e um centavo) em diante (FAIXA 2) terão os seus salários reajustados, em 1º janeiro de 2025, em quantia equivalente a 7,34% (sete inteiros e trinta e quatro centésimos por cento).

O percentual de reajuste incidirá sobre os salários do mês de janeiro de 2024, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2024 até 31-12-2024, salvo se decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - MAJORAÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL**

Os trabalhadores admitidos a partir de 1º de fevereiro de 2023 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, observadas entretanto as regras de equiparação salarial estabelecidas pelo artigo 461 da CLT.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO E DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e da rescisão contratual em sexta-feira e em véspera de feriados deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese das empresas que efetuam o pagamento dos salários através de depósito bancário.

Se o pagamento do salário ou rescisão contratual for realizado por meio de cheque, a empregadora garantirá ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo dentro do horário bancário do município onde se desenvolve o contrato de trabalho, tempo esse limitado a um máximo de 2 (duas) horas.

Nos casos em que o pagamento dos salários e das férias ocorrer através de crédito em conta bancária do empregado, a comprovação do adimplemento dos salários e das férias poderá ser feita através da apresentação do recibo de salário sem assinatura, mas com a discriminação das parcelas/rubricas pagas e descontadas, acompanhado do comprovante do crédito bancário correspondente.

O não pagamento dos salários no prazo de lei, salvo se o atraso decorrer de problemas operacionais do banco ou de problemas na própria conta do empregado, e depois de observado o prazo de tolerância de 3 dias úteis, importará na incidência de multa em favor do empregado no valor equivalente a 1/30 por dia de atraso, até o limite máximo de um salário-base do empregado.

### **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE DIREITOS RESCISÓRIOS**

O pagamento dos salários e demais encargos devidos pela rescisão do contrato de trabalho, inclusive a multa do FGTS, quando for o caso, será efetuado até dez dias contados a partir do término do contrato de trabalho, sob pena do empregador responder por multa de valor equivalente a 1(um) salário-base mensal do empregado, para atrasos de até 30 (trinta) dias, e mais a quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) do mesmo salário-base mensal por dia de atraso a partir do trigésimo dia de atraso, limitada ao valor máximo de 4 (quatro) salários-base mensais do empregado, salvo se o pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado.

A multa ora estabelecida, por ser mais benéfica ao trabalhador, substitui e tem prevalência sobre a multa estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT, não deixando margem ou direito à cobrança concomitante das duas multas.

As partes declaram expressamente que as penalidades previstas na presente cláusula serão exigíveis independentemente do valor atribuído às verbas rescisórias, afastando a incidência do disposto no art. 412 do CCB ou de qualquer outro dispositivo que venha regular a matéria.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - RECIBO DE PAGAMENTO SALARIAL**

Os empregadores ficam obrigados a fornecer para os empregados cópias do envelope de pagamento salarial ou similar, com as seguintes especificações, no mínimo: 1) o nome da empresa empregadora; 2) o nome do empregado; 3) o local onde o empregado presta os seus serviços; 4) a discriminação das parcelas e respectivos valores pagos; 5) os títulos e valores dos descontos efetuados e 6) o valor a ser recolhido ao FGTS.

Os empregadores, da mesma forma, deverão entregar aos empregados a 2ª (segunda) via do recibo de pagamento da rescisão contratual.

O empregador, na medida em que autorizado pelo empregado, poderá encaminhar os recibos de salários por e-mail, WhatsApp ou via terminal bancário, assegurado o fornecimento de recibos “em papel” sempre que houver

solicitação do empregado.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Admitido empregado para a função de outro empregado despedido sem justa causa, é garantido para o empregado substituto salário idêntico ao do empregado de menor salário ajustado na mesma função, sem considerar vantagens de natureza pessoal e, no caso de substituição temporária, salário idêntico ao do empregado substituído, também excluídas vantagens de natureza pessoal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO MAIS NOVO**

Não poderá o empregado mais novo na empresa receber pagamento de salário superior ao do empregado mais antigo que exercer a mesma função ou tarefa.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTOS SALARIAIS**

São válidos e permitidos descontos efetuados nos salários dos empregados, desde que por eles autorizados e desde que respeitado o limite do § Único do art. 82 da CLT, a título de refeições e ranchos fornecidos, convênios mantidos com farmácias e funerárias e de associações de empregados.

As empresas, na medida em que comprovada a associação, ficam obrigadas a promover o desconto em folha de pagamento dos empregados associados ao sindicato, no valor da mensalidade social, devendo efetuar o repasse do valor até o dia 10 do mês subsequente. O não repasse do valor descontado até o dia 10 do mês subsequente importará na incidência de multa de 10% do valor não repassado, mais juros de mora à razão de 1% ao mês e correção monetária pela variação do IGP-M.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL**

Os empregados que não tenham requerido o pagamento da 1ª (primeira) parcela da Gratificação de Natal - 13º Salário - no mês de janeiro, terão a faculdade de requerer o pagamento até o dia anterior ao início do gozo das férias, recebendo o respectivo valor até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao retorno das férias, incluindo-se no cálculo o período de férias, até o limite de 50% (cinquenta por cento) dos duodécimos já vencidos.

Os empregadores poderão pagar o 13º salário de seus empregados em parcela única até o 5º dia útil do mês de dezembro do respectivo exercício.

O 13º salário poderá ser pago de forma antecipada e em até 11 parcelas mensais, vencendo-se a última no máximo no dia 20 de dezembro de cada ano, desde que autorizado mediante acordo escrito entre empregado e empregador.

O não pagamento dos valores do 13º salário nas datas previstas em lei ou nas datas ajustadas com os empregados, salvo se o atraso decorreu de problemas operacionais do banco ou de problemas na própria conta do empregado, e depois de observado o prazo de tolerância de 3 dias úteis, importará na incidência de multa em favor do empregado no valor equivalente a 1/30 da parcela vencida e não paga por dia de atraso, até o limite máximo do próprio valor da respectiva parcela vencida e não paga.

## **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FUNÇÃO GRATIFICADA**

O empregado que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 10 (dez) anos ou mais, caso deixe de exercê-la, terá assegurado o pagamento do valor da comissão ou gratificação, que será incorporada ao seu salário básico.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS**

A jornada laboral excedente à fixada no contrato de trabalho, ou excedente à jornada legal, será paga com adicional de 50% (cinquenta por cento) do salário-hora normal, quanto às 1ª (primeira) e 2ª (segunda) horas e, nas superiores, por necessidade imperiosa ou motivo de força maior, com adicional equivalente a 100% (cem por cento) do salário-hora.

Na medida em que reconhecido o direito ao adicional noturno para as horas prorrogadas após as 5:00 horas da manhã, também deverá ser observada a contagem reduzida para essas horas prorrogadas a partir das 5:00 horas da manhã.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INSALUBRIDADE**

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2025, adicional de insalubridade:

**a)** em grau máximo (quarenta por cento) para:

- os(as) trabalhadores que exerçam as funções/atividades de Aplicador de bactericida e Desinsetizador, Aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva, higienização técnica de materiais hospitalares, auxiliares terceirizados de lavanderias de hospitais (CBO nº 5163-45), preparador de materiais (CBO nº 7842-05), Cuidador/Monitor de alunos PcD e Sepultador;
- os(as) trabalhadores que limpem/higienizem instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e na respectiva coleta de lixo, entendendo-se por “instalações sanitárias de uso público” aquelas em que o acesso independe da autorização do titular do estabelecimento e é livre ao público em geral, e entendendo-se por “instalações sanitárias de grande circulação” aquelas utilizadas por mais de vinte pessoas ao dia;

**b)** em grau médio (vinte por cento) para:

- os(as) trabalhadores que exerçam as funções/atividades de Copeira, Cozinha, Auxiliar de Cozinha, Merendeira de Escola/Creche, Monitor de creche e albergue infantil, Auxiliar de creche e albergue infantil, Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza, Zelador de edifício (CBO nº 5141-20) e Jardineiro (CBO nº 6220-10), assim como o(a) Auxiliar de serviços gerais que execute serviços de limpeza;
- os(as) trabalhadores que limpem/higienizem instalações sanitárias que não sejam de uso público ou que não sejam coletivas de grande circulação, e na respectiva coleta de lixo;

**c) especificamente para a limpeza urbana** – em grau máximo (quarenta por cento) para todos os trabalhadores que exerçam funções/atividades operacionais na limpeza urbana.

Os adicionais previstos nesta cláusula serão calculados com base no salário normativo da respectiva função.

O pagamento deste adicional de insalubridade não desobriga as empregadoras de fornecerem para tais empregados os “Equipamentos de Proteção Individual - EPI”, segundo Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

1. à observância das instruções expedidas pelo empregador através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
2. ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - NÃO CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Ajustam os Sindicatos Convenientes que não haverá cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos, aplicando-se aos casos concretos os preceitos do artigo 193, § 2º, da CLT.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2025, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho superior a 6 (seis) horas, isto é, àqueles que têm necessidade e direito a intervalo de uma hora para repouso ou alimentação na forma do artigo 71 da CLT, auxílio-alimentação sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$25,42(vinte e cinco reais com quarenta e dois centavos) por dia de efetivo trabalho.

O auxílio alimentação, na medida em que o contrato de trabalho ultrapassar o período de experiência, será fornecido de forma antecipada e em parcela única mensal.

O auxílio-alimentação poderá ser satisfeito mediante o fornecimento de refeição pronta, de quantidade e qualidades equivalentes a uma refeição de restaurante em valor não inferior a R\$25,42(vinte e cinco reais com quarenta e dois centavos) por dia efetivamente trabalhado. Na hipótese de o auxílio alimentação já fornecido pela empresa superar o valor mínimo previsto na presente cláusula, a refeição deverá ser de valor, qualidade e quantidades equivalentes ao valor diário do benefício já praticado pela empresa. Fica autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove por cento) do valor do auxílio-alimentação ora estabelecido.

O valor do auxílio alimentação dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2024, e que desde então recebem auxílio alimentação, será reajustado em 7,34% (sete inteiros e trinta e quatro centésimos por cento) em 01/01/2025, respeitado o valor mínimo de R\$25,42(vinte e cinco reais com quarenta e dois centavos), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio alimentação.

O auxílio alimentação não tem natureza salarial e os valores correspondentes não serão considerados como salário para nenhum fim.

As entidades sindicais convenientes recomendam que os empregadores do segmento de asseio e conservação, na medida do possível, tentem sensibilizar seus tomadores de serviços para adotar a faculdade aberta pelo § 4o do art. 5º-A da Lei nº 6.019/74 no sentido de estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento de refeição destinado aos seus empregados, ou ao menos o uso do mesmo local destinado às refeições.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO LANCHE**

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2025, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho de até 6 (seis horas) auxílio lanche sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$12,71(doze reais com setenta e um centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio lanche mediante o fornecimento de lanche em restaurante/lanchonete própria ou de terceiros de valor não inferior a R\$12,71(doze reais com setenta e um centavos) por dia de efetivo trabalho, ou ainda mediante o fornecimento de lanche pronto, de quantidade e qualidades equivalentes a um lanche de restaurante/lanchonete no valor de R\$12,71(doze reais com oitenta e quatro centavos), autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove inteiros por cento) do valor do auxílio lanche ora estabelecido.

O auxílio lanche, na medida em que o contrato de trabalho ultrapassar o período de experiência, será fornecido de forma antecipada e em parcela única mensal.

O auxílio lanche não tem natureza salarial e os valores correspondentes não serão considerados como salário para nenhum fim. Convencionam as partes que o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico, manual ou eletrônico, contados 5 (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término da respectiva jornada trabalho, não será computado para a definição/cálculo da jornada diária de

trabalho para os fins previstos nesta cláusula, isto é, para apurar se a jornada diária foi ou não superior a 6 (seis) horas.

O valor do auxílio lanche dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2024, e que desde então recebem auxílio lanche, será reajustado em 7,34% (sete inteiros e trinta e quatro centésimos por cento) em 01/01/2025, respeitado o valor mínimo de R\$12,71 (doze reais com setenta e um centavos), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio lanche.

O auxílio lanche ora instituído, independentemente da carga horária diária cumprida, não se somará e será excludente em relação auxílio alimentação estabelecido na cláusula anterior, e vice-versa, de modo que o trabalhador em hipótese alguma fará jus ao auxílio alimentação e ao auxílio lanche concomitantemente no mesmo dia de trabalho.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores são obrigados a fornecer, antecipadamente e até o último dia do mês, vale-transporte para os seus empregados atenderem suas necessidades de transporte coletivo da residência ao local de trabalho e vice-versa.

Os empregadores, como ressarcimento do custo dos vales transporte, poderão descontar dos salários a quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor bruto do salário normativo mensal da função desempenhada pelo empregado ou, caso o empregado cumpra jornada de trabalho reduzida e receba salário proporcional à jornada reduzida, do valor bruto do salário mensal contratado.

Durante o prazo de vigência do contrato de experiência o vale transporte poderá ser fornecido de forma diária no local da prestação dos serviços, enquanto que a partir do término da vigência do contrato de experiência o vale transporte será fornecido no local da prestação dos serviços e em periodicidade mínima semanal.

Nas localidades onde não há a comercialização/sistema de fichas, ticket ou cartão magnético de vale-transporte ou nas localidades onde o empregador não tenha filial ou escritório, o empregadores terá a faculdade de cumprir a obrigação de concessão de vale-transporte mediante a antecipação em dinheiro da quantia necessária a permitir o deslocamento do empregado da residência para o trabalho e vice-versa.

O valor da antecipação em dinheiro, que corresponde ao excedente à participação do empregado, de 6% (seis por cento) do valor do salário normativo da função desempenhada pelo empregado, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Havendo interesse do(a) empregado(a), concordância do empregador e formalização mediante acordo escrito entre as partes, fica autorizado que as necessidades de transporte dos trabalhadores da residência ao local de trabalho e vice-versa sejam atendidas (a) através da concessão de cartão combustível pelo empregador no valor equivalente à soma das passagens diárias do transporte público respectivo que o(a) empregado(a) usaria por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado(a); (b) através de convênio a ser celebrado entre o empregador e postos de combustíveis que assegure a concessão ao(a) empregado(a) da quantidade de combustível equivalente à soma das passagens diárias do transporte público respectivo que o(a) empregado(a) usaria por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado(a), e (c) através da disponibilização pelo empregador do uso de aplicativos de transporte, também com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado.

Havendo incompatibilidade entre os horários do transporte público regular e os horários de início e/ou término da jornada de trabalho, e desde que o empregador não forneça transporte, desde que na localidade seja aceito "Cartão combustível" e desde que haja pedido escrito do empregado, a empregadora concederá "cartão combustível" no valor equivalente à soma das passagens diárias do transporte público respectivo que o(a) empregado(a) usaria por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de descontos nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MATERIAL ESCOLAR**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO INVALIDEZ**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL DO TRABALHADOR**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL CÔNJUGE / COMPANHEIRO (A)**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL DO FILHO**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO BABÁ**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO NATALIDADE**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO FARMÁCIA PARA O BEBÊ**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR**

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

O plano será administrado pela FEEAC/RS - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul, sendo gerido por empresas especializadas que garantam o fiel cumprimento dos auxílios e benefícios, abaixo estabelecidos e que sejam previamente auditadas e autorizadas em conjunto pela FEEAC/RS e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul – SINDASSEIO/RS

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando em 10/02/2025**, desde que a Convenção Coletiva de Trabalho esteja assinada e produzindo efeitos, o valor **total de R\$24,10 (vinte e quatro reais e dez centavos)**, por trabalhador registrado no E-social como empregado no mês imediatamente anterior, inclusive os intermitentes, exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores, de modo a atender recomendação do Ministério Público do Trabalho. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação

dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

I- Os trabalhadores admitidos farão jus aos benefícios de imediato, e seu custeio será devido apenas no mês subsequente.

II- Os trabalhadores não terão direito a benefícios cujos fatos geradores ocorrerem a partir da data da rescisão dos respectivos contratos de trabalho.

III- O valor mensal de custeio do trabalhador será devido inclusive no mês da rescisão do respectivo contrato de trabalho.

Sendo assim, o custeio dos trabalhadores admitidos será suprido pelos trabalhadores demitidos, mesmo que a quantidade não seja similar.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

I - Nos casos em que haja mais de 1(um) beneficiário, a ordem de pagamento dos valores para os beneficiários será:

- 1º - cônjuge ou companheira (o) reconhecida (o)
- 2º - filhos, na inexistência do cônjuge ou companheira;
- 3º - pais, inexistindo cônjuge, companheira(o) e filhos;
- 4º - herdeiros legais, inexistindo o cônjuge ou companheira, (o)os filhos e os pais.

**Parágrafo Quinto**– O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 120% (cento e vinte por cento) dos valores dos respectivos auxílios em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês ou primeiro dia útil seguinte em casos em que dia 10 cair em dia que não haja expediente bancário, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

**Parágrafo Sétimo** – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente

aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo Nono** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial. A mando das Entidades Convenientes e com recursos financeiros oriundos desta cláusula, a(s) empresa(s) gestora(s) deverá(ão) garantir o fiel cumprimento dos auxílios aqui definidos, e, em atenção à recomendação do MPT, caso os benefícios não sejam disponibilizados, as entidades sindicais convenientes, com recursos próprios e paritariamente, garantirão e proporcionarão aos respectivos beneficiários os auxílios propostos pelo Plano de Benefício Social Familiar.

**Parágrafo Décimo** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia, e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, todos os direitos do plano Benefício Social Familiar e Empresarial emergentes de fatos geradores ocorridos a partir da perda da eficácia do instrumento coletivo de trabalho ficarão suspensos até o restabelecimento da plena eficácia do instrumento coletivo de trabalho.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

**Parágrafo Décimo Segundo**– Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e [www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais)

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 550,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM

			QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 200,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6x	R\$444,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
	6X	R\$366,00	
	12X	R\$222,00	
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$660,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$4.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO

CORRENTE VIRTUAL			ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO		SIM	PARA FACILITAR A RECOLOCAÇÃO DO TRABALHADOR DESEMPREGADO, O “PLANO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR” DISPONIBILIZARÁ UMA REDE DE RELACIONAMENTO PARA CADASTRAMENTO DOS TRABALHADORES DENOMINADA “BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO”, CUJA BASE DE DADOS DOS TRABALHADORES DISPONÍVEIS FICARÁ À DISPOSIÇÃO DAS EMPRESAS DO SEGMENTO E DOS SINDICATOS.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO AUXÍLIO CRECHE - TRABALHADORA	6X	R\$145,00	<p>EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHOS VIVOS, FICA ASSEGURADO À MÃE TRABALHADORA REGISTRADA EM EMPRESA PARTICIPANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA ABRANGIDA POR ESTA CONVENÇÃO COLETIVA O “AUXÍLIO CRECHE”, QUE SERÁ CONCEDIDO DURANTE 6 (SEIS) MESES, COM VALOR MENSAL DE R\$ 145,00 (CENTO E QUARENTA E CINCO REAIS). O PAGAMENTO PODERÁ SER FEITO DIRETAMENTE A EMPREGADA, EM CHEQUE NOMINAL, CONTA CORRENTE OU EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO, PARA AUXILIAR NAS DESPESAS COM CRECHE E OU CUIDADORA, DEVENDO SER DISPONIBILIZADOS APÓS O ENCERRAMENTO DO AUXÍLIO MATERNIDADE.</p> <p>COMO O AUXÍLIO CRECHE TEM A INTENÇÃO DE AUXILIAR A</p>

		EMPRESA NO ATENDIMENTO À LEGISLAÇÃO, ESTE BENEFÍCIO SÓ SERÁ PRESTADO SE A EMPRESA ESTIVER DEVIDAMENTE CADASTRADA E EM SITUAÇÃO REGULAR COM AS CONTRIBUIÇÕES, DO CONTRÁRIO A EMPRESA TERÁ QUE ATENDER AO EXIGIDO NA LEGISLAÇÃO.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO ATENDIMENTO MÉDICO ONLINE GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, CONSULTA MÉDICA ON-LINE, COM ESPECIALISTA, SEM CUSTO, DURANTE SUA GESTAÇÃO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO 5 (CINCO) CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR

		DO PRIMEIRO ATENDIMENTO, RENOVANDO AUTOMATICAMENTE AO TÉRMINO DESTE PERÍODO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO. A CONSULTA DE RETORNO PARA CONTINUIDADE DO ATENDIMENTO INICIAL, REALIZADA DENTRO DE 15 DIAS E NA MESMA PATOLOGIA, NÃO SERÁ COMPUTADA NO LIMITE DE CINCO CONSULTAS MÉDICAS ANUAIS.
--	--	---

#### BENEFÍCIOS PARA OS CÔNJUGES E FILHOS

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIÇÃO
BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO – CÔNJUGE	1X R\$ 3.333,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO - FILHOS	1X R\$ 2.222,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIÇÃO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X R\$4.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ

			DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO REEMBOLSO LICENÇA PATERNIDADE	1X	R\$333,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR, SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ESTRUTURAL OU REEMBOLSO ASO		SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O PCMSO, PPRA, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS.  CASO A EMPRESA OPTE EM PERMANECER COM SUA ATUAL CLÍNICA PRESTADORA DE SERVIÇOS; PODERÁ SOLICITAR O REEMBOLSO DOS EXAMES ASO NO VALOR, DE R\$ 15,00 (QUINZE REAIS) CADA, BASTANDO PARA ISSO ENCAMINHAR OS LAUDOS EFETUADOS ATRAVÉS DA PLATAFORMA ONLINE, DISPONÍVEL NO SITE DA GESTORA.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		PARA FACILITAR A COMUNICAÇÃO DAS EMPRESAS DO SETOR COM SEUS TRABALHADORES, O PLANO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR DISPONIBILIZARÁ O “BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA” POR MEIO DE UM APLICATIVO, POSSIBILITANDO O ENVIO DE NOTÍCIAS E AVISOS DE FORMA RÁPIDA E DESBUROCRATIZADA, AGILIZANDO O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO DAS EMPRESAS COM SEUS TRABALHADORES E REDUZINDO SEUS CUSTOS.

BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	VISANDO O PREENCHIMENTO DE VAGAS DISPONIBILIZADAS E OFERECIDAS PELAS EMPRESAS DO SEGMENTO, O “PLANO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR” DISPONIBILIZARÁ O DENOMINADO “BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS”, QUE OFERECERÁ UM CANAL DE COMUNICAÇÃO ENTRE EMPRESAS, TRABALHADORES E SINDICATOS, DE UMA FORMA MAIS ÁGIL E MODERNA, ATRAVÉS DA WEB.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO PLATAFORMA PARA FACILITAR E AGILIZAR O REGISTRO E CONTROLE DE PONTO DOS COLABORADORES INTERNOS OU EXTERNOS, COM A DISPONIBILIZAÇÃO DE UM APLICATIVO INSTALADO NO CELULAR DOS TRABALHADORES DO SEGMENTO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS, 5 CONSULTAS

CADASTRAL PESSOA FÍSICA		MENSAIS SEM CUSTOS, COM INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES. TAIS CONSULTAS SEM CUSTOS ESTÃO LIMITADAS ÀS 75 PRIMEIRAS SOLICITAÇÕES DO MÊS. EM EXCEDENDO ESTAS FRANQUIAS, CASO SEJA DE INTERESSE DA EMPRESA PODERÁ SER CONTRATADA NOVAS CONSULTAS AO CUSTO DE R\$ 25,00 CADA, PAGAS DIRETAMENTE AO PRESTADOR.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS, 5 CONSULTAS MENSAIS SEM CUSTOS, COM INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS JURÍDICAS PARA TOMADA DE DECISÕES. TAIS CONSULTAS SEM CUSTOS ESTÃO LIMITADAS ÀS 75 PRIMEIRAS SOLICITAÇÕES DO MÊS. EM EXCEDENDO ESTAS FRANQUIAS, CASO SEJA DE INTERESSE DA EMPRESA PODERÁ SER CONTRATADA NOVAS CONSULTAS AO CUSTO DE R\$ 25,00 CADA, PAGAS DIRETAMENTE AO PRESTADOR.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – Em havendo judicialização desta cláusula, apenas os benefícios destinados às empresas ficam suspensos até decisão judicial transitada em julgado ou quitação do débito existente.

**Parágrafo Décimo Quarto** - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

**Parágrafo Décimo Quinto** - Caso a empresa opte por uma prestação de serviço não gerida por entidade contratada pelos sindicatos, deverá, antes da contratação, encaminhar à FEEAC/RS a apresentação do programa/sistema de benefícios, bem como a minuta do respectivo contrato, com a discriminação da forma de operação e prestação de todos os benefícios e serviços aqui pactuados, cuja contratação deverá ser autorizada por escrito pela FEEAC/RS.

**Parágrafo Décimo Sexto** - No ato da homologação dos contratos de trabalho o empregador deverá apresentar ao sindicato profissional as guias comprobatórias do recolhimento das contribuições para o custeio do "Plano de Benefício Social Familiar", juntamente com o CAGED ou documento equivalente de cada mês.

**Parágrafo Décimo Sétimo** - BENEFÍCIO SOCIAL DE AUXÍLIO EDUCACIONAL

Os filhos(as) de empregados(as) registrados em empresas participantes da categoria econômica, desde que matriculados em pré-escola ou no ensino fundamental e que tenham até 14(quatorze) anos de idade, os filhos com qualquer idade matriculados em instituições/escolas que atendam crianças/pessoas com necessidades especiais (APAE), bem como os(as) empregados(as) que estiverem estudando em instituições de ensino regular de todos os graus autorizadas pelo MEC, receberão anualmente um kit escolar composto por materiais essenciais para o uso de alunos matriculados. A entrega dos kits ocorrerá no período a ser definido entre as partes, de acordo com regulamento específico a ser estabelecido pela FEEAC.

**Parágrafo Décimo Oitavo** - DEMAIS BENEFÍCIOS SOCIAIS E AUXÍLIOS

O “Plano Benefício Social Familiar” também disponibilizará ao segmento o “Benefício Conecta Entidades” com objetivo de conectar as Entidades Convenientes com as empresas e trabalhadores do setor, através de aplicativo, para envio de notícias e aviso de interesses do segmento.

Com intuito de proporcionar melhor atendimento ao segmento será disponibilizado o “Benefício Gestão e Cobrança” com objetivo de proporcionar maior facilidade na geração e impressão de boletos e cobrança, realizando a cobrança e gerando maior controle aos Sindicatos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIA**

As empresas do segmento econômico terão a faculdade de estabelecer convênios com farmácias para atendimento de seus empregados, limitando o valor mensal de compras em 20% do salário-base mensal e com o desconto em folha dos respectivos valores gastos pelos empregados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONSULTA MÉDICA ON LINE**

VER CLÁUSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO**

Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano a contar da rescisão do contrato anterior, será vedada a celebração de novo contrato de experiência caso a readmissão seja para a mesma função antes exercida e desde que o empregado na vigência do contrato anterior tenha cumprido integralmente o prazo de contratação por experiência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas, no ato da admissão, deverão fornecer aos empregados cópia do contrato de trabalho, mediante protocolo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS**

As rescisões de contrato de trabalho com mais de ano de vigência serão homologadas pelo Sindicato Profissional, nos termos e condições adiante apresentadas.

1- As homologações dos direitos rescisórios serão realizadas de forma presencial exclusivamente para os contratos de trabalho executados na cidade de Porto Alegre.

1.1. Nas homologações presenciais, o empregador deverá promover o agendamento da homologação junto ao sindicato de trabalhadores no prazo de até cinco dias após a concessão do aviso prévio ou do pedido de demissão. Uma vez recebido o pedido de agendamento, a entidade sindical terá cinco dias para efetuar confirmação da data, garantindo-se o intervalo mínimo de dez dias entre a data de confirmação pela entidade laboral e a data de realização da homologação.

1.2. Na hipótese de homologação presencial, a empregadora deverá comparecer no Sindicato Profissional na data agendada para a homologação do respectivo TRCT, o que deverá ocorrer obrigatoriamente até o 20º dia após o recebimento pelo Sindicato do pedido de agendamento apresentado pelo empregador, sob pena de aplicação de multa em favor do empregado no valor equivalente a um (01) salário-base, sem prejuízo da multa estabelecida para o caso de atraso no pagamento das parcelas rescisórias. Não haverá a incidência da multa se a mesma não se

realizar no prazo ora estabelecido em razão do não comparecimento do empregado, por falta de agenda do Sindicato Profissional ou, ainda, por negativa infundada de assinatura/homologação por parte do empregado ou do Sindicato Profissional.

1.3. O Sindicato Profissional registrará no verso no Recibo de Rescisão Contratual: (a) a data agendada pelo Sindicato Profissional para a homologação da rescisão contratual; (b) eventual ausência do empregado na data agendada para homologação; (c) o motivo da eventual não homologação da rescisão e a presença da empregadora no dia e hora agendados.

1.4. O Sindicato Profissional assume o compromisso de assinar e registrar/carimbar a homologação em todas as páginas/folhas do recibo de rescisão contratual.

1.5. Caso a entidade laboral não tenha agenda ou não consiga realizar a homologação da rescisão contratual no prazo de até 20 dias a contar do recebimento do pedido de agendamento apresentado pelo empregador, a homologação passará automaticamente para o módulo "Homologação Virtual", disponível no site da FEEAC - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul <https://www.feeacrs.com.br/homologacoes/>, não sendo mais aplicáveis e não havendo mais a incidência das previsões dos subitens "1.2", "1.3" e "1.4."

1.6. Caso o empregado manifeste expressamente sua vontade de não ir ao Sindicato Profissional para a homologação presencial, a respectiva homologação será realizada no módulo "homologação virtual", na forma das regras estabelecidas no item "2" desta cláusula.

1.6.1. A manifestação expressa de que trata o subitem 1.6 será apresentada ao empregador através de um dos seguintes meios: (a) por escrito de próprio punho ou por formulário assinado pelo empregado; (b) por e-mail enviado pelo empregado ao empregador.

1.6.2. Para que a troca do módulo de homologação efetivamente se opere, o empregador, no prazo de até cinco dias após a concessão do aviso prévio ou do pedido de demissão, deverá (a) enviar e-mail ao Sindicato Profissional com a informação de que o empregado não quis a homologação presencial, anexando cópia em PDF da manifestação expressa do empregado em tal sentido, ou (b) reencaminhar o e-mail em que o empregado manifestou o não interesse pela homologação presencial.

2. Nas demais localidades da base territorial do sindical laboral, que não a localidade de Porto Alegre, as homologações serão realizadas exclusivamente através do sistema informatizado denominado "Homologação Virtual", disponível no site da FEEAC - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul <https://www.feeacrs.com.br/homologacoes/>

2.1. Os empregadores deverão encaminhar o pedido de homologação virtual no prazo de até dez dias após o pagamento das parcelas rescisórias, sob pena de aplicação de multa em favor do empregado no valor equivalente a um (01) salário-base, sem prejuízo da multa estabelecida para o caso de atraso no pagamento das parcelas rescisórias.

2.2. A partir do recebimento do e-mail enviado pelo empregador pedindo a homologação de determinada homologação, o Sindicato Laboral, através da FEEAC, confirmará a homologação ou apresentará as inconformidades para a não homologação no prazo de até 5 dias.

2.3. A confirmação da homologação se dará através da remessa do TRCT em PDF com a assinatura do representante da FEEAC.

3. O agendamento de homologação de rescisão de contrato de trabalho que demande a apresentação dos exames demissionais "Hepatite – HVA", Hepatite HBSGA", "ECG" ou "EEG", deverá observar e se adequar aos prazos especiais praticados para a entrega dos resultados dos exames especiais.

4. A homologação da rescisão contratual, não representará exigência ou condição para o levantamento do FGTS ou para a solicitação e recebimento do seguro desemprego.

5. A homologação da rescisão contratual representa direito assegurado a todos os trabalhadores com mais de ano de contrato, independentemente de ser associado ou de estar em dia com as contribuições para do Sindicato Profissional.

6. No momento da Homologação, desde que expressamente autorizado pelo trabalhador, as informações pessoais lançadas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, serão utilizadas para formação de cadastro de reserva, sendo disponibilizadas às empresas do segmento sempre que houver a necessidade de contratação de pessoal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOCUMENTOS**

No ato da homologação presencial da rescisão contratual, o empregador deverá apresentar/entregar os seguintes documentos: 1 - carta de aviso prévio; 2 - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias; 3 - Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado; 4 – Cópia da guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), com os respectivos depósitos nos últimos 6 (seis) meses, bem como a comprovação do depósito de 40% (quarenta por cento) devida pela rescisão, quando for o caso; 5 - Extrato do FGTS atualizado; 6 – Comprovante de entrega da CTPS; 7 – Extrato detalhado do Banco de Horas quando for o caso; 8 - Exame Médico Demissional, na forma da Portaria n.º 3.214, de 08-06-78, com a redação que a Portaria SSMT n.º 12, de 06-06-83 deu à NR-7 -; 9 -Cópia de entrega da Chave de Identificação referente ao FGTS; 10 - Comprovante de pagamento da rescisão contratual; 11 – PPP (Perfil Previdenciário Profissional). No caso do empregado receber remuneração variável (horas extras, adicional de horas extras, adicional noturno, etc.), fazer no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, demonstrativo para efeitos das integrações e apresentar os devidos recibos de pagamento salarial para comprovação do demonstrativo referido.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESPESAS DE DESLOCAMENTO PARA RESCISÕES CONTRATUAIS**

Os empregadores ficam obrigados a cobrir as despesas efetuadas pelos empregados que forem chamados para acerto de contas fora da localidade onde prestam seus serviços, a saber: alimentação, transporte e, quando for o caso, estadia, desde que efetuados sob orientação e determinação da empresa.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO**

O Sindicato Profissional fica obrigado a dar assistência sindical e a homologar os pedidos de demissão a ele submetidos, salvo se constatado algum vício formal ou de vontade.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Os Sindicatos Convenientes, com amparo nos preceitos dos artigos 611-A e 611-B da CLT, ajustam que a multa do artigo 9º da Lei 7.238/84 não terá aplicação e não terá eficácia em relação aos contratos de trabalho mantidos entre empregados e empregadores do segmento de asseio e conservação no Estado do Rio Grande do Sul.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARTA AVISO PRÉVIO**

A comunicação da rescisão contratual, quer de parte do empregador ou quer de parte do empregado, será feita através de carta aviso (aviso prévio) e, se for por justa causa, com a especificação do motivo desta.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO TRABALHO NO PERÍODO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado que for despedido sem justa causa ou que pedir demissão, poderá pedir a dispensa do cumprimento do aviso prévio e o empregador terá a faculdade de dispensá-lo ou não do cumprimento do aviso prévio.

Caso o empregador decida dispensar o empregado do cumprimento total ou parcial do aviso prévio trabalhado:

- a) deverá o empregador registrar a concessão da dispensa no verso do aviso ou em documento próprio, fornecendo ao empregado cópia do aviso prévio ou cópia do documento próprio onde constou a dispensa do cumprimento do aviso prévio;
- b) deverá pagar as verbas rescisórias até o 1º (primeiro) dia útil seguinte à data inicialmente prevista para o término do aviso (data do término do aviso prévio se não houvesse a dispensa);
- c) ficará o empregador automaticamente desonerado do pagamento dos dias restantes do aviso prévio.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será suspenso se no seu curso o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, complementando-se os dias faltantes do aviso prévio quando o empregado retornar do benefício.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DA FUNÇÃO NA CTPS**

Os empregadores sujeitos ao E-Social anotarão os dados e as atualizações do contrato de trabalho na CTPS digital do empregado, enquanto que os empregadores não sujeitos ao E-Social seguirão anotando na CTPS física os dados e atualizações do contrato de trabalho, inclusive a função e o código correspondente da "Classificação Brasileira de Ocupações - CBO".

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO A MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

Em vista das peculiaridades da terceirização de serviços, fica facultada a celebração de acordo triangular entre (1) a empresa que está perdendo determinado contrato de prestação de serviços, (2) a empresa que está assumindo o mesmo contrato de prestação de serviços e (3) o empregado, este necessariamente sob a assistência de seu sindicato, com as seguintes condições: (a) a empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admite o empregado e a ele concede garantia de emprego pelo prazo de 6 (seis) meses; (b) o empregado será admitido na empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços com o mesmo salário e no dia imediatamente seguinte ao de seu desligamento da empresa que está perdendo o contrato, e (c) a empresa-empregadora que está perdendo o contrato de prestação de serviços, de um lado, ficará desonerada do pagamento do aviso prévio, vez que o empregado seguirá empregado e sem perder salário, e, de outro, recolherá em favor do empregado demitido a multa de 40% sobre o montante dos depósitos realizados e/ou devidos por conta de seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CURSOS**

Os cursos promovidos pelo empregador, quando a frequência ou comparecimento forem obrigatórios, serão realizados dentro da respectiva jornada de trabalho. No caso de exceder a jornada de trabalho, os empregados deverão receber o pagamento das horas excedentes acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento).

As horas superiores à jornada de trabalho contratada, consumidas/investidas pelos trabalhadores em cursos de aprimoramento profissional ministrados ou administrados pelo SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e outras entidades credenciadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de interesse do empregador e sem custos para o empregado, não serão computadas na jornada de trabalho e não serão consideradas como horas de trabalho para nenhum fim.

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIA DE POSTO DE TRABALHO**

Havendo disponibilidade de vaga para o exercício de função equivalente na mesma cidade, fica assegurada a troca de posto de trabalho para a mulher vítima de comprovada violência no ambiente de trabalho, desde que a violência seja denunciada através de boletim de ocorrência policial e desde que haja pedido formal da própria empregada para a troca do posto de trabalho.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA A EXECUÇÃO DO TRABALHO**

Os empregadores são obrigados a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUEBRA DE MATERIAL**

Não será permitido o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE**

Os Sindicatos Convenientes reforçam que são vedadas quaisquer formas de discriminação de trabalhadores e trabalhadoras na contratação e no ambiente de trabalho, seja por cor, raça, deficiência, crença religiosa, nacionalidade, naturalidade, sexo, orientação sexual e identidade de gênero, e incentivam e recomendam o implemento de ações positivas no sentido da promoção da diversidade e da inclusão.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - APOSENTADORIA**

O trabalhador que (a) contar com pelo menos 4 (quatro) anos de serviço ininterrupto para o mesmo empregador, que (b) estiver a 01 ano, ou menos, para obter as condições legais necessárias à concessão da aposentadoria não especial, que (c) for despedido sem justa causa e que (d) comprovar ao empregador, no prazo de até 30 dias após a comunicação da despedida sem justa causa, que atende os requisitos das letras "a" e "b" supra, adquirirá direito à estabilidade provisória no emprego até a data do implemento das condições necessárias à concessão da aposentadoria, salvo cometimento de falta grave.

A comprovação do atendimento das exigências das letras "a" e "b" deverá ser feita preferencialmente através da apresentação do CNIS – CADASTRO NACIONAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS.

O implemento das condições asseguram-lhe o direito à reintegração no emprego nas mesmas bases anteriores.

Não haverá direito à estabilidade provisória prevista nesta cláusula: (1) no caso de pedido de demissão ou de despedida por justa causa; (2) caso a despedida sem justa causa decorra de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços, desde que tal contrato seja o único mantido pelo empregador na localidade ou (3) caso a despedida sem justa causa decorra de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços, cumulada com a recusa do empregado de passar a trabalhar em outro posto de serviço na mesma localidade e sob as mesmas condições de salário e horário.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LIMPADOR ALPINISTA**

O exercício da função de limpador alpinista, assim entendidos os trabalhadores que exerçam suas atividades em altura superior a dois metros com risco de queda (NR 35), somente será autorizado mediante a comprovação de cumprimento das medidas estipuladas na norma técnica, constituindo-se em obrigação do empregador:

- a) garantir o treinamento do trabalhador;
- b) avaliação prévia de riscos;
- c) realização de exame médico voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, considerando também os fatores psicossociais;
- d) Fornecimento de EPIs.

§ Único: Fica garantido ao trabalhador o direito de recusa sempre que constatar evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS**

Os salários decorrentes das estabilidade provisórias reconhecidas e concedidas pelo presente ato Coletivo de Trabalho serão devidos apenas pelo período do afastamento até o limite de tempo previsto para o término da respectiva estabilidade. Tais estabilidade provisórias não prevalecerão no caso de pedido de demissão, término de contrato por prazo determinado e de comprovada ou confessada justa causa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DURAÇÃO DOS INTERVALOS NA JORNADA**

Considerando a especificidade dos serviços de asseio e conservação prestados às pessoas jurídicas de direito público e/ou privado, que não podem coincidir ou prejudicar o andamento normal destas outras atividades, fica permitido, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, que o intervalo entre turnos da mesma jornada de trabalho seja superior a 2h (duas horas) e até o máximo de 4h (quatro horas).

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA COMPENSATÓRIA**

É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação das horas no mesmo mês, na forma do § 6º, do art. 59 da CLT.

Fica autorizada, mediante acordo individual escrito, a adoção do horário de trabalho de 12 horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso de que trata o art. 59-A da CLT.

Aos trabalhadores contratados sob o regime especial de trabalho do art. 59-A da CLT (jornada 12 horas de trabalho por 36 de descanso), fica assegurado o pagamento do piso salarial da respectiva função previsto na Clausula Quarta da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não se admitindo remuneração inferior ao piso de 220h, vedada a contratação na condição de horista.

Dada as peculiaridades do serviço, fica autorizada, mediante acordo individual escrito, a adoção de intervalo intrajornada mínimo de 30 minutos na jornada compensatória de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas seguidas de descanso de que trata o art. 59-A da CLT para os trabalhadores lotados na execução dos serviços de portaria/recepção/vigia/guarda e similares.

Excetuam-se da exigência da licença prévia de que trata o artigo 60 da CLT o regime de compensação de horas semanal, o regime de compensação de jornada autorizado pelo § 6º, do art. 59 da CLT e o horário de trabalho de 12/36 horas autorizado pelo art. 59-A da CLT.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado “*BANCO DE HORAS*”, na forma do § 2º do art. 59 da CLT e dos critérios estabelecidos nesta cláusula.

A duração da jornada de trabalho poderá ser prorrogada sem que haja qualquer acréscimo salarial, mesmo em atividades insalubres, caso ocorra a correspondente diminuição da duração da jornada de outro dia, de tal maneira que não exceda, no período máximo de seis meses, à soma das jornadas semanais de trabalho legais previstas.

As horas do “*Banco de Horas*” não poderão ser descontadas ou compensadas com as férias dos empregados e as ausências legais estabelecidas no artigo 473 da CLT.

As horas trabalhadas para compensação serão sempre consideradas na paridade de 1h (uma hora) para 1h (uma hora).

Fica assegurado, em qualquer caso, o gozo de repouso semanal remunerado de 24h (vinte e quatro horas) coincidente com um domingo por mês e o gozo de intervalo de 11h (onze horas) entre duas jornadas de trabalho.

Salvo a fixação do repouso semanal remunerado noutro dia da semana, o trabalho prestado em domingo ou feriado será remunerado com adicional de 100% (cem por cento).

As horas extras prestadas e não compensadas no período de seis meses serão remuneradas com base no salário-hora vigente na época do pagamento, acrescidas do respectivo adicional de horas extras.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma indicada nesta cláusula, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas na forma do parágrafo terceiro do artigo 59 da CLT.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DESLOCAMENTO DO EMPREGADO**

Quando o intervalo entre um turno de trabalho e o turno seguinte for superior a 2h (duas horas) e até o limite de 4h (quatro horas), e houver deslocamento do empregado, a mando do empregador, para cumprir o 2º (segundo) turno em outro endereço ou outro tomador dos serviços, necessitando de transporte de ida, o empregador fornecerá para o empregado, antecipadamente, o dinheiro necessário para o pagamento das passagens de ida e volta, ou, alternativamente, vale-transporte, sem qualquer ônus para o empregado.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATRASO - REPOUSO - COMPENSAÇÃO**

Será assegurado o repouso semanal remunerado ao empregado que chegar atrasado ao serviço e receber autorização do empregador para trabalhar normalmente, compensando-se o atraso no final da jornada de trabalho do próprio dia ou de outro dia da mesma semana.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DOMINGOS E FERIADOS**

O trabalho em domingos poderá ser compensado com folga na mesma semana, e o trabalho em feriados com folga nos sete dias anteriores ou posteriores ao feriado. Caso não compensado, o trabalho em domingos e feriados terá um adicional de 100% (cem por cento) calculado sobre o salário-hora do empregado que trabalhar nestas condições.

Não se incluem na regra da presente cláusula as jornadas 12/36, posto que os domingos e feriados já estão compensados, na forma do parágrafo único, do art.59-A da CLT.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - REGISTRO DO PONTO**

Convencionam as partes que não será considerado trabalho extraordinário o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico, manual ou eletrônico, contados 5min (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término dos respectivos turnos de trabalho de cada jornada.

Para efeito de aplicação do art. 74 da CLT, considerar-se-á como estabelecimento, tendo em vista as peculiaridades do segmento, não as sedes dos empregadores, mas sim os postos ou frentes de trabalho onde os trabalhadores estejam executando seus serviços.

Fica autorizada a adoção, mediante acordo coletivo de trabalho, de sistemas alternativos eletrônicos de ponto que atendam as seguintes condições:

- a) a utilização do sistema não poderá gerar para os trabalhadores custos associados à aquisição do aparelho celular móvel e à banda de telefonia/ franquia de internet;
- b) o empregado poderá fazer os registros através de aparelho celular próprio ou de terceiros, ou, ainda, através de aparelho disponibilizado pela empresa nos locais de prestação dos serviços, vez que o acesso ao sistema deverá ser por "usuário" e "senha" específico para cada trabalhador;
- c) o sistema deve possibilitar a visualização eletrônica pelo empregado das marcações por ele realizadas;
- d) o sistema deve gerar extrato impresso mensal em duas vias, sendo uma para assinatura do empregado e arquivo da empregadora e outra para controle do empregado;
- e) o sistema deve garantir o absoluto sigilo da senha criada pelo empregado.

O Sindicato Profissional formalizará os acordos coletivos relativos a sistemas alternativos eletrônicos de ponto no prazo de até 10 dias da solicitação da empresa para a adoção do sistema alternativo que atenda as condições ora definidas.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FALTAS LEGAIS - COMUNICAÇÃO PRÉVIA**

O empregado fica obrigado a comunicar ao empregador, até o dia útil imediatamente anterior, as faltas ao trabalho pelos motivos relacionados nos incisos II, III (no caso de parto agendado), IV a VIII do artigo 473 da CLT.

O empregado, sempre que possível, comunicará ou solicitará que terceiros comuniquem à empregadora, pessoalmente, por telefone, e-mail ou carta, a necessidade e o tempo de afastamento do trabalho por motivos outros que não os indicados no artigo 473 da CLT, tais como, mas não se resumindo, a afastamento por doença e acidente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES ESCOLARES DO TRABALHADOR**

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do empregado, desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

Condicionado à concordância do empregado, que deverá ser manifestada por escrito, o pagamento do valor relativo ao período de férias poderá ser efetuado da seguinte forma:

- a) o valor do 1/3 de férias devido e o valor integral do abono de férias, se houver, obrigatoriamente até dois dias antes do início do gozo das férias,
- b) e o valor dos dias de férias gozados como se salários fossem, isto é, com o pagamento dos dias de férias gozados em um determinado mês até o dia do vencimento do salário do respectivo mês.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SAQUE DO PIS**

Os empregadores que não pagarem diretamente o PIS, deverão dispensar os seus empregados, que tenham jornada de trabalho coincidente com o horário de funcionamento dos bancos, durante 1 (um) dia para saque do PIS, sem prejuízo dos salários e demais direitos do trabalhador que comprove que realizou o saque no dia da dispensa.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que se demitir antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais, com o acréscimo do terço (1/3) constitucional.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO DOS FILHOS**

O pai, a mãe e o responsável legal de criança de até 14(quatorze) anos de idade que tiver que faltar ao serviço para atender problemas de saúde de seu filho ou representado ou que tiver que faltar ao serviço para acompanhar filho ou representado em apresentação de boletim escolar, na medida em que comprovar a necessidade e o efetivo atendimento médico-hospitalar ou o efetivo acompanhamento em apresentação de boletim escolar, terá as respectivas horas devidamente abonadas pelo empregador, assegurado o abono de no mínimo um turno de trabalho e no máximo de um dia de trabalho por atendimento médico e no máximo um turno de trabalho para recebimento de boletim, até o limite máximo de 8(oito) eventos por ano de vigência do respectivo contrato de trabalho, entendendo-se por "evento" cada um dos atendimentos médico-hospitalares ou cada um dos recebimentos de boletins.

O mesmo direito é assegurado ao pai, à mãe e ao responsável legal de pessoa de qualquer idade que seja portadora de deficiência que a impossibilite de buscar sozinha o atendimento médico-hospitalar que necessita.

O limite máximo de 8(oito) faltas abonadas por ano não é cumulativo, de modo que cada ano novo de vigência do contrato assegurará apenas 8(oito) faltas abonadas, mesmo que no(s) ano(s) anterior(es) o empregado não tenha atingido o limite máximo de 8(oito) faltas abonadas.

O abono da falta será concedido a apenas um acompanhante por atendimento médico-hospitalar ou acompanhamento de entrega de boletim.

O abono da falta não abrangerá e não assegurará a concessão do vale transporte e nem do auxílio alimentação.

Para os empregados que trabalham em jornada 12/36, o abono será de meio turno de trabalho por evento.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - UNIFORME**

Se exigido uniforme de trabalho, este será fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação do uniforme é encargo do empregado, que o devolverá limpo no ato da rescisão do contrato de trabalho. A higiene e conservação de uniformes especiais é encargo do empregador.

Em não havendo a entrega do uniforme no ato da rescisão contratual ou no caso de comprovada má conservação do uniforme, o empregador ficará autorizado a descontar os respectivos valores do empregado.

Os uniformes de trabalho, quando exigidos, deverão oferecer segurança e conforto, inclusive térmico, e se adequarem ao ambiente e às atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRAZOS DE VALIDADE**

As empresas do segmento, na forma do subitem 7.4.3.5.2, da NR 07 da Portaria 3214/78, ficam autorizadas a ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90(noventa) dias.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ALTA PREVIDENCIÁRIA**

O empregado deverá se apresentar ao trabalho até o segundo dia seguinte ao da alta previdenciária, entregando à empregadora o competente documento da alta previdenciária. Caso o empregado resolva recorrer da alta previdenciária e opte por não trabalhar durante a tramitação do recurso, deverá ele comunicar sua intenção por escrito ao empregador no prazo de 5 dias da efetiva interposição do recurso administrativo.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS**

Os empregadores reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais que prestem serviços ao Sindicato profissional e pelos profissionais da rede pública e particular, desde que conste nos atestados o nome do profissional e seu número de inscrição no respectivo Conselho.

Os atestados médicos certificados digitalmente serão aceitos e reconhecidos como eficazes por empregados e empregadores.

Os empregados deverão entregar/encaminhar os atestados médicos aos empregadores no prazo mais curto possível e no máximo até o dia do retorno ao serviço, de modo a permitir a necessária substituição de pessoal e de modo a permitir a adequação da folha de pagamento.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - SESMET COLETIVO**

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul fica autorizado, para efeito das previsões do subitem 4.14.3, da NR 04 da Portaria 3214/78, a constituir, organizar e administrar "Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho" comuns ou coletivos (SESMT comum ou coletivo).

Os trabalhadores do segmento ficam autorizados a participar dos SESMT's dos tomadores de serviços de suas empregadoras (subitem 4.5.3 da NR 4 da Portaria 3214/78).

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO AO EXAME PRÉ-NATAL**

A trabalhadora que comunicar ao empregador, por escrito e com antecedência mínima de 5(cinco) dias, a necessidade de afastamento do trabalho em um dia por mês para a realização de exame pré-natal, além de assegurar a dispensa do trabalho no respectivo dia, fará jus ao vale transporte e ao auxílio alimentação do respectivo dia, este se a trabalhadora cumprir jornada diária de trabalho superior 6(seis) horas, desde que comprove a efetiva realização do exame até o segundo dia útil imediatamente seguinte.

## **RELAÇÕES SINDICAIS COMISSÃO DE FÁBRICA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE EMPRESA**

É facultativa a constituição da comissão prevista pelo art. 510-A da CLT, sendo que a referida comissão não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos dos incisos III e VI do caput art. 8º da Constituição.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os empregadores se obrigam a dispensar os membros efetivos da diretoria do sindicato profissional, sem prejuízos dos respectivos salários, por 15 (quinze) dias alternados no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que a dispensa seja requisitada com 48h de antecedência e que tenha por finalidade o atendimento de interesses do sindicato profissional.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PATRONAL**

Por decisão da Assembleia Geral da Categoria, tomada com amparo no preceito da alínea “e” do art. 513 da CLT, todas as empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO, recolherão compulsoriamente aos cofres do Sindicato, a título de Contribuição de Custeio da Atividade Sindical Patronal, a importância de R\$22,50 (vinte e dois reais e cinquenta centavos) por empregado com contrato de trabalho em vigor no mês de janeiro de 2025 e devidamente comprovado. O valor da Contribuição para custeio da atividade sindical patronal será recolhido em parcela única até o dia 10 (dez) de fevereiro de 2025, ou em até 09 (nove) parcelas mensais, iguais e consecutivas, desde que não resultem parcelas inferiores a R\$500,00 (quinhentos reais) cada uma e desde que a primeira parcela seja quitada espontaneamente até dia 10 (dez) de fevereiro de 2025, e as demais nos dias 10 (dez) dos meses imediatamente seguintes.

As empresas que desejarem boleto bancário para pagamento, poderão solicitar pelo e-mail [sindasseio@sindasseio.org.br](mailto:sindasseio@sindasseio.org.br), até dia 30/01/2025, bastando informar o CNPJ, razão social e o número de trabalhadores registrados.

Em caso de mora ou inadimplência, parcial ou total, haverá a incidência de cláusula penal de 10% (dez por cento) sobre o saldo devido já atualizado monetariamente pela variação mensal do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas) e acrescido de juros de mora de 1% ao mês.

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul – SINDASSEIO - fica autorizado a contratar empresa especializada para a operação do sistema de cobrança da Contribuição de Custeio da Atividade Sindical Patronal, ajustando a forma e os prazos de cobrança com vistas a melhor operacionalizar o sistema.

As Contribuições de Custeio da Atividade Sindical Patronal serão creditadas para o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO. A Assembleia Geral da Categoria que

instituiu as contribuições é datada de 05 de novembro de 2024. Esta cláusula entra em vigor na data de 01 de janeiro de 2025.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL LABORAL**

As empresas componentes da categoria suscitada, por força de autorização expressamente concedida pela decisão da ASSEMBLEIA GERAL da categoria profissional realizada no dia 27 de setembro de 2024, na cidade de Porto Alegre, descontarão dos empregados, associados ou não do sindicato, o valor de R\$ 30,00 (trinta) reais nos meses de: fevereiro, maio, agosto e novembro de 2025, devendo os valores descontados serem recolhidos ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto. A contribuição é devida à entidade que representa a base territorial onde o trabalhador exerce suas atividades profissionais. As empresas da categoria econômica deixando de proceder ao recolhimento da Contribuição Assistencial nos prazos fixados, pagarão às suas próprias expensas, além do valor integral devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, atualização monetária e multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido já corrigido.

§ ÚNICO: A empregadora que descontar do empregado e não repassar para o Sindicato os valores da Contribuição para Custeio da Atividade Sindical Laboral ou de mensalidades associativas até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, incorrerá em multa de valor equivalente a 20% do valor descontado e não repassado, sem prejuízo da obrigação de repassar o valor descontado e sem prejuízo das penalidades previstas em lei para o ato.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO AO CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL LABORAL**

Fica assegurado aos trabalhadores, exclusivamente aos não sócios do Sindicato Profissional, o direito de oposição ao desconto da Contribuição para o Custeio da Atividade Sindical que poderá ser exercido nas seguintes condições: a) - Após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o Sindicato Profissional promoverá ampla divulgação do instrumento coletivo, através de boletim informativo a ser distribuído na categoria; b) - Após a divulgação do boletim, os interessados em exercer o direito de oposição deverão encaminhar carta, escrita de próprio punho, manifestando o direito individual ao Sindicato (exceção feita aos analfabetos que poderão servir-se de terceiro para apresentar manifestação). A carta poderá ser entregue diretamente no sindicato profissional ou postada via correio. c) - No momento da entrega da carta de oposição (ou do recebimento por correio) o Sindicato signatário verificará a efetividade do recolhimento aos cofres do Sindicato do desconto efetuado na folha do trabalhador (a). Comprovado o recolhimento o Sindicato providenciará a imediata restituição do valor descontado da folha de pagamento do trabalhador (a). d) - Após os necessários registros em banco de dados (instituído para o controle dos trabalhadores contribuintes) o Sindicato laboral enviará à empresa com a qual o trabalhador mantém vínculo contratual mensagem formal comunicando que contribuições futuras não devem ser descontadas do específico (a) trabalhador (a). Na hipótese do envio da carta ser feito por postagem o trabalhador deve informar seu nome completo, CPF, o Banco, agência, conta e operação (quando for o caso) para que a restituição possa ser realizada ou, de outra forma, informar contato para que seja o trabalhador informado da disponibilização da restituição da contribuição. A empresa suspenderá o desconto da contribuição após o recebimento da comunicação emitida pelo Sindicato Profissional. Caso comprovada a prática do patrocínio ou campanha pelas empresas no sentido de levar os seus empregados a exercer o direito de oposição, esta prática será considerada inválida e ineficaz, remanescendo para empresa a obrigação de descontar dos empregados e repassar ao Sindicato Profissional os valores das contribuições, com acréscimos, as expensas da empresa, dos juros de mora, correção monetária e multa. O Sindicato Profissional, caso decida pela desconsideração das oposições, deverá comunicar o fato às respectivas empresas a fim de prevenir responsabilidades e resguardar direitos.

#### **§ ÚNICO**

Se o direito de oposição for apresentado a entidade até o trigésimo dia após a data do primeiro desconto, o trabalhador terá direito a restituição integral do valor. Em caso contrário, a oposição implicará no cancelamento dos lançamentos futuros, sem efeito retroativo.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - OPOSIÇÃO A CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PATRONAL**

As empresas não associadas ao Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO, terão o direito de se opor à Contribuição de Custeio da Atividade Sindical Patronal instituída na cláusula 74ª no prazo decadencial de 10 (dez) dias úteis a contar do registro da presente Convenção Coletiva do Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

O direito de oposição deverá ser exercido, no prazo de até 10 (dez) dias úteis a contar do registro da presente Convenção Coletiva do Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, através de documento assinado pelo(s) representante(s) legal(is) da empresa, indicando a razão social, CNPJ e endereço da empresa e o nome, CPF, RG e endereço do(s) signatário(s) do documento, acompanhado da última alteração do contrato social ou do estatuto social, e encaminhado por carta registrada/sedex com aviso de recebimento ao endereço do SINDASSEIO, a saber, Av. Paraná, nº 999, cidade de Porto Alegre / RS, CEP 90.240-600, considerada, para efeito da contagem do prazo decadencial, a data da postagem da correspondência.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

As entidades sindicais convenientes, inclusive para os efeitos dos artigos 607 e 608 da CLT, estarão autorizadas a emitir "Certidão de Regularidade Sindical" em favor das empresas da categoria econômica.

A emissão da "Certidão de Regularidade Sindical" estará condicionada a:

- a) quitação das Contribuições de Custeio da Atividade Sindical estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- b) cadastro regular e atualizado perante a entidade sindical;
- c) situação regular junto ao Plano de Benefício Social Familiar administrado pela FEEAC (Federação Laboral).

As certidões de regularidade sindical serão emitidas individualmente, com prazo de validade máximo de 90 (noventa) dias.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - LIMITES POR EMPRESA**

O sindicato profissional conveniente compromete-se a observar o limite máximo de indicação e de eleição de 3 (três) candidatos aos cargos de Diretoria e Conselho Fiscal por empresa da categoria econômica.

A critério da entidade sindical laboral, havendo necessidade de convocação de membro da diretoria eleita, titular ou suplente, para o exercício de suas atividades junto ao sindicato, a entidade sindical deverá requisitar o dirigente eleito através de pedido escrito à empresa, ficando assegurada a cedência do empregado pelo período correspondente à requisição, respeitado o prazo de duração do respectivo mandato sindical.

Em se verificando a requisição e a cedência, o contrato de trabalho será suspenso e a entidade sindical assumirá todos os encargos referentes ao período da cedência, incluindo mas não se limitando a salários, vantagens, auxílios e contribuições incidentes sobre a folha de pagamento e eventual rescisão do contrato de trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CAMARA DE CONCILIAÇÃO**

Os Sindicatos Convenientes, com amparo nos artigos 625-A, 625-C, 625-E e 611-A da CLT, ajustam neste ato a constituição de Comissão Intersindical de Conciliação Prévia para a solução de conflitos individuais do trabalho entre trabalhadores e empregadores.

A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia reger-se-á pelas seguintes regras gerais:

- a) a apresentação do conflito à Câmara de Conciliação será facultativa;
- b) a Comissão terá um representante nomeado pelo Sindicato Profissional e outro nomeado pelo Sindicato Patronal;
- c) os acordos celebrados, a critério das partes, poderão conceder eficácia liberatória em relação aos valores e direitos expressamente transacionados ou poderão ser submetidos à homologação judicial, na forma da alínea "f", do art. 652 da CLT, para quitação parcial ou geral do contrato de trabalho;
- d) os termos de acordo terão efeito de título executivo extrajudicial;
- e) o acesso à Câmara de Conciliação será gratuito aos trabalhadores e empregadores associados às respectivas entidades sindicais;
- f) haverá uma taxa de sucesso de 10% sobre o valor do acordo celebrado, a ser paga pelo empregador;
- g) as regras de funcionamento da Comissão serão definidas em seu Regimento Interno.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PUBLICIDADE DO ATO COLETIVO DE TRABALHO**

Os empregadores ficam obrigados a afixar em local visível e de fácil acesso aos empregados, pelo prazo de 90 (noventa) dias a contar de sua assinatura, cópia da íntegra da Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho e, ainda, da Sentença Normativa vigente.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser disponibilizada pelas entidades signatárias em local visível e de fácil acesso aos integrantes da categoria, podendo ser disponibilizada em endereço eletrônico (sitio) internet com acesso livre.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DUMPING SOCIAL E MULTAS**

#### **COMBATE AO DUMPING SOCIAL E INCENTIVO ÀS BOAS PRÁTICAS TRABALHISTAS**

As partes se comprometem a adotar políticas permanentes de combate ao DUMPING SOCIAL no segmento de prestação de serviços terceirizados de Asseio e Conservação no RS, assim entendidas as práticas reiteradas de conduta que orientadas pelo objetivo de estabelecer concorrência desleal, atentem contra as disposições expressas no presente instrumento coletivo, que representa o esforço conjunto dos convenentes na regulamentação do segmento no estado do RS, ao mesmo tempo em que reafirmam o compromisso com a valorização do trabalho decente e das boas práticas de gestão.

Com o objetivo de valorizar as boas práticas de gestão e coibir condutas incompatíveis com as disposições expressas na Convenção Coletiva de Trabalho, as partes convencionam a aplicação das penalidades adiante previstas

O empregador que descumprir as previsões desta convenção coletiva de trabalho especificamente em relação a (a) salários normativos e reajustes normativos, (b) adicional de tempo de serviço, (c) adicional de insalubridade, (d) auxílio alimentação, (e) auxílios previstos no plano de benefício familiar, (f) entrega da Relação de Empregados Admitidos e cópia da RAIS, (g) fornecimento de cópia do contrato de trabalho, (h) 13º salário, desde que tais irregularidades sejam apuradas e confirmadas pelos sindicatos convenentes, incorrerá em multa de quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida, e, no caso de reincidência, multa de 20% (vinte por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida.

O empregador que, em até 10(dez) dias da formalização da rescisão de contrato de trabalho com menos de ano de vigência, não entregar ao empregado sua CTPS devidamente atualizada, incorrerá em multa a favor do empregado prejudicado em quantia igual ao seu salário básico.

O empregador que obrigar ou coagir seus empregados a fazer a opção pela não homologação da rescisão contratual pelo módulo presencial, conforme facultado no item 1.6 da Cláusula Trigésima Quinta desta convenção (Homologação dos Direitos Rescisórios), incorrerá em multa em favor do empregado prejudicado de quantia igual a um salário mensal do próprio empregado.

O procedimento a ser observado pelos sindicatos convenentes para a apuração das irregularidades e confirmação da incidência das multas será o seguinte:

1)- Constatada/denunciada a irregularidade, o sindicato profissional conveniente encaminhará notificação escrita à empresa com a descrição da irregularidade, com a abertura de prazo de 10 (dez) dias para a apresentação de defesa escrita e apresentação de documentos, e com a orientação no sentido de que a defesa/justificativa deva ser encaminhada tanto ao sindicato profissional, como ao sindicato patronal;

2)- No prazo de 10 (dez) dias a contar do término do prazo para a apresentação da defesa/justificativa, Comissão Especial, formada por dois representantes nomeados pela FEEAC-RS - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul e dois representantes nomeados pelo Sindicato patronal conveniente, reunir-se-á para examinar os argumentos e documentos apresentados, decidir pela realização de diligência ou deliberar no sentido da confirmação ou não da incidência da multa;

3)- Se a Comissão Especial decidir pela realização de alguma diligência, nova reunião deverá acontecer no prazo de até 20 (vinte) dias para a deliberação acerca da confirmação ou não da incidência da multa; (4) serão lavradas atas das decisões da Comissão Especial.

As multas ora estabelecidas somente serão devidas e somente poderão ser cobradas se a Comissão Especial, por maioria dos seus integrantes, decidir pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa.

As multas ora estabelecidas, desde que a Comissão Especial tenha decidido pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa, poderão ser cobradas judicial ou extrajudicialmente pelo empregado prejudicado ou pelo sindicato profissional em nome e representação do empregado prejudicado.

As multas estabelecidas nesta cláusula não excluem as multas por atraso nas homologações e no pagamento dos direitos rescisórios e nem as demais penalidades fixadas em outras cláusulas desta convenção.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

O Sindicato Profissional obriga-se a formular proposta para o Sindicato Patronal, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção, até o dia 31 de outubro de 2025. O Sindicato Patronal, por sua vez, compromete-se a realizar a sua Assembleia Geral no prazo de 05 dias úteis da apresentação da proposta e a reunir-se com o Sindicato Profissional no prazo de 03 dias úteis a contar da realização da Assembleia Geral para apresentação da contraproposta.

As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 16.12.2025, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO À ADEÇÃO AO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ**

As empresas, cujo enquadramento tributário fiscal permitir o acesso ao “Programa Empresa Cidadã”, ficam orientadas a, facultativamente, adotar as medidas necessárias à adesão ao programa, de modo a possibilitar a ampliação de benefícios a trabalhadores, dentre eles, em especial, a concessão de licença maternidade de seis meses.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - ACORDOS COLETIVOS**

Os acordos coletivos de trabalho firmados a partir desta data, para ter validade e eficácia, não poderão conter previsões que reduzam os direitos assegurados em lei e/ou na presente convenção coletiva de trabalho e deverão ter a anuência e assinatura conjunta do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - CADASTRO JUNTO AO SESC**

As empresas do segmento econômico, sempre que houver requerimento de seus trabalhadores, ficam obrigadas a cadastrar-se junto ao Serviço Social do Comércio – SESC para que os trabalhadores gozem dos benefícios de sócio.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO GARI**

Os empregadores se obrigam a conceder no “Dia do Gari” (dia 16 de maio) uma unidade extra de auxílio alimentação ou uma unidade extra de auxílio lanche, dependendo da carga horária, tal como previsto nas cláusulas 19ª e 20ª desta Convenção, a todos os trabalhadores(as) lotados(as) em atividades operacionais da limpeza urbana(garis, varredores, roçadores, coletores, catadores e recicladores) que efetivamente laborarem no “Dia do Gari”.

}

**ADRIANA MAIA MELLO**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S**

**FRANCISCO ROSSO ANDRE**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E SERVICOS**  
**TERCEIRIZADOS EM ASSEIO E CONSERVACAO NO RGS-SEEAC/RS**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - 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>.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000023/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/01/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000166/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.200822/2025-43  
DATA DO PROTOCOLO: 06/01/2025

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

SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S, CNPJ n. 87.078.325/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADRIANA MAIA MELLO;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP. DE ASSEIO, CONSERV, ZELADORIA, RECICL DE LIXO, LIMPEZA URB, AMBIENTAL E DE AREAS VERDES E EMP. DE SER TERCEIRIZ., CNPJ n. 10.141.903/0001-46, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). TIAGO BITELLO;

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 2025 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) **TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, ZELADORIA, RECICLAGEM DE LIXO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTAL E DE ÁREAS VERDES E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS DO RAMO DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO**, com abrangência territorial em **Água Santa/RS, Almirante Tamandaré do Sul/RS, Aratiba/RS, Barão de Cotegipe/RS, Carazinho/RS, Caseiros/RS, Ciriaco/RS, Constantina/RS, Coqueiros do Sul/RS, Coxilha/RS, David Canabarro/RS, Erebangó/RS, Erechim/RS, Ernestina/RS, Erval Grande/RS, Espumoso/RS, Estação/RS, Frederico Westphalen/RS, Gaurama/RS, Getúlio Vargas/RS, Guaporé/RS, Ibiaçá/RS, Ibirapuitã/RS, Ibirubá/RS, Iraí/RS, Itapuca/RS, Itatiba do Sul/RS, Marau/RS, Marcelino Ramos/RS, Mariano Moro/RS, Mato Castelhano/RS, Maximiliano de Almeida/RS, Muliterno/RS, Não-Me-Toque/RS, Novo Barreiro/RS, Paim Filho/RS, Palmeira das Missões/RS, Passo Fundo/RS, Pontão/RS, Ronda Alta/RS, Sananduva/RS, Santa Bárbara do Sul/RS, Santo Antônio do Palma/RS, São Domingos do Sul/RS, São Valentim/RS, Sarandi/RS, Selbach/RS, Serafina Corrêa/RS, Sertão/RS, Severiano de Almeida/RS, Soledade/RS, Tapejara/RS, Tapera/RS, Tio Hugo/RS, Três Palmeiras/RS, Vanini/RS, Viadutos/RS, Victor Graeff/RS e Vila Maria/RS.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01-01-2025, o salário normativo geral da categoria profissional passa a ser de R\$1.653,58 (um mil, seiscentos e cinquenta e três reais com cinquenta e oito centavos) para uma carga horária de 220 horas mensais e 44 horas semanais.

### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO EM JORNADA REDUZIDA

O salário normativo do empregado que trabalha em jornada reduzida, ou seja, inferior a 44h (quarenta e quatro horas) semanais, será obtido através do seguinte cálculo: Dividir a duração do trabalho semanal (jornada" semanal contratada) por 6 (seis) dias da semana; após, multiplicar este resultado por 30 (trinta) dias do mês; finalmente, o produto desta operação multiplicar pelo valor equivalente a 1 (uma) hora de trabalho.

A regra estabelecida no parágrafo anterior não se aplica àqueles trabalhadores contratados sob o regime especial de trabalho previsto pelo art. 59-A da CLT (jornada 12 horas de trabalho por 36 de descanso).

## CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÕES

<b>FUNÇÃO</b>	<b>CBO</b>	<b>SALÁRIO 2025</b>
Almoxarife	4141	1.986,08
Ascensorista - 180h	5141	1.669,07
Atendente de chamado de alarme/suporte, orientador de shopping	5174	1.991,06
Auxiliar de almoxarifado	4141	1.653,58
Auxiliar de escritório em geral, auxiliar ou assistente administrativo (exceto contínuo ou office-boy)	4110	2.161,09
Auxiliar de manutenção predial, servente de conservação predial	5143	1.653,58
Auxiliar nos serviços de alimentação, auxiliar de cozinha, saladeira	5135	1.653,58
Contínuo, office-boy	4122	1.653,58
Controlador de pragas, aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, aplicador de bactericida, desinsetizador	5199	1.818,80
Copeiro	5134	1.653,58
Cozinheiro geral, cozinheiro açougueiro, cozinheiro, merendeiro de escola/creche	5132	1.736,16
Monitor/Cuidador de alunos PcD	5162	2.023,64
Faxineiro, limpador, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, servente de limpeza, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva	5143	1.653,58
Guardador de veículos, orientador de estacionamento	5199	1.653,58
Jardineiro	6220	1.653,58
Leiturista, leiturista de medidores de água e luz	5199	1.840,34
Limpador alpinista	5143	2.101,14
Monitor/atendente de creche ou albergue infantil	3341	1.756,67
Operador de Rádio Chamada - Operador de Central de Monitoramento	4222	1.991,06
Porteiro	5174	1.991,06
Preparador terceirizado de materiais hospitalares	7842	2.023,64
Recepcionista em geral, recepcionista	4221	1.869,50
Repositor de mercadorias, repositor	5211	1.813,63
Sepultador	5166	1.991,06
Técnico em Secretariado Terceirizado	3515-05	2.576,03
Secretariado Executivo Terceirizado	2523-05	3.788,24
Secretariado Executivo Bilíngue Terceirizado	2523-10	4.346,97
Telefonista terceirizada 180hs.	4222	1.869,50
Vigia, Guarda Patrimonial	5174	1.991,06
Zelador	5141	2.015,07

### LIMPEZA URBANA

<b>FUNÇÃO</b>	<b>CBO</b>	<b>SALÁRIO 2025</b>
Catador de material reciclável, reciclador de lixo urbano	5192	1.842,20
Coletor de lixo domiciliar, coletor, lixeiro - Limpeza Urbana	5142	1.949,91
Roçador Limpeza Urbana	6220	1.685,25
Varredor de rua, gari, varredor – Limpeza Urbana	5142	1.685,25

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

## CLÁUSULA SEXTA - MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional, que percebam salário-base de até R\$2.700,00 (dois mil e setecentos reais) (FAIXA 1) terão os seus salários reajustados, em 1º de janeiro de 2025, em quantia equivalente a 7,34% (sete inteiros e trinta e quatro centésimos por cento), enquanto que os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de R\$2.700,01 (dois mil, setecentos reais e um centavo) em diante (FAIXA 2) terão os seus salários reajustados, em 1º janeiro de 2025, em quantia equivalente a 7,34% (sete inteiros e trinta e quatro centésimos por cento).

O percentual de reajuste incidirá sobre os salários do mês de janeiro de 2024, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2024 até 31-12-2024, salvo se decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - MAJORAÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL**

Os trabalhadores admitidos a partir de 1º de fevereiro de 2023 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, observadas entretanto as regras de equiparação salarial estabelecidas pelo artigo 461 da CLT.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO E DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e da rescisão contratual em sexta-feira e em véspera de feriados deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese das empresas que efetuam o pagamento dos salários através de depósito bancário.

Se o pagamento do salário ou rescisão contratual for realizado por meio de cheque, a empregadora garantirá ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo dentro do horário bancário do município onde se desenvolve o contrato de trabalho, tempo esse limitado a um máximo de 2 (duas) horas.

Nos casos em que o pagamento dos salários e das férias ocorrer através de crédito em conta bancária do empregado, a comprovação do adimplemento dos salários e das férias poderá ser feita através da apresentação do recibo de salário sem assinatura, mas com a discriminação das parcelas/rubricas pagas e descontadas, acompanhado do comprovante do crédito bancário correspondente.

O não pagamento dos salários no prazo de lei, salvo se o atraso decorrer de problemas operacionais do banco ou de problemas na própria conta do empregado, e depois de observado o prazo de tolerância de 3 dias úteis, importará na incidência de multa em favor do empregado no valor equivalente a 1/30 por dia de atraso, até o limite máximo de um salário-base do empregado.

### **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE DIREITOS RESCISÓRIOS**

O pagamento dos salários e demais encargos devidos pela rescisão do contrato de trabalho, inclusive a multa do FGTS, quando for o caso, será efetuado até dez dias contados a partir do término do contrato de trabalho, sob pena do empregador responder por multa de valor equivalente a 1(um) salário-base mensal do empregado, para atrasos de até 30 (trinta) dias, e mais a quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) do mesmo salário-base mensal por dia de atraso a partir do trigésimo dia de atraso, limitada ao valor máximo de 4 (quatro) salários-base mensais do empregado, salvo se o pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado.

A multa ora estabelecida, por ser mais benéfica ao trabalhador, substitui e tem prevalência sobre a multa estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT, não deixando margem ou direito à cobrança concomitante das duas multas.

As partes declaram expressamente que as penalidades previstas na presente cláusula serão exigíveis independentemente do valor atribuído às verbas rescisórias, afastando a incidência do disposto no art. 412 do CCB ou de qualquer outro dispositivo que venha regular a matéria.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - RECIBO DE PAGAMENTO SALARIAL**

Os empregadores ficam obrigados a fornecer para os empregados cópias do envelope de pagamento salarial ou similar, com as seguintes especificações, no mínimo: 1) o nome da empresa empregadora; 2) o nome do empregado; 3) o local onde o empregado presta os seus serviços; 4) a discriminação das parcelas e respectivos valores pagos; 5) os títulos e valores dos descontos efetuados e 6) o valor a ser recolhido ao FGTS.

Os empregadores, da mesma forma, deverão entregar aos empregados a 2ª (segunda) via do recibo de pagamento da rescisão contratual.

O empregador, na medida em que autorizado pelo empregado, poderá encaminhar os recibos de salários por e-mail, WhatsApp ou via terminal bancário, assegurado o fornecimento de recibos "em papel" sempre que houver solicitação do empregado.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Admitido empregado para a função de outro empregado despedido sem justa causa, é garantido para o empregado substituto salário idêntico ao do empregado de menor salário ajustado na mesma função, sem considerar vantagens de natureza pessoal e, no caso de substituição temporária, salário idêntico ao do empregado substituído, também excluídas vantagens de natureza pessoal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO MAIS NOVO**

Não poderá o empregado mais novo na empresa receber pagamento de salário superior ao do empregado mais antigo que exercer a mesma função ou tarefa.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTOS SALARIAIS**

São válidos e permitidos descontos efetuados nos salários dos empregados, desde que por eles autorizados e desde que respeitado o limite do § Único do art. 82 da CLT, a título de refeições e ranchos fornecidos, convênios mantidos com farmácias e funerárias e de associações de empregados.

As empresas, na medida em que comprovada a associação, ficam obrigadas a promover o desconto em folha de pagamento dos empregados associados ao sindicato, no valor da mensalidade social, devendo efetuar o repasse do valor até o dia 10 do mês subsequente. O não repasse do valor descontado até o dia 10 do mês subsequente importará na incidência de multa de 10% do valor não repassado, mais juros de mora à razão de 1% ao mês e correção monetária pela variação do IGP-M.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL**

Os empregados que não tenham requerido o pagamento da 1ª (primeira) parcela da Gratificação de Natal - 13º Salário - no mês de janeiro, terão a faculdade de requerer o pagamento até o dia anterior ao início do gozo das férias, recebendo o respectivo valor até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao retorno das férias, incluindo-se no cálculo o período de férias, até o limite de 50% (cinquenta por cento) dos duodécimos já vencidos.

Os empregadores poderão pagar o 13º salário de seus empregados em parcela única até o 5º dia útil do mês de dezembro do respectivo exercício.

O 13º salário poderá ser pago de forma antecipada e em até 11 parcelas mensais, vencendo-se a última no máximo no dia 20 de dezembro de cada ano, desde que autorizado mediante acordo escrito entre empregado e empregador.

O não pagamento dos valores do 13º salário nas datas previstas em lei ou nas datas ajustadas com os empregados, salvo se o atraso decorreu de problemas operacionais do banco ou de problemas na própria conta do empregado, e depois de observado o prazo de tolerância de 3 dias úteis, importará na incidência de multa em favor do empregado no valor equivalente a 1/30 da parcela vencida e não paga por dia de atraso, até o limite máximo do próprio valor da respectiva parcela vencida e não paga.

## **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FUNÇÃO GRATIFICADA**

O empregado que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 10 (dez) anos ou mais, caso deixe de exercê-la, terá assegurado o pagamento do valor da comissão ou gratificação, que será incorporada ao seu salário básico.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS**

A jornada laboral excedente à fixada no contrato de trabalho, ou excedente à jornada legal, será paga com adicional de 50% (cinquenta por cento) do salário-hora normal, quanto às 1ª (primeira) e 2ª (segunda) horas e, nas superiores, por necessidade imperiosa ou motivo de força maior, com adicional equivalente a 100% (cem por cento) do salário-hora.

Na medida em que reconhecido o direito ao adicional noturno para as horas prorrogadas após as 5:00 horas da manhã, também deverá ser observada a contagem reduzida para essas horas prorrogadas a partir das 5:00 horas da manhã.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INSALUBRIDADE**

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2025, adicional de insalubridade:

**a)** em grau máximo (quarenta por cento) para:

- os(as) trabalhadores que exerçam as funções/atividades de Aplicador de bactericida e Desinsetizador, Aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva, higienização técnica de materiais hospitalares, auxiliares terceirizados de lavanderias de hospitais (CBO nº5163-45), preparador de materiais (CBO nº7842-05), Cuidador/Monitor de alunos PcD e Sepultador;
- os(as) trabalhadores que limpem/higienizem instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e na respectiva coleta de lixo, entendendo-se por “instalações sanitárias de uso público” aquelas em que o acesso independe da autorização do titular do estabelecimento e é livre ao público em geral, e entendendo-se por “instalações sanitárias de grande circulação aquelas utilizadas por mais de vinte pessoas ao dia;

**b)** em grau médio (vinte por cento) para:

- os(as) trabalhadores que exerçam as funções/atividades de Copeira, Cozinheira, Auxiliar de Cozinha, Merendeira de Escola/Creche, Monitor de creche e albergue infantil, Auxiliar de creche e albergue infantil, Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza, Zelador de edifício (CBO n.º 5141-20) e Jardineiro (CBO nº 6220-10), assim como o(a) Auxiliar de serviços gerais que execute serviços de limpeza;
- os(as) trabalhadores que limpem/higienizem instalações sanitárias que não sejam de uso público ou que não sejam coletivas de grande circulação, e na respectiva coleta de lixo;

**c) especificamente para a limpeza urbana** – em grau máximo (quarenta por cento) para todos os trabalhadores que exerçam funções/atividades operacionais na limpeza urbana.

Os adicionais previstos nesta cláusula serão calculados com base no salário normativo da respectiva função.

O pagamento deste adicional de insalubridade não desobriga as empregadoras de fornecerem para tais empregados os "Equipamentos de Proteção Individual - EPI", segundo Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

1. à observância das instruções expedidas pelo empregador através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
2. ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - NÃO CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Ajustam os Sindicatos Convenientes que não haverá cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos, aplicando-se aos casos concretos os preceitos do artigo 193, § 2º, da CLT.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2025, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho superior a 6 (seis) horas, isto é, àqueles que têm necessidade e direito a intervalo de uma hora para repouso ou alimentação na forma do artigo 71 da CLT, auxílio-alimentação sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$25,42(vinte e cinco reais com quarenta e dois centavos) por dia de efetivo trabalho.

O auxílio alimentação, na medida em que o contrato de trabalho ultrapassar o período de experiência, será fornecido de forma antecipada e em parcela única mensal.

O auxílio-alimentação poderá ser satisfeito mediante o fornecimento de refeição pronta, de quantidade e qualidades equivalentes a uma refeição de restaurante em valor não inferior a R\$25,42(vinte e cinco reais com quarenta e dois centavos) por dia efetivamente trabalhado. Na hipótese de o auxílio alimentação já fornecido pela empresa superar o valor mínimo previsto na presente cláusula, a refeição deverá ser de valor, qualidade e quantidades equivalentes ao valor diário do benefício já praticado pela empresa. Fica autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove por cento) do valor do auxílio-alimentação ora estabelecido.

O valor do auxílio alimentação dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2024, e que desde então recebem auxílio alimentação, será reajustado em 7,34% (sete inteiros e trinta e quatro centésimos por cento) em 01/01/2025, respeitado o valor mínimo de R\$25,42(vinte e cinco reais com quarenta e dois centavos), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio alimentação.

O auxílio alimentação não tem natureza salarial e os valores correspondentes não serão considerados como salário para nenhum fim.

As entidades sindicais convenientes recomendam que os empregadores do segmento de asseio e conservação, na medida do possível, tentem sensibilizar seus tomadores de serviços para adotar a faculdade aberta pelo § 4o do art. 5º-A da Lei nº 6.019/74 no sentido de estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento de refeição destinado aos seus empregados, ou ao menos o uso do mesmo local destinado às refeições.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO LANCHE**

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2025, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho de até 6 (seis horas) auxílio lanche sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$12,71(doze reais com setenta e um centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio lanche mediante o fornecimento de lanche em restaurante/lanchonete própria ou de terceiros de valor não inferior a R\$12,71(doze reais com setenta e um centavos) por dia de efetivo trabalho, ou ainda mediante o fornecimento de lanche pronto, de quantidade e qualidades equivalentes a um lanche de restaurante/lanchonete no valor de R\$12,71(doze reais com oitenta e quatro centavos), autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove inteiros por cento) do valor do auxílio lanche ora estabelecido.

O auxílio lanche, na medida em que o contrato de trabalho ultrapassar o período de experiência, será fornecido de forma antecipada e em parcela única mensal.

O auxílio lanche não tem natureza salarial e os valores correspondentes não serão considerados como salário para nenhum fim. Convencionam as partes que o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico, manual ou eletrônico, contados 5 (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término da respectiva jornada trabalho, não será computado para a definição/cálculo da jornada diária de trabalho para os fins previstos nesta cláusula, isto é, para apurar se a jornada diária foi ou não superior a 6 (seis) horas.

O valor do auxílio lanche dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2024, e que desde então recebem auxílio lanche, será reajustado em 7,34% (sete inteiros e trinta e quatro centésimos por cento) em 01/01/2025, respeitado o valor mínimo de R\$12,71(doze reais com setenta e um centavos), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio lanche.

O auxílio lanche ora instituído, independentemente da carga horária diária cumprida, não se somará e será excludente em relação auxílio alimentação estabelecido na cláusula anterior, e vice-versa, de modo que o trabalhador em hipótese alguma fará jus ao auxílio alimentação e ao auxílio lanche concomitantemente no mesmo dia de trabalho.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores são obrigados a fornecer, antecipadamente e até o último dia do mês, vale-transporte para os seus empregados atenderem suas necessidades de transporte coletivo da residência ao local de trabalho e vice-versa.

Os empregadores, como ressarcimento do custo dos vales transporte, poderão descontar dos salários a quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor bruto do salário normativo mensal da função desempenhada pelo empregado ou, caso o empregado cumpra jornada de trabalho reduzida e receba salário proporcional à jornada reduzida, do valor bruto do salário mensal contratado.

Durante o prazo de vigência do contrato de experiência o vale transporte poderá ser fornecido de forma diária no local da prestação dos serviços, enquanto que a partir do término da vigência do contrato de experiência o vale transporte será fornecido no local da prestação dos serviços e em periodicidade mínima semanal.

Nas localidades onde não há a comercialização/sistema de fichas, ticket ou cartão magnético de vale-transporte ou nas localidades onde o empregador não tenha filial ou escritório, o empregadores terá a faculdade de cumprir a obrigação de concessão de vale-transporte mediante a antecipação em dinheiro da quantia necessária a permitir o deslocamento do empregado da residência para o trabalho e vice-versa.

O valor da antecipação em dinheiro, que corresponde ao excedente à participação do empregado, de 6% (seis por cento) do valor do salário normativo da função desempenhada pelo empregado, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Havendo interesse do(a) empregado(a), concordância do empregador e formalização mediante acordo escrito entre as partes, fica autorizado que as necessidades de transporte dos trabalhadores da residência ao local de trabalho e vice-versa sejam atendidas (a) através da concessão de cartão combustível pelo empregador no valor equivalente à soma das passagens diárias do transporte público respectivo que o(a) empregado(a) usaria por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado(a); (b) através de convênio a ser celebrado entre o empregador e postos de combustíveis que assegure a concessão ao(a) empregado(a) da quantidade de combustível equivalente à soma das passagens diárias do transporte público respectivo que o(a) empregado(a) usaria por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado(a), e (c) através da disponibilização pelo empregador do uso de aplicativos de transporte, também com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado.

Havendo incompatibilidade entre os horários do transporte público regular e os horários de início e/ou término da jornada de trabalho, e desde que o empregador não forneça transporte, desde que na localidade seja aceito "Cartão combustível" e desde que haja pedido escrito do empregado, a empregadora concederá "cartão combustível" no valor equivalente à soma das passagens diárias do transporte público respectivo que o(a) empregado(a) usaria por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de descontos nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MATERIAL ESCOLAR**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO INVALIDEZ**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL DO TRABALHADOR**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL CÔNJUGE / COMPANHEIRO (A)**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL DO FILHO**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

### **AUXÍLIO MATERNIDADE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO BABÁ**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO NATALIDADE**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO FARMÁCIA PARA O BEBÊ**

VER CLAÚSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

### **OUTROS AUXÍLIOS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR**

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

O plano será administrado pela FEEAC/RS - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul, sendo gerido por empresas especializadas que garantam o fiel cumprimento dos auxílios e benefícios, abaixo estabelecidos e que sejam previamente auditadas e autorizadas em conjunto pela FEEAC/RS e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul – SINDASSEIO/RS

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando em 10/02/2025**, desde que a Convenção Coletiva de Trabalho esteja assinada e produzindo efeitos, o valor **total de R\$24,10 (vinte e quatro reais e dez centavos)**, por trabalhador registrado no E-social como empregado no mês imediatamente anterior, inclusive os intermitentes, exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores, de modo a atender recomendação do Ministério Público do Trabalho. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

I- Os trabalhadores admitidos farão jus aos benefícios de imediato, e seu custeio será devido apenas no mês subsequente.

II- Os trabalhadores não terão direito a benefícios cujos fatos geradores ocorrerem a partir da data da rescisão dos respectivos contratos de trabalho.

III- O valor mensal de custeio do trabalhador será devido inclusive no mês da rescisão do respectivo contrato de trabalho.

Sendo assim, o custeio dos trabalhadores admitidos será suprido pelos trabalhadores demitidos, mesmo que a quantidade não seja similar.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

I - Nos casos em que haja mais de 1(um) beneficiário, a ordem de pagamento dos valores para os beneficiários será:

- 1º - cônjuge ou companheira (o) reconhecida (o)
- 2º - filhos, na inexistência do cônjuge ou companheira;
- 3º - pais, inexistindo cônjuge, companheira(o) e filhos;
- 4º - herdeiros legais, inexistindo o cônjuge ou companheira, (o)s filhos e os pais.

**Parágrafo Quinto**– O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 120% (cento e vinte por cento) dos valores dos respectivos auxílios em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês ou primeiro dia útil seguinte em casos em que dia 10 cair em dia que não haja expediente bancário, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

**Parágrafo Sétimo** – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo Nono** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial. A mando das Entidades Convenientes e com recursos financeiros oriundos desta cláusula, a(s) empresa(s) gestora(s) deverá(ão) garantir o fiel cumprimento dos auxílios aqui definidos, e, em atenção à recomendação do MPT, caso os benefícios não sejam

disponibilizados, as entidades sindicais convenientes, com recursos próprios e paritariamente, garantirão e proporcionarão aos respectivos beneficiários os auxílios propostos pelo Plano de Benefício Social Familiar.

**Parágrafo Décimo** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia, e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, todos os direitos do plano Benefício Social Familiar e Empresarial emergentes de fatos geradores ocorridos a partir da perda da eficácia do instrumento coletivo de trabalho ficarão suspensos até o restabelecimento da plena eficácia do instrumento coletivo de trabalho.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

**Parágrafo Décimo Segundo**– Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e [www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais)

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 550,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 200,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM

			REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6x	R\$444,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
	6X	R\$366,00	
	12X	R\$222,00	
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$660,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$4.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO

			TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		PARA FACILITAR A RECOLOCAÇÃO DO TRABALHADOR DESEMPREGADO, O “PLANO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR” DISPONIBILIZARÁ UMA REDE DE RELACIONAMENTO PARA CADASTRAMENTO DOS TRABALHADORES DENOMINADA “BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO”, CUJA BASE DE DADOS DOS TRABALHADORES DISPONÍVEIS FICARÁ À DISPOSIÇÃO DAS EMPRESAS DO SEGMENTO E DOS SINDICATOS.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO AUXÍLIO CRECHE - TRABALHADORA	6X	R\$145,00	<p>EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHOS VIVOS, FICA ASSEGURADO À MÃE TRABALHADORA REGISTRADA EM EMPRESA PARTICIPANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA ABRANGIDA POR ESTA CONVENÇÃO COLETIVA O “AUXÍLIO CRECHE”, QUE SERÁ CONCEDIDO DURANTE 6 (SEIS) MESES, COM VALOR MENSAL DE R\$ 145,00 (CENTO E QUARENTA E CINCO REAIS). O PAGAMENTO PODERÁ SER FEITO DIRETAMENTE A EMPREGADA, EM CHEQUE NOMINAL, CONTA CORRENTE OU EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO, PARA AUXILIAR NAS DESPESAS COM CRECHE E OU CUIDADORA, DEVENDO SER DISPONIBILIZADOS APÓS O ENCERRAMENTO DO AUXÍLIO MATERNIDADE.</p> <p>COMO O AUXÍLIO CRECHE TEM A INTENÇÃO DE AUXILIAR A EMPRESA NO ATENDIMENTO À LEGISLAÇÃO, ESTE BENEFÍCIO SÓ SERÁ PRESTADO SE A EMPRESA ESTIVER DEVIDAMENTE CADASTRADA E</p>

		EM SITUAÇÃO REGULAR COM AS CONTRIBUIÇÕES, DO CONTRÁRIO A EMPRESA TERÁ QUE ATENDER AO EXIGIDO NA LEGISLAÇÃO.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO ATENDIMENTO MÉDICO ONLINE GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, CONSULTA MÉDICA ON-LINE, COM ESPECIALISTA, SEM CUSTO, DURANTE SUA GESTAÇÃO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO 5 (CINCO) CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO, RENOVANDO AUTOMATICAMENTE AO TÉRMINO DESTE PERÍODO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM

		<p>ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO. A CONSULTA DE RETORNO PARA CONTINUIDADE DO ATENDIMENTO INICIAL, REALIZADA DENTRO DE 15 DIAS E NA MESMA PATOLOGIA, NÃO SERÁ COMPUTADA NO LIMITE DE CINCO CONSULTAS MÉDICAS ANUAIS.</p>
--	--	---

#### BENEFÍCIOS PARA OS CÔNJUGES E FILHOS

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO – CÔNJUGE	1X R\$ 3.333,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO - FILHOS	1X R\$ 2.222,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.

#### BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X R\$4.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA

			EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO REEMBOLSO LICENÇA PATERNIDADE	1X	R\$333,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR, SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ESTRUTURAL OU REEMBOLSO ASO		SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O PCMSO, PPRA, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS.  CASO A EMPRESA OPTE EM PERMANECER COM SUA ATUAL CLÍNICA PRESTADORA DE SERVIÇOS; PODERÁ SOLICITAR O REEMBOLSO DOS EXAMES ASO NO VALOR, DE R\$ 15,00 (QUINZE REAIS) CADA, BASTANDO PARA ISSO ENCAMINHAR OS LAUDOS EFETUADOS ATRAVÉS DA PLATAFORMA ONLINE, DISPONÍVEL NO SITE DA GESTORA.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		PARA FACILITAR A COMUNICAÇÃO DAS EMPRESAS DO SETOR COM SEUS TRABALHADORES, O PLANO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR DISPONIBILIZARÁ O “BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA” POR MEIO DE UM APLICATIVO, POSSIBILITANDO O ENVIO DE NOTÍCIAS E AVISOS DE FORMA RÁPIDA E DESBUROCRATIZADA, AGILIZANDO O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO DAS EMPRESAS COM SEUS TRABALHADORES E REDUZINDO SEUS CUSTOS.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		VISANDO O PREENCHIMENTO DE VAGAS DISPONIBILIZADAS E OFERECIDAS PELAS EMPRESAS DO SEGMENTO, O “PLANO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR”

		DISPONIBILIZARÁ O DENOMINADO “BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS”, QUE OFERECERÁ UM CANAL DE COMUNICAÇÃO ENTRE EMPRESAS, TRABALHADORES E SINDICATOS, DE UMA FORMA MAIS ÁGIL E MODERNA, ATRAVÉS DA WEB.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO PLATAFORMA PARA FACILITAR E AGILIZAR O REGISTRO E CONTROLE DE PONTO DOS COLABORADORES INTERNOS OU EXTERNOS, COM A DISPONIBILIZAÇÃO DE UM APLICATIVO INSTALADO NO CELULAR DOS TRABALHADORES DO SEGMENTO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS, 5 CONSULTAS MENSAIS SEM CUSTOS, COM INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES. TAIS CONSULTAS SEM

		CUSTOS ESTÃO LIMITADAS ÀS 75 PRIMEIRAS SOLICITAÇÕES DO MÊS. EM EXCEDENDO ESTAS FRANQUIAS, CASO SEJA DE INTERESSE DA EMPRESA PODERÁ SER CONTRATADA NOVAS CONSULTAS AO CUSTO DE R\$ 25,00 CADA, PAGAS DIRETAMENTE AO PRESTADOR.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS, 5 CONSULTAS MENSAIS SEM CUSTOS, COM INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS JURÍDICAS PARA TOMADA DE DECISÕES. TAIS CONSULTAS SEM CUSTOS ESTÃO LIMITADAS ÀS 75 PRIMEIRAS SOLICITAÇÕES DO MÊS. EM EXCEDENDO ESTAS FRANQUIAS, CASO SEJA DE INTERESSE DA EMPRESA PODERÁ SER CONTRATADA NOVAS CONSULTAS AO CUSTO DE R\$ 25,00 CADA, PAGAS DIRETAMENTE AO PRESTADOR.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – Em havendo judicialização desta cláusula, apenas os benefícios destinados às empresas ficam suspensos até decisão judicial transitada em julgado ou quitação do débito existente.

**Parágrafo Décimo Quarto** - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

**Parágrafo Décimo Quinto** - Caso a empresa opte por uma prestação de serviço não gerida por entidade contratada pelos sindicatos, deverá, antes da contratação, encaminhar à FEEAC/RS a apresentação do programa/sistema de benefícios, bem como a minuta do respectivo contrato, com a discriminação da forma de operação e prestação de todos os benefícios e serviços aqui pactuados, cuja contratação deverá ser autorizada por escrito pela FEEAC/RS.

**Parágrafo Décimo Sexto** - No ato da homologação dos contratos de trabalho o empregador deverá apresentar ao sindicato profissional as guias comprobatórias do recolhimento das contribuições para o custeio do "Plano de Benefício Social Familiar", juntamente com o CAGED ou documento equivalente de cada mês.

**Parágrafo Décimo Sétimo** - BENEFÍCIO SOCIAL DE AUXÍLIO EDUCACIONAL

Os filhos(as) de empregados(as) registrados em empresas participantes da categoria econômica, desde que matriculados em pré-escola ou no ensino fundamental e que tenham até 14(quatorze) anos de idade, os filhos com qualquer idade matriculados em instituições/escolas que atendam crianças/pessoas com necessidades especiais (APAE), bem como os(as) empregados(as) que estiverem estudando em instituições de ensino regular de todos os graus autorizadas pelo MEC, receberão anualmente um kit escolar composto por materiais essenciais para o uso de alunos matriculados. A entrega dos kits ocorrerá no período a ser definido entre as partes, de acordo com regulamento específico a ser estabelecido pela FEEAC.

**Parágrafo Décimo Oitavo** - DEMAIS BENEFÍCIOS SOCIAIS E AUXÍLIOS

O "Plano Benefício Social Familiar" também disponibilizará ao segmento o "Benefício Conecta Entidades" com objetivo de conectar as Entidades Convenientes com as empresas e trabalhadores do setor, através de aplicativo, para envio de notícias e aviso de interesses do segmento.

Com intuito de proporcionar melhor atendimento ao segmento será disponibilizado o "Benefício Gestão e Cobrança" com objetivo de proporcionar maior facilidade na geração e impressão de boletos e cobrança, realizando a cobrança e gerando maior controle aos Sindicatos.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIA**

As empresas do segmento econômico terão a faculdade de estabelecer convênios com farmácias para atendimento de seus empregados, limitando o valor mensal de compras em 20% do salário-base mensal e com o desconto em folha dos respectivos valores gastos pelos empregados.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONSULTA MÉDICA ON LINE**

VER CLÁUSULA 30ª DO PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO**

Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano a contar da rescisão do contrato anterior, será vedada a celebração de novo contrato de experiência caso a readmissão seja para a mesma função antes exercida e desde que o empregado na vigência do contrato anterior tenha cumprido integralmente o prazo de contratação por experiência.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas, no ato da admissão, deverão fornecer aos empregados cópia do contrato de trabalho, mediante protocolo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS**

As rescisões de contrato de trabalho com mais de ano de vigência serão homologadas pelo Sindicato Profissional, nos termos e condições adiante apresentadas.

1- As homologações dos direitos rescisórios serão realizadas de forma presencial exclusivamente para os contratos de trabalho executados na cidade de Passo Fundo.

1.1. Nas homologações presenciais, o empregador deverá promover o agendamento da homologação junto ao sindicato de trabalhadores no prazo de até cinco dias após a concessão do aviso prévio ou do pedido de demissão. Uma vez recebido o pedido de agendamento, a entidade sindical terá cinco dias para efetuar confirmação da data, garantindo-se o intervalo mínimo de dez dias entre a data de confirmação pela entidade laboral e a data de realização da homologação.

1.2. Na hipótese de homologação presencial, a empregadora deverá comparecer no Sindicato Profissional na data agendada para a homologação do respectivo TRCT, o que deverá ocorrer obrigatoriamente até o 20º dia após o recebimento pelo Sindicato do pedido de agendamento apresentado pelo empregador, sob pena de aplicação de multa em favor do empregado no valor equivalente a um (01) salário-base, sem prejuízo da multa estabelecida para o caso de atraso no pagamento das parcelas rescisórias. Não haverá a incidência da multa se a mesma não se realizar no prazo ora estabelecido em razão do não comparecimento do empregado, por falta de agenda do Sindicato Profissional ou, ainda, por negativa infundada de assinatura/homologação por parte do empregado ou do Sindicato Profissional.

1.3. O Sindicato Profissional registrará no verso no Recibo de Rescisão Contratual: (a) a data agendada pelo Sindicato Profissional para a homologação da rescisão contratual; (b) eventual ausência do empregado na data

agendada para homologação; (c) o motivo da eventual não homologação da rescisão e a presença da empregadora no dia e hora agendados.

1.4. O Sindicato Profissional assume o compromisso de assinar e registrar/carimbar a homologação em todas as páginas/folhas do recibo de rescisão contratual.

1.5. Caso a entidade laboral não tenha agenda ou não consiga realizar a homologação da rescisão contratual no prazo de até 20 dias a contar do recebimento do pedido de agendamento apresentado pelo empregador, a homologação passará automaticamente para o módulo "Homologação Virtual", disponível no site da FEEAC - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul <https://www.feeacrs.com.br/homologacoes/>, não sendo mais aplicáveis e não havendo mais a incidência das previsões dos subitens "1.2", "1.3" e "1.4."

1.6. Caso o empregado manifeste expressamente sua vontade de não ir ao Sindicato Profissional para a homologação presencial, a respectiva homologação será realizada no módulo "homologação virtual", na forma das regras estabelecidas no item "2" desta cláusula.

1.6.1. A manifestação expressa de que trata o subitem 1.6 será apresentada ao empregador através de um dos seguintes meios: (a) por escrito de próprio punho ou por formulário assinado pelo empregado; (b) por e-mail enviado pelo empregado ao empregador.

1.6.2. Para que a troca do módulo de homologação efetivamente se opere, o empregador, no prazo de até cinco dias após a concessão do aviso prévio ou do pedido de demissão, deverá (a) enviar e-mail ao Sindicato Profissional com a informação de que o empregado não quis a homologação presencial, anexando cópia em PDF da manifestação expressa do empregado em tal sentido, ou (b) reencaminhar o e-mail em que o empregado manifestou o não interesse pela homologação presencial.

2. Nas demais localidades da base territorial do sindical laboral, que não a localidade de Passo Fundo, as homologações serão realizadas exclusivamente através do sistema informatizado denominado "Homologação Virtual", disponível no site da FEEAC - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul <https://www.feeacrs.com.br/homologacoes/>

2.1. Os empregadores deverão encaminhar o pedido de homologação virtual no prazo de até dez dias após o pagamento das parcelas rescisórias, sob pena de aplicação de multa em favor do empregado no valor equivalente a um (01) salário-base, sem prejuízo da multa estabelecida para o caso de atraso no pagamento das parcelas rescisórias.

2.2. A partir do recebimento do e-mail enviado pelo empregador pedindo a homologação de determinada homologação, o Sindicato Laboral, através da FEEAC, confirmará a homologação ou apresentará as inconformidades para a não homologação no prazo de até 5 dias.

2.3. A confirmação da homologação se dará através da remessa do TRCT em PDF com a assinatura do representante da FEEAC.

3. O agendamento de homologação de rescisão de contrato de trabalho que demande a apresentação dos exames demissionais "Hepatite – HVA", Hepatite HBSCA", "ECG" ou "EEG", deverá observar e se adequar aos prazos especiais praticados para a entrega dos resultados dos exames especiais.

4. A homologação da rescisão contratual, não representará exigência ou condição para o levantamento do FGTS ou para a solicitação e recebimento do seguro desemprego.

5. A homologação da rescisão contratual representa direito assegurado a todos os trabalhadores com mais de ano de contrato, independentemente de ser associado ou de estar em dia com as contribuições para do Sindicato Profissional.

6. No momento da Homologação, desde que expressamente autorizado pelo trabalhador, as informações pessoais lançadas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, serão utilizadas para formação de cadastro de reserva, sendo disponibilizadas às empresas do segmento sempre que houver a necessidade de contratação de pessoal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOCUMENTOS**

No ato da homologação presencial da rescisão contratual, o empregador deverá apresentar/entregar os seguintes documentos: 1 - carta de aviso prévio; 2 - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias; 3 - Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado; 4 - Cópia da guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), com os respectivos depósitos nos últimos 6 (seis) meses, bem como a comprovação do depósito de 40% (quarenta por cento) devida pela rescisão, quando for o caso; 5 - Extrato do FGTS atualizado; 6 - Comprovante de entrega da CTPS; 7 - Extrato detalhado do Banco de Horas quando for o caso; 8 - Exame Médico Demissional, na forma da Portaria n.º 3.214, de 08-06-78, com a redação que a Portaria SSMT n.º 12, de 06-06-83 deu à NR-7 -; 9 - Cópia de entrega da Chave de Identificação referente ao FGTS; 10 - Comprovante de pagamento da rescisão contratual; 11 - PPP (Perfil Previdenciário Profissional). No caso do empregado receber remuneração variável (horas extras, adicional de horas extras, adicional noturno, etc.), fazer no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, demonstrativo para efeitos das integrações e apresentar os devidos recibos de pagamento salarial para comprovação do demonstrativo referido.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESPESAS DE DESLOCAMENTO PARA RESCISÕES CONTRATUAIS**

Os empregadores ficam obrigados a cobrir as despesas efetuadas pelos empregados que forem chamados para acerto de contas fora da localidade onde prestam seus serviços, a saber: alimentação, transporte e, quando for o caso, estadia, desde que efetuados sob orientação e determinação da empresa.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO**

O Sindicato Profissional fica obrigado a dar assistência sindical e a homologar os pedidos de demissão a ele submetidos, salvo se constatado algum vício formal ou de vontade.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Os Sindicatos Convenientes, com amparo nos preceitos dos artigos 611-A e 611-B da CLT, ajustam que a multa do artigo 9º da Lei 7.238/84 não terá aplicação e não terá eficácia em relação aos contratos de trabalho mantidos entre empregados e empregadores do segmento de asseio e conservação no Estado do Rio Grande do Sul.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARTA AVISO PRÉVIO**

A comunicação da rescisão contratual, quer de parte do empregador ou quer de parte do empregado, será feita através de carta aviso (aviso prévio) e, se for por justa causa, com a especificação do motivo desta.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO TRABALHO NO PERÍODO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado que for despedido sem justa causa ou que pedir demissão, poderá pedir a dispensa do cumprimento do aviso prévio e o empregador terá a faculdade de dispensá-lo ou não do cumprimento do aviso prévio.

Caso o empregador decida dispensar o empregado do cumprimento total ou parcial do aviso prévio trabalhado:

a) deverá o empregador registrar a concessão da dispensa no verso do aviso ou em documento próprio, fornecendo ao empregado cópia do aviso prévio ou cópia do documento próprio onde constou a dispensa do cumprimento do aviso prévio;

- b) deverá pagar as verbas rescisórias até o 1º (primeiro) dia útil seguinte à data inicialmente prevista para o término do aviso (data do término do aviso prévio se não houvesse a dispensa);
- c) ficará o empregador automaticamente desonerado do pagamento dos dias restantes do aviso prévio.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será suspenso se no seu curso o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, complementando-se os dias faltantes do aviso prévio quando o empregado retornar do benefício.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DA FUNÇÃO NA CTPS**

Os empregadores sujeitos ao E-Social anotarão os dados e as atualizações do contrato de trabalho na CTPS digital do empregado, enquanto que os empregadores não sujeitos ao E-Social seguirão anotando na CTPS física os dados e atualizações do contrato de trabalho, inclusive a função e o código correspondente da "Classificação Brasileira de Ocupações - CBO".

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO A MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

Em vista das peculiaridades da terceirização de serviços, fica facultada a celebração de acordo triangular entre (1) a empresa que está perdendo determinado contrato de prestação de serviços, (2) a empresa que está assumindo o mesmo contrato de prestação de serviços e (3) o empregado, este necessariamente sob a assistência de seu sindicato, com as seguintes condições: (a) a empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admite o empregado e a ele concede garantia de emprego pelo prazo de 6 (seis) meses; (b) o empregado será admitido na empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços com o mesmo salário e no dia imediatamente seguinte ao de seu desligamento da empresa que está perdendo o contrato, e (c) a empresa-empregadora que está perdendo o contrato de prestação de serviços, de um lado, ficará desonerada do pagamento do aviso prévio, vez que o empregado seguirá empregado e sem perder salário, e, de outro, recolherá em favor do empregado demitido a multa de 40% sobre o montante dos depósitos realizados e/ou devidos por conta de seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CURSOS**

Os cursos promovidos pelo empregador, quando a frequência ou comparecimento forem obrigatórios, serão realizados dentro da respectiva jornada de trabalho. No caso de exceder a jornada de trabalho, os empregados deverão receber o pagamento das horas excedentes acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento).

As horas superiores à jornada de trabalho contratada, consumidas/investidas pelos trabalhadores em cursos de aprimoramento profissional ministrados ou administrados pelo SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e outras entidades credenciadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de interesse do empregador e sem custos para o empregado, não serão computadas na jornada de trabalho e não serão consideradas como horas de trabalho para nenhum fim.

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIA DE POSTO DE TRABALHO**

Havendo disponibilidade de vaga para o exercício de função equivalente na mesma cidade, fica assegurada a troca de posto de trabalho para a mulher vítima de comprovada violência no ambiente de trabalho, desde que a violência seja denunciada através de boletim de ocorrência policial e desde que haja pedido formal da própria empregada para a troca do posto de trabalho.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA A EXECUÇÃO DO TRABALHO**

Os empregadores são obrigados a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUEBRA DE MATERIAL**

Não será permitido o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE**

Os Sindicatos Convenientes reforçam que são vedadas quaisquer formas de discriminação de trabalhadores e trabalhadoras na contratação e no ambiente de trabalho, seja por cor, raça, deficiência, crença religiosa, nacionalidade, naturalidade, sexo, orientação sexual e identidade de gênero, e incentivam e recomendam o implemento de ações positivas no sentido da promoção da diversidade e da inclusão.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - APOSENTADORIA**

O trabalhador que (a) contar com pelo menos 4 (quatro) anos de serviço ininterrupto para o mesmo empregador, que (b) estiver a 01 ano, ou menos, para obter as condições legais necessárias à concessão da aposentadoria não especial, que (c) for despedido sem justa causa e que (d) comprovar ao empregador, no prazo de até 30 dias após a comunicação da despedida sem justa causa, que atende os requisitos das letras "a" e "b" supra, adquirirá direito à estabilidade provisória no emprego até a data do implemento das condições necessárias à concessão da aposentadoria, salvo cometimento de falta grave.

A comprovação do atendimento das exigências das letras "a" e "b" deverá ser feita preferencialmente através da apresentação do CNIS – CADASTRO NACIONAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS.

O implemento das condições asseguram-lhe o direito à reintegração no emprego nas mesmas bases anteriores.

Não haverá direito à estabilidade provisória prevista nesta cláusula: (1) no caso de pedido de demissão ou de despedida por justa causa; (2) caso a despedida sem justa causa decorra de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços, desde que tal contrato seja o único mantido pelo empregador na localidade ou (3) caso a despedida sem justa causa decorra de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços, cumulada com a recusa do empregado de passar a trabalhar em outro posto de serviço na mesma localidade e sob as mesmas condições de salário e horário.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LIMPADOR ALPINISTA**

O exercício da função de limpador alpinista, assim entendidos os trabalhadores que exerçam suas atividades em altura superior a dois metros com risco de queda (NR 35), somente será autorizado mediante a comprovação de cumprimento das medidas estipuladas na norma técnica, constituindo-se em obrigação do empregador:

- a) garantir o treinamento do trabalhador;
- b) avaliação prévia de riscos;
- c) realização de exame médico voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, considerando também os fatores psicossociais;
- d) Fornecimento de EPIs.

§ Único: Fica garantido ao trabalhador o direito de recusa sempre que constatar evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS**

Os salários decorrentes das estabilidade provisórias reconhecidas e concedidas pelo presente ato Coletivo de Trabalho serão devidos apenas pelo período do afastamento até o limite de tempo previsto para o término da respectiva estabilidade. Tais estabilidade provisórias não prevalecerão no caso de pedido de demissão, término de contrato por prazo determinado e de comprovada ou confessada justa causa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DURAÇÃO DOS INTERVALOS NA JORNADA**

Considerando a especificidade dos serviços de asseio e conservação prestados às pessoas jurídicas de direito público e/ou privado, que não podem coincidir ou prejudicar o andamento normal destas outras atividades, fica permitido, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, que o intervalo entre turnos da mesma jornada de trabalho seja superior a 2h (duas horas) e até o máximo de 4h (quatro horas).

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA COMPENSATÓRIA**

É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação das horas no mesmo mês, na forma do § 6º, do art. 59 da CLT.

Fica autorizada, mediante acordo individual escrito, a adoção do horário de trabalho de 12 horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso de que trata o art. 59-A da CLT.

Aos trabalhadores contratados sob o regime especial de trabalho do art. 59-A da CLT (jornada 12 horas de trabalho por 36 de descanso), fica assegurado o pagamento do piso salarial da respectiva função previsto na Clausula Quarta da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não se admitindo remuneração inferior ao piso de 220h, vedada a contratação na condição de horista.

Dada as peculiaridades do serviço, fica autorizada, mediante acordo individual escrito, a adoção de intervalo intrajornada mínimo de 30 minutos na jornada compensatória de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas seguidas de descanso de que trata o art. 59-A da CLT para os trabalhadores lotados na execução dos serviços de portaria/recepção/vigia/guarda e similares.

Excetuam-se da exigência da licença prévia de que trata o artigo 60 da CLT o regime de compensação de horas semanal, o regime de compensação de jornada autorizado pelo § 6º, do art. 59 da CLT e o horário de trabalho de 12/36 horas autorizado pelo art. 59-A da CLT.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado “*BANCO DE HORAS*”, na forma do § 2º do art. 59 da CLT e dos critérios estabelecidos nesta cláusula.

A duração da jornada de trabalho poderá ser prorrogada sem que haja qualquer acréscimo salarial, mesmo em atividades insalubres, caso ocorra a correspondente diminuição da duração da jornada de outro dia, de tal maneira que não exceda, no período máximo de seis meses, à soma das jornadas semanais de trabalho legais previstas.

As horas do “*Banco de Horas*” não poderão ser descontadas ou compensadas com as férias dos empregados e as ausências legais estabelecidas no artigo 473 da CLT.

As horas trabalhadas para compensação serão sempre consideradas na paridade de 1h (uma hora) para 1h (uma hora).

Fica assegurado, em qualquer caso, o gozo de repouso semanal remunerado de 24h (vinte e quatro horas) coincidente com um domingo por mês e o gozo de intervalo de 11h (onze horas) entre duas jornadas de trabalho.

Salvo a fixação do repouso semanal remunerado noutro dia da semana, o trabalho prestado em domingo ou feriado será remunerado com adicional de 100% (cem por cento).

As horas extras prestadas e não compensadas no período de seis meses serão remuneradas com base no salário-hora vigente na época do pagamento, acrescidas do respectivo adicional de horas extras.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma indicada nesta cláusula, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas na forma do parágrafo terceiro do artigo 59 da CLT.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DESLOCAMENTO DO EMPREGADO**

Quando o intervalo entre um turno de trabalho e o turno seguinte for superior a 2h (duas horas) e até o limite de 4h (quatro horas), e houver deslocamento do empregado, a mando do empregador, para cumprir o 2º (segundo) turno em outro endereço ou outro tomador dos serviços, necessitando de transporte de ida, o empregador fornecerá para o empregado, antecipadamente, o dinheiro necessário para o pagamento das passagens de ida e volta, ou, alternativamente, vale-transporte, sem qualquer ônus para o empregado.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATRASO - REPOUSO - COMPENSAÇÃO**

Será assegurado o repouso semanal remunerado ao empregado que chegar atrasado ao serviço e receber autorização do empregador para trabalhar normalmente, compensando-se o atraso no final da jornada de trabalho do próprio dia ou de outro dia da mesma semana.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DOMINGOS E FERIADOS**

O trabalho em domingos poderá ser compensado com folga na mesma semana, e o trabalho em feriados com folga nos sete dias anteriores ou posteriores ao feriado. Caso não compensado, o trabalho em domingos e feriados terá um adicional de 100% (cem por cento) calculado sobre o salário-hora do empregado que trabalhar nestas condições.

Não se incluem na regra da presente cláusula as jornadas 12/36, posto que os domingos e feriados já estão compensados, na forma do parágrafo único, do art.59-A da CLT.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - REGISTRO DO PONTO**

Convencionam as partes que não será considerado trabalho extraordinário o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico, manual ou eletrônico, contados 5min (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término dos respectivos turnos de trabalho de cada jornada.

Para efeito de aplicação do art. 74 da CLT, considerar-se-á como estabelecimento, tendo em vista as peculiaridades do segmento, não as sedes dos empregadores, mas sim os postos ou frentes de trabalho onde os trabalhadores estejam executando seus serviços.

Fica autorizada a adoção, mediante acordo coletivo de trabalho, de sistemas alternativos eletrônicos de ponto que atendam as seguintes condições:

- a) a utilização do sistema não poderá gerar para os trabalhadores custos associados à aquisição do aparelho celular móvel e à banda de telefonia/ franquia de internet;
- b) o empregado poderá fazer os registros através de aparelho celular próprio ou de terceiros, ou, ainda, através de aparelho disponibilizado pela empresa nos locais de prestação dos serviços, vez que o acesso ao sistema deverá ser por "usuário" e "senha" específico para cada trabalhador;
- c) o sistema deve possibilitar a visualização eletrônica pelo empregado das marcações por ele realizadas;
- d) o sistema deve gerar extrato impresso mensal em duas vias, sendo uma para assinatura do empregado e arquivo da empregadora e outra para controle do empregado;
- e) o sistema deve garantir o absoluto sigilo da senha criada pelo empregado.

O Sindicato Profissional formalizará os acordos coletivos relativos a sistemas alternativos eletrônicos de ponto no prazo de até 10 dias da solicitação da empresa para a adoção do sistema alternativo que atenda as condições ora definidas.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FALTAS LEGAIS - COMUNICAÇÃO PRÉVIA**

O empregado fica obrigado a comunicar ao empregador, até o dia útil imediatamente anterior, as faltas ao trabalho pelos motivos relacionados nos incisos II, III (no caso de parto agendado), IV a VIII do artigo 473 da CLT.

O empregado, sempre que possível, comunicará ou solicitará que terceiros comuniquem à empregadora, pessoalmente, por telefone, e-mail ou carta, a necessidade e o tempo de afastamento do trabalho por motivos outros que não os indicados no artigo 473 da CLT, tais como, mas não se resumindo, a afastamento por doença e acidente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES ESCOLARES DO TRABALHADOR**

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do empregado, desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

Condicionado à concordância do empregado, que deverá ser manifestada por escrito, o pagamento do valor relativo ao período de férias poderá ser efetuado da seguinte forma:

- a) o valor do 1/3 de férias devido e o valor integral do abono de férias, se houver, obrigatoriamente até dois dias antes do início do gozo das férias,
- b) e o valor dos dias de férias gozados como se salários fossem, isto é, com o pagamento dos dias de férias gozados em um determinado mês até o dia do vencimento do salário do respectivo mês.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SAQUE DO PIS**

Os empregadores que não pagarem diretamente o PIS, deverão dispensar os seus empregados, que tenham jornada de trabalho coincidente com o horário de funcionamento dos bancos, durante 1 (um) dia para saque do PIS, sem prejuízo dos salários e demais direitos do trabalhador que comprove que realizou o saque no dia da dispensa.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que se demitir antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais, com o acréscimo do terço (1/3) constitucional.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO DOS FILHOS**

O pai, a mãe e o responsável legal de criança de até 14(quatorze) anos de idade que tiver que faltar ao serviço para atender problemas de saúde de seu filho ou representado ou que tiver que faltar ao serviço para acompanhar filho ou representado em apresentação de boletim escolar, na medida em que comprovar a necessidade e o efetivo atendimento médico-hospitalar ou o efetivo acompanhamento em apresentação de boletim escolar, terá as respectivas horas devidamente abonadas pelo empregador, assegurado o abono de no mínimo um turno de trabalho e no máximo de um dia de trabalho por atendimento médico e no máximo um turno de trabalho para recebimento de boletim, até o limite máximo de 8(oito) eventos por ano de vigência do respectivo contrato de trabalho, entendendo-se por "evento" cada um dos atendimentos médico-hospitalares ou cada um dos recebimento de boletins.

O mesmo direito é assegurado ao pai, à mãe e ao responsável legal de pessoa de qualquer idade que seja portadora de deficiência que a impossibilite de buscar sozinha o atendimento médico-hospitalar que necessita.

O limite máximo de 8(oito) faltas abonadas por ano não é cumulativo, de modo que cada ano novo de vigência do contrato assegurará apenas 8(oito) faltas abonadas, mesmo que no(s) ano(s) anterior(es) o empregado não tenha atingido o limite máximo de 8(oito) faltas abonadas.

O abono da falta será concedido a apenas um acompanhante por atendimento médico-hospitalar ou acompanhamento de entrega de boletim.

O abono da falta não abrangerá e não assegurará a concessão do vale transporte e nem do auxílio alimentação.

Para os empregados que trabalham em jornada 12/36, o abono será de meio turno de trabalho por evento.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - UNIFORME**

Se exigido uniforme de trabalho, este será fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação do uniforme é encargo do empregado, que o devolverá limpo no ato da rescisão do contrato de trabalho. A higiene e conservação de uniformes especiais é encargo do empregador.

Em não havendo a entrega do uniforme no ato da rescisão contratual ou no caso de comprovada má conservação do uniforme, o empregador ficará autorizado a descontar os respectivos valores do empregado.

Os uniformes de trabalho, quando exigidos, deverão oferecer segurança e conforto, inclusive térmico, e se adequarem ao ambiente e às atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRAZOS DE VALIDADE**

As empresas do segmento, na forma do subitem 7.4.3.5.2, da NR 07 da Portaria 3214/78, ficam autorizadas a ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90(noventa) dias.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ALTA PREVIDENCIÁRIA**

O empregado deverá se apresentar ao trabalho até o segundo dia seguinte ao da alta previdenciária, entregando à empregadora o competente documento da alta previdenciária. Caso o empregado resolva recorrer da alta previdenciária e opte por não trabalhar durante a tramitação do recurso, deverá ele comunicar sua intenção por escrito ao empregador no prazo de 5 dias da efetiva interposição do recurso administrativo.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS**

Os empregadores reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais que prestem serviços ao Sindicato profissional e pelos profissionais da rede pública e particular, desde que conste nos atestados o nome do profissional e seu número de inscrição no respectivo Conselho.

Os atestados médicos certificados digitalmente serão aceitos e reconhecidos como eficazes por empregados e empregadores.

Os empregados deverão entregar/encaminhar os atestados médicos aos empregadores no prazo mais curto possível e no máximo até o dia do retorno ao serviço, de modo a permitir a necessária substituição de pessoal e de modo a permitir a adequação da folha de pagamento.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - SESMET COLETIVO**

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul fica autorizado, para efeito das previsões do subitem 4.14.3, da NR 04 da Portaria 3214/78, a constituir, organizar e administrar "Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho" comuns ou coletivos (SESMT comum ou coletivo).

Os trabalhadores do segmento ficam autorizados a participar dos SESMT's dos tomadores de serviços de suas empregadoras (subitem 4.5.3 da NR 4 da Portaria 3214/78).

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO AO EXAME PRÉ-NATAL**

A trabalhadora que comunicar ao empregador, por escrito e com antecedência mínima de 5(cinco) dias, a necessidade de afastamento do trabalho em um dia por mês para a realização de exame pré-natal, além de assegurar a dispensa do trabalho no respectivo dia, fará jus ao vale transporte e ao auxílio alimentação do respectivo dia, este se a trabalhadora cumprir jornada diária de trabalho superior 6(seis) horas, desde que comprove a efetiva realização do exame até o segundo dia útil imediatamente seguinte.

## **RELAÇÕES SINDICAIS COMISSÃO DE FÁBRICA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE EMPRESA**

É facultativa a constituição da comissão prevista pelo art. 510-A da CLT, sendo que a referida comissão não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos dos incisos III e VI do caput art. 8º da Constituição.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os empregadores se obrigam a dispensar os membros efetivos da diretoria do sindicato profissional, sem prejuízos dos respectivos salários, por 15 (quinze) dias alternados no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que a dispensa seja requisitada com 48h de antecedência e que tenha por finalidade o atendimento de interesses do sindicato profissional.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PATRONAL**

Por decisão da Assembleia Geral da Categoria, tomada com amparo no preceito da alínea “e” do art. 513 da CLT, todas as empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO, recolherão compulsoriamente aos cofres do Sindicato, a título de Contribuição de Custeio da Atividade Sindical Patronal, a importância de R\$22,50 (vinte e dois reais e cinquenta centavos) por empregado com contrato de trabalho em vigor no mês de janeiro de 2025 e devidamente comprovado. O valor da Contribuição para custeio da atividade sindical patronal será recolhido em parcela única até o dia 10 (dez) de fevereiro de 2025, ou em até 09 (nove) parcelas mensais, iguais e consecutivas, desde que não resultem parcelas inferiores a R\$500,00 (quinhentos reais) cada uma e desde que a primeira parcela seja quitada espontaneamente até dia 10 (dez) de fevereiro de 2025, e as demais nos dias 10 (dez) dos meses imediatamente seguintes.

As empresas que desejarem boleto bancário para pagamento, poderão solicitar pelo e-mail [sindasseio@sindasseio.org.br](mailto:sindasseio@sindasseio.org.br), até dia 30/01/2025, bastando informar o CNPJ, razão social e o número de trabalhadores registrados.

Em caso de mora ou inadimplência, parcial ou total, haverá a incidência de cláusula penal de 10% (dez por cento) sobre o saldo devido já atualizado monetariamente pela variação mensal do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas) e acrescido de juros de mora de 1% ao mês.

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul – SINDASSEIO - fica autorizado a contratar empresa especializada para a operação do sistema de cobrança da Contribuição de Custeio da Atividade Sindical Patronal, ajustando a forma e os prazos de cobrança com vistas a melhor operacionalizar o sistema.

As Contribuições de Custeio da Atividade Sindical Patronal serão creditadas para o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO. A Assembleia Geral da Categoria que instituiu as contribuições é datada de 05 de novembro de 2024. Esta cláusula entra em vigor na data de 01 de janeiro de 2025.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL LABORAL**

As empresas componentes da categoria suscitada, por força de autorização expressamente concedida pela decisão da ASSEMBLEIA GERAL da categoria profissional realizada no dia 15 de outubro de 2024, na cidade de Ibirubá, descontarão dos empregados, associados ou não do sindicato, o valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco) reais nos meses de: fevereiro, abril, agosto e novembro de 2025, devendo os valores descontados serem recolhidos ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto. A contribuição é devida à entidade que representa a base territorial onde o trabalhador exerce suas atividades profissionais. As empresas da categoria econômica deixando de proceder ao recolhimento da Contribuição Assistencial nos prazos fixados, pagarão às suas próprias expensas, além do valor integral devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, atualização monetária e multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido já corrigido.

§ ÚNICO: A empregadora que descontar do empregado e não repassar para o Sindicato os valores da Contribuição para Custeio da Atividade Sindical Laboral ou de mensalidades associativas até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, incorrerá em multa de valor equivalente a 20% do valor descontado e não repassado, sem prejuízo da obrigação de repassar o valor descontado e sem prejuízo das penalidades previstas em lei para o ato.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO AO CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL LABORAL**

Fica assegurado aos trabalhadores, exclusivamente aos não sócios do Sindicato Profissional, o direito de oposição ao desconto da Contribuição para o Custeio da Atividade Sindical que poderá ser exercido nas seguintes condições: a) - Após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o Sindicato Profissional promoverá ampla divulgação do instrumento coletivo, através de boletim informativo a ser distribuído na categoria; b) - Após a divulgação do boletim, os interessados em exercer o direito de oposição deverão encaminhar carta, escrita de próprio punho, manifestando o direito individual ao Sindicato (exceção feita aos analfabetos que poderão servir-se de terceiro para apresentar manifestação). A carta poderá ser entregue diretamente no sindicato profissional ou postada via correio. c) - No momento da entrega da carta de oposição (ou do recebimento por correio) o Sindicato signatário verificará a efetividade do recolhimento aos cofres do Sindicato do desconto efetuado na folha do trabalhador (a). Comprovado o recolhimento o Sindicato providenciará a imediata restituição do valor descontado da folha de pagamento do trabalhador (a). d) - Após os necessários registros em banco de dados (instituído para o controle dos trabalhadores contribuintes) o Sindicato laboral enviará à empresa com a qual o trabalhador mantém vínculo contratual mensagem formal comunicando que contribuições futuras não devem ser descontadas do específico (a) trabalhador (a). Na hipótese do envio da carta ser feito por postagem o trabalhador deve informar seu nome completo, CPF, o Banco, agência, conta e operação (quando for o caso) para que a restituição possa ser realizada ou, de outra forma, informar contato para que seja o trabalhador informado da disponibilização da restituição da contribuição. A empresa suspenderá o desconto da contribuição após o recebimento da comunicação emitida pelo Sindicato Profissional. Caso comprovada a prática do patrocínio ou campanha pelas empresas no sentido de levar os seus empregados a exercer o direito de oposição, esta prática será considerada inválida e ineficaz, remanescendo para empresa a obrigação de descontar dos empregados e repassar ao Sindicato Profissional os valores das contribuições, com acréscimos, as expensas da empresa, dos juros de mora, correção monetária e multa. O Sindicato Profissional, caso decida pela desconsideração das oposições, deverá comunicar o fato às respectivas empresas a fim de prevenir responsabilidades e resguardar direitos.

#### **§ ÚNICO**

Se o direito de oposição for apresentado a entidade até o trigésimo dia após a data do primeiro desconto, o trabalhador terá direito a restituição integral do valor. Em caso contrário, a oposição implicará no cancelamento dos lançamentos futuros, sem efeito retroativo.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - OPOSIÇÃO A CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE**

## **SINDICAL PATRONAL**

As empresas não associadas ao Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO, terão o direito de se opor à Contribuição de Custeio da Atividade Sindical Patronal instituída na cláusula 74ª no prazo decadencial de 10 (dez) dias úteis a contar do registro da presente Convenção Coletiva do Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

O direito de oposição deverá ser exercido, no prazo de até 10 (dez) dias úteis a contar do registro da presente Convenção Coletiva do Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, através de documento assinado pelo(s) representante(s) legal(is) da empresa, indicando a razão social, CNPJ e endereço da empresa e o nome, CPF, RG e endereço do(s) signatário(s) do documento, acompanhado da última alteração do contrato social ou do estatuto social, e encaminhado por carta registrada/sedex com aviso de recebimento ao endereço do SINDASSEIO, a saber, Av. Paraná, nº 999, cidade de Porto Alegre / RS, CEP 90.240-600, considerada, para efeito da contagem do prazo decadencial, a data da postagem da correspondência.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

As entidades sindicais convenientes, inclusive para os efeitos dos artigos 607 e 608 da CLT, estarão autorizadas a emitir "Certidão de Regularidade Sindical" em favor das empresas da categoria econômica.

A emissão da "Certidão de Regularidade Sindical" estará condicionada a:

- a) quitação das Contribuições de Custeio da Atividade Sindical estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- b) cadastro regular e atualizado perante a entidade sindical;
- c) situação regular junto ao Plano de Benefício Social Familiar administrado pela FEEAC (Federação Laboral).

As certidões de regularidade sindical serão emitidas individualmente, com prazo de validade máximo de 90(noventa) dias.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - LIMITES POR EMPRESA**

O sindicato profissional conveniente compromete-se a observar o limite máximo de indicação e de eleição de 3 (três) candidatos aos cargos de Diretoria e Conselho Fiscal por empresa da categoria econômica.

A critério da entidade sindical laboral, havendo necessidade de convocação de membro da diretoria eleita, titular ou suplente, para o exercício de suas atividades junto ao sindicato, a entidade sindical deverá requisitar o dirigente eleito através de pedido escrito à empresa, ficando assegurada a cedência do empregado pelo período correspondente à requisição, respeitado o prazo de duração do respectivo mandato sindical.

Em se verificando a requisição e a cedência, o contrato de trabalho será suspenso e a entidade sindical assumirá todos os encargos referentes ao período da cedência, incluindo mas não se limitando a salários, vantagens, auxílios e contribuições incidentes sobre a folha de pagamento e eventual rescisão do contrato de trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CAMARA DE CONCILIAÇÃO**

Os Sindicatos Convenientes, com amparo nos artigos 625-A, 625-C, 625-E e 611-A da CLT, ajustam neste ato a constituição de Comissão Intersindical de Conciliação Prévia para a solução de conflitos individuais do trabalho entre trabalhadores e empregadores.

A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia reger-se-á pelas seguintes regras gerais:

- a) a apresentação do conflito à Câmara de Conciliação será facultativa;
- b) a Comissão terá um representante nomeado pelo Sindicato Profissional e outro nomeado pelo Sindicato Patronal;
- c) os acordos celebrados, a critério das partes, poderão conceder eficácia liberatória em relação aos valores e direitos expressamente transacionados ou poderão ser submetidos à homologação judicial, na forma da alínea "f", do art. 652 da CLT, para quitação parcial ou geral do contrato de trabalho;
- d) os termos de acordo terão efeito de título executivo extrajudicial;
- e) o acesso à Câmara de Conciliação será gratuito aos trabalhadores e empregadores associados às respectivas entidades sindicais;
- f) haverá uma taxa de sucesso de 10% sobre o valor do acordo celebrado, a ser paga pelo empregador;
- g) as regras de funcionamento da Comissão serão definidas em seu Regimento Interno.

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PUBLICIDADE DO ATO COLETIVO DE TRABALHO**

Os empregadores ficam obrigados a afixar em local visível e de fácil acesso aos empregados, pelo prazo de 90 (noventa) dias a contar de sua assinatura, cópia da íntegra da Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho e, ainda, da Sentença Normativa vigente.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser disponibilizada pelas entidades signatárias em local visível e de fácil acesso aos integrantes da categoria, podendo ser disponibilizada em endereço eletrônico (sitio) internet com acesso livre.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DUMPING SOCIAL E MULTAS**

##### **COMBATE AO DUMPING SOCIAL E INCENTIVO ÀS BOAS PRÁTICAS TRABALHISTAS**

As partes se comprometem a adotar políticas permanentes de combate ao DUMPING SOCIAL no segmento de prestação de serviços terceirizados de Asseio e Conservação no RS, assim entendidas as práticas reiteradas de conduta que orientadas pelo objetivo de estabelecer concorrência desleal, atentem contra as disposições expressas no presente instrumento coletivo, que representa o esforço conjunto dos convenientes na regulamentação do segmento no estado do RS, ao mesmo tempo em que reafirmam o compromisso com a valorização do trabalho decente e das boas práticas de gestão.

Com o objetivo de valorizar as boas práticas de gestão e coibir condutas incompatíveis com as disposições expressas na Convenção Coletiva de Trabalho, as partes convencionam a aplicação das penalidades adiante previstas

O empregador que descumprir as previsões desta convenção coletiva de trabalho especificamente em relação a (a) salários normativos e reajustes normativos, (b) adicional de tempo de serviço, (c) adicional de insalubridade, (d) auxílio alimentação, (e) auxílios previstos no plano de benefício familiar, (f) entrega da Relação de Empregados

Admitidos e cópia da RAIS, (g) fornecimento de cópia do contrato de trabalho, (h) 13º salário, desde que tais irregularidades sejam apuradas e confirmadas pelos sindicatos convenientes, incorrerá em multa de quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida, e, no caso de reincidência, multa de 20% (vinte por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida.

O empregador que, em até 10(dez) dias da formalização da rescisão de contrato de trabalho com menos de ano de vigência, não entregar ao empregado sua CTPS devidamente atualizada, incorrerá em multa a favor do empregado prejudicado em quantia igual ao seu salário básico.

O empregador que obrigar ou coagir seus empregados a fazer a opção pela não homologação da rescisão contratual pelo módulo presencial, conforme facultado no item 1.6 da Cláusula Trigésima Quinta desta convenção (Homologação dos Direitos Rescisórios), incorrerá em multa em favor do empregado prejudicado de quantia igual a um salário mensal do próprio empregado.

O procedimento a ser observado pelos sindicatos convenientes para a apuração das irregularidades e confirmação da incidência das multas será o seguinte:

1)- Constatada/denunciada a irregularidade, o sindicato profissional conveniente encaminhará notificação escrita à empresa com a descrição da irregularidade, com a abertura de prazo de 10 (dez) dias para a apresentação de defesa escrita e apresentação de documentos, e com a orientação no sentido de que a defesa/justificativa deva ser encaminhada tanto ao sindicato profissional, como ao sindicato patronal;

2)- No prazo de 10 (dez) dias a contar do término do prazo para a apresentação da defesa/justificativa, Comissão Especial, formada por dois representantes nomeados pela FEEAC-RS - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul e dois representantes nomeados pelo Sindicato patronal conveniente, reunir-se-á para examinar os argumentos e documentos apresentados, decidir pela realização de diligência ou deliberar no sentido da confirmação ou não da incidência da multa;

3)- Se a Comissão Especial decidir pela realização de alguma diligência, nova reunião deverá acontecer no prazo de até 20 (vinte) dias para a deliberação acerca da confirmação ou não da incidência da multa; (4) serão lavradas atas das decisões da Comissão Especial.

As multas ora estabelecidas somente serão devidas e somente poderão ser cobradas se a Comissão Especial, por maioria dos seus integrantes, decidir pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa.

As multas ora estabelecidas, desde que a Comissão Especial tenha decidido pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa, poderão ser cobradas judicial ou extrajudicialmente pelo empregado prejudicado ou pelo sindicato profissional em nome e representação do empregado prejudicado.

As multas estabelecidas nesta cláusula não excluem as multas por atraso nas homologações e no pagamento dos direitos rescisórios e nem as demais penalidades fixadas em outras cláusulas desta convenção.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

O Sindicato Profissional obriga-se a formular proposta para o Sindicato Patronal, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção, até o dia 31 de outubro de 2025. O Sindicato Patronal, por sua vez, compromete-se a realizar a sua Assembleia Geral no prazo de 05 dias úteis da apresentação da proposta e a reunir-se com o Sindicato Profissional no prazo de 03 dias úteis a contar da realização da Assembleia Geral para apresentação da contraproposta.

As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 16.12.2025, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO À ADESAO AO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ**

As empresas, cujo enquadramento tributário fiscal permitir o acesso ao "Programa Empresa Cidadã", ficam orientadas a, facultativamente, adotar as medidas necessárias à adesão ao programa, de modo a possibilitar a ampliação de benefícios a trabalhadores, dentre eles, em especial, a concessão de licença maternidade de seis meses.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - ACORDOS COLETIVOS**

Os acordos coletivos de trabalho firmados a partir desta data, para ter validade e eficácia, não poderão conter previsões que reduzam os direitos assegurados em lei e/ou na presente convenção coletiva de trabalho e deverão ter a anuência e assinatura conjunta do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - CADASTRO JUNTO AO SESC**

As empresas do segmento econômico, sempre que houver requerimento de seus trabalhadores, ficam obrigadas a cadastrar-se junto ao Serviço Social do Comércio – SESC para que os trabalhadores gozem dos benefícios de sócio.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO GARI**

Os empregadores se obrigam a conceder no “Dia do Gari” (dia 16 de maio) uma unidade extra de auxílio alimentação ou uma unidade extra de auxílio lanche, dependendo da carga horária, tal como previsto nas cláusulas 19ª e 20ª desta Convenção, a todos os trabalhadores(as) lotados(as) em atividades operacionais da limpeza urbana(garis, varredores, roçadores, coletores, catadores e recicladores) que efetivamente laborarem no “Dia do Gari”.

}

**ADRIANA MAIA MELLO**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S**

**TIAGO BITELLO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP. DE ASSEIO, CONSERV, ZELADORIA, RECICL DE LIXO, LIMPEZA URB,**  
**AMBIENTAL E DE AREAS VERDES E EMP. DE SER TERCEIRIZ.**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA LABOTRAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001610/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/06/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR031221/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.266659/2024-44  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/06/2024

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE CARGA E LOGISTICA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SETCERGS, CNPJ n. 92.964.451/0001-67, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). SERGIO MARIO GABARDO;

E

SIND EMPREGADOS EM EMP TRANSP RODOV CARGA SECA DO RS , CNPJ n. 95.180.121/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ROBERTO BARCK;

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 maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em transporte rodoviário de cargas**, com abrangência territorial em **Aceguá/RS, Água Santa/RS, Ajuricaba/RS, Alecrim/RS, Alegria/RS, Almirante Tamandaré do Sul/RS, Alpestre/RS, Alto Alegre/RS, Alto Feliz/RS, Alvorada/RS, Amaral Ferrador/RS, Ametista do Sul/RS, André da Rocha/RS, Anta Gorda/RS, Arambaré/RS, Araricá/RS, Aratiba/RS, Arroio do Meio/RS, Arroio do Padre/RS, Arroio do Sal/RS, Arroio do Tigre/RS, Arroio dos Ratos/RS, Arvorezinha/RS, Augusto Pestana/RS, Áurea/RS, Balneário Pinhal/RS, Barão de Cotegipe/RS, Barão do Triunfo/RS, Barra do Guarita/RS, Barra do Ribeiro/RS, Barra do Rio Azul/RS, Barra Funda/RS, Barracão/RS, Barros Cassal/RS, Benjamin Constant do Sul/RS, Boa Vista das Missões/RS, Boa Vista do Buricá/RS, Boa Vista do Cadeado/RS, Boa Vista do Incra/RS, Bom Princípio/RS, Bom Progresso/RS, Bom Retiro do Sul/RS, Boqueirão do Leão/RS, Bossoroca/RS, Bozano/RS, Braga/RS, Brochier/RS, Butiá/RS, Cachoeira do Sul/RS, Cachoeirinha/RS, Cacique Doble/RS, Caibaté/RS, Caiçara/RS, Camaquã/RS, Camargo/RS, Cambará do Sul/RS, Campestre da Serra/RS, Campina das Missões/RS, Campinas do Sul/RS, Campo Bom/RS, Campo Novo/RS, Campos Borges/RS, Candelária/RS, Cândido Godói/RS, Candiota/RS, Canoas/RS, Canudos do Vale/RS, Capão Bonito do Sul/RS, Capão da Canoa/RS, Capão do Cipó/RS, Capela de Santana/RS, Capitão/RS, Capivari do Sul/RS, Caraá/RS, Carlos Gomes/RS, Casca/RS, Caseiros/RS, Catuípe/RS, Centenário/RS, Cerrito/RS, Cerro Branco/RS, Cerro Grande do Sul/RS, Cerro Grande/RS, Cerro Largo/RS, Charqueadas/RS, Charrua/RS, Chiapetta/RS, Chuvisca/RS, Cidreira/RS, Ciriaco/RS, Colinas/RS, Condor/RS, Constantina/RS, Coqueiro Baixo/RS, Coqueiros do Sul/RS, Coronel Barros/RS, Coronel Bicaco/RS, Coxilha/RS, Crissiumal/RS, Cristal do Sul/RS, Cristal/RS, Cruz Alta/RS, Cruzaltense/RS, Cruzeiro do Sul/RS, David Canabarro/RS, Derrubadas/RS, Dezesseis de Novembro/RS, Dilermando de Aguiar/RS, Dois Irmãos das Missões/RS, Dois Irmãos/RS, Dois Lajeados/RS, Dom Feliciano/RS, Dom Pedrito/RS, Dom Pedro de Alcântara/RS, Doutor Maurício Cardoso/RS, Doutor Ricardo/RS, Eldorado do Sul/RS, Encantado/RS, Encruzilhada do Sul/RS, Engenho Velho/RS, Entre Rios do Sul/RS, Entre-Ijuís/RS, Erebang/RS, Erechim/RS, Ernestina/RS, Erval Grande/RS, Erval Seco/RS, Esmeralda/RS, Esperança do Sul/RS, Estação/RS, Estância Velha/RS, Esteio/RS, Estrela Velha/RS, Estrela/RS, Eugênio de Castro/RS, Faxinalzinho/RS, Fazenda Vilanova/RS, Feliz/RS, Floriano Peixoto/RS, Fontoura Xavier/RS, Forquetinha/RS, Fortaleza dos Valos/RS, Frederico Westphalen/RS, Garruchos/RS, Gaurama/RS, General Câmara/RS, Gentil/RS, Getúlio Vargas/RS, Giruá/RS, Glorinha/RS, Gramado dos Loureiros/RS, Gramado Xavier/RS, Gravataí/RS, Guabiju/RS, Guaíba/RS, Guaporé/RS, Guarani das Missões/RS, Harmonia/RS, Herveiras/RS, Hulha Negra/RS, Humaitá/RS, Ibarama/RS, Ibiaçá/RS, Ibiraiaras/RS, Ibirapuitã/RS, Ibirubá/RS, Igrejinha/RS, Ijuí/RS, Ilópolis/RS, Imbé/RS, Imigrante/RS, Independência/RS, Inhacorá/RS, Ipê/RS, Ipiranga do Sul/RS, Irai/RS, Itacurubi/RS, Itapuca/RS, Itati/RS, Itatiba do Sul/RS, Ivoti/RS, Jaboticaba/RS, Jacuizinho/RS, Jacutinga/RS, Jaquirana/RS, Jóia/RS, Lagoa Bonita do Sul/RS, Lagoa dos Três Cantos/RS, Lagoa Vermelha/RS, Lagoão/RS, Lajeado do Bugre/RS, Lajeado/RS, Liberato Salzano/RS, Lindolfo Collor/RS, Linha Nova/RS, Maçambará/RS, Machadinho/RS, Mampituba/RS, Manoel Viana/RS, Maquiné/RS, Maratá/RS, Marau/RS, Marcelino Ramos/RS, Mariana Pimentel/RS, Mariano Moro/RS, Marques de Souza/RS, Mato Castelhano/RS, Mato Leitão/RS, Mato Queimado/RS, Maximiliano de Almeida/RS, Minas do Leão/RS, Miraguaí/RS, Montauri/RS, Monte Alegre dos Campos/RS, Montenegro/RS, Mormaço/RS, Morrinhos do Sul/RS, Morro Reuter/RS, Muçum/RS, Muitos Capões/RS, Muliterno/RS, Nicolau Vergueiro/RS, Nonoai/RS, Nova Alvorada/RS, Nova Araçá/RS, Nova Bassano/RS, Nova Boa Vista/RS, Nova Brésia/RS, Nova Candelária/RS, Nova Hartz/RS, Nova Pádua/RS, Nova Ramada/RS, Nova Roma do Sul/RS, Nova Santa Rita/RS, Novo Barreiro/RS, Novo Cabrais/RS, Novo Hamburgo/RS, Novo Machado/RS, Novo Tiradentes/RS, Novo Xingu/RS, Osório/RS, Paim Filho/RS, Palmares do Sul/RS, Palmeira das Missões/RS, Palmitinho/RS, Panambi/RS, Pantano Grande/RS, Paraí/RS, Paraíso do Sul/RS, Pareci Novo/RS, Parobé/RS, Passa Sete/RS, Passo do**

Sobrado/RS, Passo Fundo/RS, Paulo Bento/RS, Paverama/RS, Pedras Altas/RS, Pejuçara/RS, Picada Café/RS, Pinhal da Serra/RS, Pinhal/RS, Pinheirinho do Vale/RS, Pirapó/RS, Planalto/RS, Poço das Antas/RS, Pontão/RS, Ponte Preta/RS, Portão/RS, Porto Alegre/RS, Porto Lucena/RS, Porto Mauá/RS, Porto Vera Cruz/RS, Porto Xavier/RS, Pouso Novo/RS, Presidente Lucena/RS, Progresso/RS, Protásio Alves/RS, Putinga/RS, Quatro Irmãos/RS, Quinze de Novembro/RS, Redentora/RS, Relvado/RS, Rio dos Índios/RS, Rio Pardo/RS, Riozinho/RS, Roca Sales/RS, Rodeio Bonito/RS, Rolador/RS, Rolante/RS, Ronda Alta/RS, Rondinha/RS, Roque Gonzales/RS, Rosário do Sul/RS, Sagrada Família/RS, Saldanha Marinho/RS, Salto do Jacuí/RS, Salvador das Missões/RS, Sananduva/RS, Santa Bárbara do Sul/RS, Santa Cecília do Sul/RS, Santa Clara do Sul/RS, Santa Cruz do Sul/RS, Santa Margarida do Sul/RS, Santa Maria do Herval/RS, Santo Ângelo/RS, Santo Antônio da Patrulha/RS, Santo Antônio das Missões/RS, Santo Antônio do Palma/RS, Santo Antônio do Planalto/RS, Santo Augusto/RS, Santo Expedito do Sul/RS, São Borja/RS, São Domingos do Sul/RS, São Francisco de Assis/RS, São Gabriel/RS, São Jerônimo/RS, São João da Urtiga/RS, São Jorge/RS, São José das Missões/RS, São José do Herval/RS, São José do Hortêncio/RS, São José do Inhacará/RS, São José do Ouro/RS, São José do Sul/RS, São José dos Ausentes/RS, São Leopoldo/RS, São Luiz Gonzaga/RS, São Martinho/RS, São Miguel das Missões/RS, São Nicolau/RS, São Paulo das Missões/RS, São Pedro da Serra/RS, São Pedro das Missões/RS, São Pedro do Butiá/RS, São Sebastião do Cai/RS, São Valentim do Sul/RS, São Valentim/RS, São Valério do Sul/RS, Sapiranga/RS, Sapucaia do Sul/RS, Seberi/RS, Sede Nova/RS, Segredo/RS, Selbach/RS, Senador Salgado Filho/RS, Sentinela do Sul/RS, Serafina Corrêa/RS, Sérico/RS, Sertão Santana/RS, Sertão/RS, Sete de Setembro/RS, Severiano de Almeida/RS, Sinimbu/RS, Sobradinho/RS, Soledade/RS, Tabai/RS, Tapejara/RS, Tapes/RS, Taquara/RS, Taquari/RS, Taquaruçu do Sul/RS, Tenente Portela/RS, Terra de Areia/RS, Teutônia/RS, Tio Hugo/RS, Tiradentes do Sul/RS, Torres/RS, Tramandai/RS, Travesseiro/RS, Três Arroios/RS, Três Cachoeiras/RS, Três Coroas/RS, Três Forquilhas/RS, Três Palmeiras/RS, Três Passos/RS, Trindade do Sul/RS, Triunfo/RS, Tunas/RS, Tupanci do Sul/RS, Tupandi/RS, Turuçu/RS, Ubiretama/RS, União da Serra/RS, Unistalda/RS, Vale do Sol/RS, Vale Real/RS, Vale Verde/RS, Vanini/RS, Venâncio Aires/RS, Vera Cruz/RS, Vespasiano Corrêa/RS, Viadutos/RS, Viamão/RS, Vicente Dutra/RS, Vila Lângaro/RS, Vila Maria/RS, Vila Nova do Sul/RS, Vista Alegre do Prata/RS, Vista Alegre/RS, Vista Gaúcha/RS, Vitória das Missões/RS, Westfália/RS e Xangri-lá/RS.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

As partes, de forma expressa e somente a partir de janeiro de 2025, ajustam-se no sentido do estabelecimento dos salários mínimos profissionais, conforme tabela abaixo:

NOMENCLATURA DA FUNÇÃO	VALOR DO PISO
Motorista Estrada Rodotrem	R\$ 2.958,33
Motorista Estrada Bitrem	R\$ 2.817,46
Motorista Estrada Carreta	R\$ 2.561,31
Motorista Estrada Bi-truck	R\$ 2.468,08
Motorista de Estrada Truck, Toco, Munk, Caçamba Basculante e Operador de Caçamba Basculante	R\$ 2.350,55
Motorista de Coleta e Entrega, Operador de Empilhadeira, Guincho e Operador de Máquina Rodoviária	R\$ 2.075,32
Conferente	R\$ 1.880,68
Auxiliar de Escritório	R\$ 1.782,12
Auxiliar de Transporte(no município de Cachoeirinha, aplica-se apenas aos que acompanhe o motorista)	R\$ 1.576,62

**§1º.** Respeitado o salário mínimo legal, as empresas ficam autorizadas a contratarem empregados com salário de ingresso equivalente a 15% (quinze por cento) inferior aos pisos ora acordados. O referido salário de ingresso está limitado a, no máximo, 60 (sessenta) dias, findos os quais o empregado não poderá receber menos que o salário mínimo profissional.

**§2º.** Para efeito da presente cláusula considera-se atendida a remuneração mínima quando a soma dos valores pagos a título de salário fixo com o salário variável (comissões e/ou prêmios, exceto PTS), atinja o valor do salário mínimo profissional.

**§3º.** É permitida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem, desde que essa remuneração ou comissionamento não comprometa a segurança da rodovia e da coletividade ou possibilite a violação das normas previstas na Lei n.º 13.103/2015, as quais foram incorporadas à CLT.

**§4º.** Motorista de Bitrem é aquele que dirige, de forma habitual e mediante a devida anotação da função na CTPS, veículo rodoviário de carga constituído por um cavalo mecânico e dois semirreboques, acoplados entre si por meio de uma quinta roda montada diretamente sobre o prolongamento do chassi do primeiro semirreboque. Não fazem jus ao piso salarial referente à função de Motorista de Bitrem aqueles motoristas que substituíram empregados dessa função em férias, em licença médica ou

afastados temporariamente por qualquer outro motivo, bem como, aqueles motoristas que, eventualmente, realizam manobras no estacionamento da empresa, conduzam esse tipo de veículo para abastecimento, conserto, revisão, vistoria, inspeção ou realiza qualquer outro deslocamento que não viagens.

**§5º.** Motorista de Rodotrem é aquele que dirige, de forma habitual e mediante a devida anotação da função na CTPS, veículo rodoviário de carga composto por nove eixos, três articulações, com capacidade de transporte de até 74 toneladas, com os semi-reboques interligados por um veículo denominado dolly onde o semi-reboque dianteiro é acoplado. Não fazem jus ao piso salarial referente à função de Motorista de Rodotrem aqueles motoristas que substituam empregados dessa função em férias, em licença médica ou afastados temporariamente por qualquer outro motivo, bem como, aqueles motoristas que, eventualmente, realizam manobras no estacionamento da empresa, conduzam esse tipo de veículo para abastecimento, conserto, revisão, vistoria, inspeção ou realiza qualquer outro deslocamento que não viagens.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE E ABONO INDENIZATÓRIO

A atualização salarial está expressa na tabela abaixo, devendo ser paga a partir da competência **abaixo discriminada, ou seja, de janeiro de 2025, sem qualquer retroatividade.**

2025	
A atualização salarial para o período de 01.05.2023 a 30.04.2024, a ser aplicada sobre os salários praticados no mês de janeiro de 2025, <b>devendo ser pagos a partir de janeiro de 2025, sem retroação:</b>	<b>4,40%</b> <b>(quatro vírgula quarenta por cento)</b>

**§1º.** Através desse percentual o Sindicato Profissional expressamente reconhece para todos os efeitos legais que toda a inflação havida até a data base desse ano foi repassada para os salários, inclusive a atualização aqui pactuada representa um ganho real, declarando-se zerado e quitado qualquer resíduo que, porventura, possa vir a ser pleiteado, nada mais sendo devido sob essa rubrica, compensando-se qualquer reajuste ou antecipação espontânea concedida no aludido período.

**§2º.** A atualização de que trata o *caput* desta Cláusula incidirá sobre o salário-base limitado ao valor estabelecido na tabela abaixo de Teto de Reajuste. Para os empregados que percebam valor excedente ao aqui estipulado, sobre o excesso valerá a livre negociação com o respectivo empregado.

Reajuste	R\$ 4.927,96
Prêmio Por Tempo de Serviço - PTS	R\$ 4.927,96
Auxílio Alimentação	R\$ 4.927,96
Abono indenizatório	R\$ 4.927,96

**§3º.** De maio a dezembro de 2024, as empresas pagarão, mensalmente, a todos os seus empregados abono com natureza jurídica indenizatória, que não deve ser integrado à remuneração para nenhuma finalidade, correspondente aos valores estipulados na tabela abaixo:

NOMENCLATURA DA FUNÇÃO	VALOR DO ABONO
Motorista Estrada Rodotrem	R\$ 125,00
Motorista Estrada Bitrem	R\$ 119,00
Motorista Estrada Carreta	R\$ 108,00
Motorista Estrada Bitruck	R\$ 104,00
Motorista de Estrada Truck, Toco, Munk, Caçamba Basculante e Operador de Caçamba Basculante	R\$ 99,00
Motorista de Coleta e Entrega, Operador de Empilhadeira, Guincho e Operador de Máquina Rodoviária	R\$ 88,00
Conferente	R\$ 79,00
Auxiliar de Escritório	R\$ 75,00
Auxiliar de Transporte (no município de Cachoeirinha, aplica-se apenas aos que acompanham o motorista)	R\$ 67,00

**§4º.** Tendo em vista que a Convenção Coletiva está sendo firmada posteriormente à data-base, ajustam as partes que o pagamento da 1ª parcela do abono indenizatório poderá ser efetuado quando do pagamento da 2ª parcela, sem que tal situação implique em qualquer descumprimento ou incidência de juros e multa.

**§5º.** Para todas as demais funções não discriminadas no quadro do §3º, também será devido o abono indenizatório, de 4,4% sobre o salário-base, sendo que para aquelas que percebam mais do que o limite previsto no §2º, sobre o excesso, valerá a livre negociação.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão, a título de adiantamento salarial, 25% (vinte e cinco inteiros por cento) do salário básico até o dia 20 (vinte) do mês de competência, ficando as retenções e descontos legais para serem aplicadas na forma da lei.

### **CLÁUSULA SEXTA - CONTA SALÁRIO**

As empresas efetuarão o pagamento de salários, discriminando os descontos efetuados e as parcelas pagas, em conta específica para este fim, na forma prevista pela Resolução n.º 3402/2006 do Banco Central e alterações subsequentes, sendo que o pagamento deverá ser realizado até o quinto dia útil de cada mês.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS DE BENEFÍCIOS**

As empresas descontarão na folha de pagamento de seus empregados, desde que previamente autorizado por estes, os valores concedidos a título de farmácia, plano de saúde, rancho, mensalidades de associação de funcionários, cooperativas, empréstimos e convênios firmados entre o empregador ou associação de funcionários com empresas comerciais.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO - PTS**

Todo empregado que já tenha completado ou venha a completar 05 (cinco) anos de efetivo serviço ao mesmo empregador, perceberá a título de PTS (Prêmio Por Tempo de Serviço) ou Quinquênio, um adicional de 5% (cinco por cento) sobre o seu salário-base, mais 1% (um por cento) a cada ano de trabalho subsequente.

**Parágrafo Único.** O PTS é recompensa ofertada ao tempo do funcionário no emprego, devendo o índice percentual supra acordado, permanecer inalterado durante a vigência desta Convenção, incidindo no salário-base de cada mês, limitado ao valor estabelecido no §2º, da CLÁUSULA QUARTA.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

Fica estabelecido que as empresas pagarão adicional noturno no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão mensalmente aos trabalhadores, excluídos os motoristas e os auxiliares quando em viagem, abrangidos pela Cláusula do Reembolso de Despesas, auxílio refeição no valor expresso na tabela abaixo, por dia efetivamente trabalhado, sob a forma de vale-refeição, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro.

R\$16,52 (dezesseis reais e cinquenta e dois centavos) de  
01/05/2024 a 30/04/2025.

**§1º.** Ficam desobrigados do cumprimento desta cláusula as empresas que possuam restaurantes e estabelecimentos conveniados ou forneçam alimentação "in natura" em restaurante próprio a seus empregados, de modo a não caracterizar a duplicidade do benefício.

**§2º.** O Auxílio Refeição tem caráter indenizatório, uma vez que se destina a atender necessidade básica do trabalhador, não se integrando ou incorporando ao salário ou à remuneração do empregado, para quaisquer efeitos.

**§3º.** O empregado beneficiado arcará com desconto de até 20% (vinte por cento) do valor do vale-refeição, ou sobre o valor da alimentação prevista no Parágrafo Primeiro, sendo facultada a adesão pela empresa ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO DE DESPESAS

As empresas adiantarão os valores estabelecidos na tabela abaixo, a título de **Reembolso de Despesas** aos motoristas e aos auxiliares, quando em viagem, para o custeio de sua alimentação, hospedagem e/ou pernoite, nos seguintes valores:

a) TOTAL (café da manhã/almoço/jantar)	R\$ 66,07 (sessenta e seis reais e sete centavos)
b) CAFÉ DA MANHÃ	R\$ 13,89 (treze reais e oitenta e nove centavos)
ALMOÇO	R\$ 26,09 (vinte e seis reais e nove centavos)
JANTAR	R\$ 26,09 (vinte e seis reais e nove centavos)
c) PERNOITE	R\$ 66,07 (sessenta e seis reais e sete centavos)
d) CEIA	R\$ 26,09 (vinte e seis reais e nove centavos)

**§1º.** Fica dispensado o motorista de apresentar documentos fiscais contabilmente hábeis para comprovar suas despesas, tendo em vista a dificuldade de obtenção de tais documentos, porém fica expressamente reconhecido pelas partes que os valores pagos têm caráter indenizatório para todos os fins legais, ficando a empresa obrigada ao ressarcimento de um total equivalente ao valor estabelecido na alínea "a" da tabela acima referida no *caput* desta cláusula, por dia trabalhado (24 horas).

**§2º.** O motorista e seus auxiliares, sempre que se ausentarem do domicílio da empresa, em viagem e a serviço desta, mesmo que por período inferior a 24 (vinte e quatro) horas, terão o reembolso de suas despesas, de acordo com a despesa e limitado aos valores estabelecidos na alínea "b" da tabela acima referida no *caput* desta cláusula, cujo valor também tem natureza indenizatória.

**§3º.** Quando os veículos não forem dotados de sofá-cama ou cama, compromete-se a empresa a pagar-lhe pernoite, até o valor estabelecido na alínea "c" da tabela acima referida no *caput* desta cláusula, cujo valor também tem natureza indenizatória, devendo o motorista cumprir o disposto no art. 14 do Decreto nº. 96.044/88: "os veículos só poderão ser estacionados para descanso ou pernoite em áreas previamente determinadas pelas autoridades competentes, ou seja, nos postos de serviços situados no percurso".

**§4º.** As importâncias referidas nesta cláusula, cujo natureza é indenizatória, poderão, a critério do empregador, ser adiantadas ao empregado mediante o sistema de refeições convênio, respeitado os limites já antes referidos, com exceção do valor de pernoite de que trata o §3º, supra.

**§5º.** As partes pactuam que os motoristas e os seus auxiliares que tiverem despesas com alimentação durante a madrugada, ou seja, que estejam efetivamente trabalhando entre 24hs (vinte e quatro horas) de um dia e 5hs (cinco horas) do dia seguinte, terão direito ao reembolso da despesa até o limite estabelecido na alínea "d" da tabela acima referida no *caput* desta cláusula, a título de ceia, cujo valor também tem natureza indenizatória.

**§6º.** Como forma de dirimir controvérsias, estabelecem as partes que, nas viagens, quando o empregado sair antes das 6hs (seis horas) da manhã da garagem da empresa ou ponto de parada, lhe será devido o valor do café da manhã, bem como quando retornar das atividades, após às 19h (dezenove horas) lhe será devido o valor do jantar, nos valores da alínea "b" da tabela supra.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - CESTA BÁSICA

As empresas concederão ao empregado que perceba até o valor estabelecido no §2º, da CLÁUSULA QUARTA, auxílio alimentação no valor mínimo estabelecido na tabela abaixo, sob a forma de cesta básica ou vale-alimentação.

**R\$ 125,35** (cento e vinte e cinco reais e trinta e cinco centavos) – de 01/05/2024 a 30/04/2025.

**Parágrafo Único.** Os benefícios referidos no “caput” terão natureza indenizatória, sendo facultada a participação do empregado, a critério do empregador, em percentual de até 20% (vinte por cento) e a adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO

As empresas poderão optar por fornecer o vale transporte a seus empregados em dinheiro, por questão de segurança e praticidade operacional, observando o disposto na Lei nº 7.418/85 e no Decreto 95.247/87. O pagamento em dinheiro do vale transporte não afasta a sua natureza jurídica indenizatória, como já decidido pelo TST (TST - AA nº 366360/97.4, por VU, DJU – 07.08.98, Seção I, pág.314).

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE

Aos empregados interessados, as empresas disponibilizarão plano de saúde empresarial, contratado no mercado, custeado pelo empregador, ficando autorizado o desconto em folha.

**Parágrafo Único.** Caso a empresa opte por custear total ou parcialmente o referido plano, esse custeio não terá natureza salarial, não incidindo quaisquer encargos sobre esse valor.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo óbito do empregado, fora de seu domicílio e a serviço da empresa, esta será responsável pelas despesas do traslado do corpo e, concederá a título de Auxílio Funeral, ao seu cônjuge ou dependente devidamente habilitado, valor equivalente a 01 (um) mês de salário básico do empregado falecido.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 30/04/2025**

As empresas obrigam-se a contratar seguro de vida em grupo a seus empregados, conforme abaixo:

**a) Motoristas:** seguro de vida no valor mínimo de cobertura 10 (dez) vezes o valor do Salário Mínimo Profissional ajustado nesta Convenção Coletiva, destinado à cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente, traslado e auxílio para funeral, referentes às suas atividades, valores expressos na tabela abaixo;

**b) Auxiliares de transporte, motoqueiros e pessoal que receba adicional de periculosidade:** seguro de vida no valor mínimo estabelecido na tabela abaixo;

**c) Demais empregados:** seguro de vida no valor mínimo estabelecido na tabela abaixo;

Motorista Estrada Rodotrem	R\$ 29.583,30
Motorista Estrada Bitrem	R\$ 28.174,60
Motorista Estrada Carreta	R\$ 25.613,10
Motorista Estrada Bitruck	R\$ 24.680,80

Motorista de Estrada Truck, Toco, Munk, Caçamba Basculante	R\$ 23.505,50
Motorista de Coleta e Entrega	R\$ 20.753,20
Auxiliares de transporte, motoqueiros e pessoal que receba adicional de periculosidade.	R\$ 18.806,80
Demais empregados	R\$ 8.722,91

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - OUTROS BENEFÍCIOS E VANTAGENS

Todo e qualquer valor/benefício adicional que a empresa, espontaneamente já concede ou vier a conceder aos seus empregados durante a vigência deste instrumento, tais como prêmios, abonos e ajuda de custo, não serão considerados, em qualquer hipótese e para nenhum efeito, como parte do salário ou remuneração do empregado, a teor do que dispõe o artigo 457, §2º, da CLT, não podendo ser objeto de qualquer tipo de reflexo ou integração seja a que título for.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

O Sindicato Profissional obriga-se a efetuar, sempre que solicitado, as homologações de rescisões contratuais, resguardado seu direito às ressalvas que entender.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

Sempre que o trabalhador, no curso do aviso prévio dado pela empresa, comprovar a obtenção de outro emprego ficará o empregador obrigado a dispensá-lo do cumprimento do restante do "aviso", desobrigando-se do pagamento dos dias faltantes ao término do respectivo aviso prévio.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da CLT, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa.

**Parágrafo Único.** Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

As empresas deverão fornecer aos seus empregados demitidos, por alegada justa causa, comunicação por escrito da falta cometida, sob pena de ser considerada imotivada a despedida.

**Parágrafo Único.** As sanções disciplinares, da mesma forma que é prevista no "caput" desta cláusula, também serão comunicadas por escrito.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA DO EMPREGADO PARA RECEBIMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

No prazo estabelecido pelo parágrafo 6º, do art. 477, da CLT, não comparecendo o empregado para o recebimento de verbas rescisórias, comunicará a empresa, ao Sindicato Profissional, isentando-se desta forma, da multa prevista em Lei, desde que observado no aviso prévio.

**ESTÁGIO/APRENDIZAGEM****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTÍMULO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Os sindicatos fomentarão perante as empresas a realização de cursos e treinamentos e o ingresso em escolas e faculdades por parte de seus empregados.

**Parágrafo Único.** Os valores pagos pelas empresas que optarem por custear total ou parcialmente os cursos, treinamentos, escolas e/ou faculdades para seus empregados, não terão natureza salarial, não incidindo sobre eles quaisquer encargos.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES  
TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO**

Sempre que for do interesse exclusivo do empregado e por solicitação deste, com a chancela do seu sindicato, estará isento o empregador do pagamento dos adicionais previstos em Lei.

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE VÉSPERA DE APOSENTADORIA**

Desde que o interessado comunique prévia e formalmente a empresa, protocolando-o perante um Diretor ou Gerente, fica assegurada a estabilidade no emprego aqueles que comprovadamente estiverem a menos de 12 (doze) meses da data de aposentadoria integral, devendo contar na mesma empresa, pelo menos cinco anos de serviço.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESPONSABILIDADE DOS MOTORISTAS**

Conforme determina a Consolidação das Leis do Trabalho, os empregados que exerçam a função de motorista ficarão obrigados as seguintes normas:

- a)** Respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso, previstas na Lei n.º 13.103/2015, preenchendo, quando solicitado pelo empregador, a papeleta com as informações de sua jornada de trabalho e tempo de direção;
- b)** O motorista é responsável pela segurança do veículo a ele confiado, devendo efetuar, diariamente, a inspeção dos componentes que impliquem em segurança, como: calibragem de pneus, funcionamento dos freios, luz e sinaleiras de direção, limpadores do para-brisa, nível de combustível, nível de água no sistema de refrigeração, nível de óleo no motor, cabendo comunicar a direção da empresa ou a quem de direito, pelos meios mais rápidos disponíveis, os imprevistos ocorridos e também tomar as providências imediatas que tais casos exigirem, ficando desde já autorizado para tanto.
- c)** O motorista zelará pela conservação do veículo que lhe for confiado, bem como deverá proceder aos reparos de emergência de acordo com sua capacitação.
- d)** Ao motorista cabe a responsabilidade pelo extravio de ferramentas e acessórios, que comprovadamente lhe forem confiados.
- e)** Fica vedado aos motoristas fazerem-se acompanhar por terceiros em seus veículos, sem autorização expressa do empregador. A inobservância acarretará despedida por justa causa.

**f)** Ao motorista cabe a responsabilidade de toda e qualquer infração de trânsito por ele cometida, quando ficar comprovada sua culpa ou dolo.

**g)** Com o intuito de preservar a segurança dos motoristas, ajudantes, da carga e do patrimônio da empresa, os sindicatos convenientes expressamente pactuam que, durante a execução do transporte, os motoristas deverão observar as normas internas das empresas, concernentes ao gerenciamento de riscos, sob pena de rescisão motivada do contrato de trabalho por parte do empregador.

**Parágrafo Único.** Para a perfeita realização do trabalho, as empresas colocarão à disposição do motorista, numerário e demais apetrechos de viagem, por cuja guarda é responsável, cessando sua responsabilidade com a entrega ou prestação de contas no final da viagem ou do trabalho.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA DE QUADRO DE HORÁRIO

Considerando as particularidades das viagens rodoviárias de longa distância, condições climáticas e condições das estradas, acordam jornada de trabalho especial, sem horário de início e fim preestabelecidos, devendo ser observados os limites legais de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecido que a jornada normal fixada no contrato de trabalho, tanto para os empregados do sexo masculino como feminino, exercente ou não de atividades insalubres, poderá ser prorrogada além das 08 (oito) horas estabelecidas pela Constituição Federal, Artigo 7º, inciso XIII, sem nenhum acréscimo no pagamento a título de adicional de horas extras, desde que observado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e/ou 8h e 48 min diárias.

**§1º.** Considerando as especificidades das funções, acordam as partes que a jornada de trabalho do motorista rodoviário de cargas e do ajudante empregado, nas operações em que acompanhe o motorista, de 8 (oito) horas diárias, **poderá ser prorrogada por até 4 (quatro) horas suplementares**, que serão pagas acrescida de pelo menos 50% do valor da hora normal, nos termos do estabelecido no artigo 235 - C, *caput* e §16º, da CLT.

**§2º.** Tendo em vista que a participação do empregado em cursos e treinamentos vem ao encontro da necessidade de sua qualificação profissional para o mercado de trabalho, quando forem realizados fora de seu horário normal de trabalho, não será considerado como horário extraordinário.

**§3º.** Para que os cursos e treinamentos não sejam considerados como horário extraordinário, deverá haver a concordância do empregado, não podendo ser realizado no período de férias, devendo ser fornecido certificado de participação.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

Na forma da atual redação do art. 59 da CLT, dada pela Lei nº 9601/98, as empresas de transporte de carga e logística representadas pelo ora suscitado poderão instituir banco de horas, destinado à compensação horária, devendo firmar acordo com seus empregados, juntamente com lista de assinaturas, observado o seguinte critério, a saber: **As empresas poderão optar por um ou mais - desde que sejam para setores diferentes - dos tipos de Banco de Horas aqui previstos, conforme modelos seguintes:**

**1º Tipo:** A totalidade das horas extras trabalhadas será lançada no banco de horas, sem qualquer adicional (uma por uma), e compensadas no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias;

**2º Tipo:** O percentual de 25% (vinte e cinco por cento) das horas extras trabalhadas deverá ser pago com os acréscimos legais na data de vencimento do pagamento mensal devido. O saldo correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) das horas extras trabalhadas, será lançado no banco de horas, sem qualquer adicional (uma por uma), e compensado no prazo máximo de 150 (cento e cinquenta) dias;

**3º Tipo:** O percentual de 50% (cinquenta por cento) das horas extras trabalhadas deverá ser pago com os acréscimos legais na data de vencimento do pagamento mensal devido. O saldo correspondente a 50% (cinquenta por cento) das horas extras

trabalhadas será lançado no banco de horas, sem qualquer adicional (uma por uma), e compensado no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

#### CONSIDERAÇÃO N° 1

As horas extras trabalhadas nos repousos semanais e em feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), e somente poderão ser lançadas em banco de horas, após a respectiva negociação entre a empresa e o sindicato laboral, devendo entabular Acordo Coletivo Específico para tal finalidade. Em qualquer dos três **tipos** (modalidades) não se poderá manter no banco de horas saldo superior a 150 (cento e cinquenta) horas.

#### CONSIDERAÇÃO N° 2

Caso não seja possível a compensação do horário extraordinário dentro do prazo máximo previsto no modelo de banco de horas adotado pela empresa, o empregado receberá o seu valor correspondente na folha de pagamento do mês imediatamente posterior ao término daquele período, com adicional de 50% (cinquenta por cento).

#### CONSIDERAÇÃO N° 3

Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho sem que tenham sido compensadas as horas extras, o empregador pagará seu valor correspondente à época da rescisão com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

#### CONSIDERAÇÃO N° 4

Se na rescisão contratual houver crédito de horas a favor do empregador, não poderá ele descontá-lo quando do pagamento das verbas rescisórias.

#### CONSIDERAÇÃO N° 5

Para efeito da concessão de folga compensatória, esta somente poderá ser deduzida do saldo do Banco de Horas, caso a dispensa do trabalho (folga) seja comunicada pela empresa até o dia anterior à correspondente dispensa. A folga compensatória dar-se-á, preferencialmente, em dia antecedente ou subsequente ao repouso semanal ou feriado.

#### CONSIDERAÇÃO N° 6

Empregados, que tenham que realizar horas extras em dias que seriam de folga, terão computadas quatro horas como mínimo a seu favor, mesmo que tenham trabalhado menos do que esta quantidade.

#### CONSIDERAÇÃO N° 7

O banco de horas poderá tanto apresentar saldo favorável ao empregador como ao empregado.

#### CONSIDERAÇÃO N° 8

Com a finalidade de agilizar os procedimentos nas empresas, os sindicatos que pactuam a presente convenção coletiva acordam que uma vez assinado o acordo que institui o banco de horas entre empregado(s) e empresa deverá ser o mesmo enviado ao sindicato profissional, para a devida homologação, sendo o mesmo considerado válido sobrevivendo novas convenções ou acordos coletivos que contenham banco de horas nos mesmos moldes daquele já ajustado, não havendo necessidade de firmar novo acordo entre a empresa e os empregados que já tenham assinado o acordo anterior.

Outrossim, caso a empresa passe a adotar tipo de banco de horas diferente daquele anteriormente pactuado com o(s) seu(s) empregado(s), mas desde que esse novo tipo adotado seja economicamente mais vantajoso ao trabalhador, também não precisará firmar novo acordo, já que esse novo tipo de banco de horas é expressamente aqui referendado pela sua categoria sindical.

#### CONSIDERAÇÃO N° 9

Havendo comprovada irregularidade na aplicação do banco de horas por parte de alguma empresa, os sindicatos, profissional e patronal, a comunicarão por escrito para que ela se adeque às normas da presente cláusula num prazo de 30 (trinta) dias, sob pena de nulidade do banco de horas com relação aos empregados em que constatada as irregularidades.

#### CONSIDERAÇÃO N° 10

Outras formas de banco de horas serão plenamente aceitas. Entretanto, as que implicarem em ampliação dos prazos e condições previstos na presente cláusula, dependerão de aprovação através de votação dos empregados, com a presença do Sindicato Profissional.

#### CONSIDERAÇÃO N° 11

As empresas deverão fornecer aos seus empregados, planilha ou documento informativo que contenha a situação individual e atualizada do banco de horas.

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO INTERVALO INTERJORNADA

Considerando as especificidades do modal de transporte rodoviário de cargas;

Considerando o elevado valor econômico das mercadorias transportadas;

Considerando a ausência de condições mínimas, adequadas e seguras a permitir a parada e o pernoite em rodovias de todo o país, colocando em risco tanto o profissional, como a sociedade em geral;

Considerando que, conforme dados atuais, o Brasil conta com apenas 161 Pontos de Parada e Descanso (PPD), número insuficiente para o cumprimento da Lei, sendo que a grande maioria se encontra na região Sul;

Considerando que o pernoite nesses Pontos de Parada, ao longo de rodovias, sujeita o trabalhador a todas às espécies de malefícios, a exemplo de drogadição, alcoolismo, insegurança, prostituição, dentre outras;

Ainda, considerando que o artigo 226 da Constituição Federal estabelece que a família é a base da sociedade, gozando de especial proteção do Estado, entende-se, nesse sentido, que a proibição do fracionamento do intervalo interjornada não atende ao objetivo da norma, qual seja, permitir que o trabalhador retorne o mais breve possível a sua residência, pois o mesmo está sendo privado de seu convívio familiar, bem como de seu pertencimento como membro de sua comunidade, o que ao cabo configura violação da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF):

Acordam as partes convenientes que, nas viagens de longa distância, o intervalo interjornada de 11 (onze) horas poderá ser fracionado em 2 (dois) períodos, sendo o primeiro de 8 (oito) horas ininterruptas e o remanescente usufruído dentro das 15 (quinze) horas seguintes ao fim do primeiro período.

**§1º.** Ainda, reconhecem as partes que o descanso mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas atende às necessidades de descanso do motorista, sendo tempo suficiente para que este possa se recuperar e mantenha seu nível pleno de concentração e cognição na condução de veículo, sem que tal situação implique em comprometimento da segurança viária.

**§2º.** Por fim, convencionam as partes, em caso de necessidade, eventual revisão da presente cláusula, após a publicação do resultado do julgamento dos Embargos Declaração pendentes de apreciação nos autos da ADI 5322 pelo Supremo Tribunal Federal.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACÚMULO DE DESCANSOS

Considerando as especificidades do modal de transporte rodoviário de cargas;

Considerando o elevado valor econômico das mercadorias transportadas;

Considerando a ausência de condições mínimas, adequadas e seguras a permitir a parada e o pernoite em rodovias de todo o país, colocando em risco tanto o profissional, como a sociedade em geral;

Considerando que, conforme dados atuais, o Brasil conta com apenas 161 Pontos de Parada e Descanso (PPD), número insuficiente para o cumprimento da Lei, sendo que a grande maioria se encontra na região Sul;

Considerando que o pernoite nesses Pontos de Parada, ao longo de rodovias, sujeita o trabalhador a todas às espécies de malefícios, a exemplo de drogadição, alcoolismo, insegurança, prostituição, dentre outras;

Ainda, considerando que o artigo 226 da Constituição Federal estabelece que a família é a base da sociedade, gozando de especial proteção do Estado, entende-se, nesse sentido, que a fruição do repouso semanal remunerado em Pontos de Parada e Descanso, ao longo de rodovias, não atende ao objetivo da norma, qual seja, permitir o descanso efetivo, pois o trabalhador está sendo privado de seu convívio familiar, bem como de seu pertencimento como membro de sua comunidade, o que ao cabo configura violação da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF):

Acordam as partes convenientes que, nas viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o repouso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio.

**§1º.** A cumulatividade de descansossemanaisemviagens de longadistânciaacimareferidaicalimitadaaonúmero de 3 (três) descansos consecutivos.

**§2º.** A existência de sofá-cama, na cabine do caminhão, é considerada como "condição adequada para repouso" nos termos da legislação em vigor.

**§3º.** A empresa que oferecer alojamento ou condições adequadas, em sua matriz ou filiais, poderá exigir que o trabalhador goze do descanso aqui tratado, semanalmente, sem possibilidade de acúmulo.

**§4º.** O descanso, ainda que acumulado, deverá ser gozado e coincidir, ao menos, com um domingo do respectivo mês.

**§5º.** Por fim, convencionam as partes, em caso de necessidade, eventual revisão da presente cláusula, após a publicação do resultado do julgamento dos Embargos Declaração pendentes de apreciação nos autos da ADI 5322 pelo Supremo Tribunal Federal.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MEIOS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA**

Fica reconhecido o direito do empregador eleger a forma de controle de horário (jornada, direção e descanso), sempre de modo fidedigno, sendo dever do motorista profissional fazer a correta anotação das informações e cumprir a legislação a esse respeito.

**Parágrafo Único.** Relatórios emitidos, assim como outros documentos gerados de forma digital, pelos sistemas de telemetria e/ou de rastreamento eventualmente utilizados pela empresa serão admitidos como meio eletrônico fidedigno de controle de jornada, inclusive no que se refere aos horários de descanso e direção, restando assim atendidas às disposições da Portaria 373/2011, do Ministério do Trabalho, servindo, consequentemente, como prova da jornada efetivamente realizada, ao serem firmados pelo empregado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EXTERNO**

De acordo com o artigo 62 da CLT, os empregados que exerçam função externa, sem controle de horário, assim como vendedores, ajudantes, entre outros, não estão sujeitos à jornada de trabalho estabelecida naquele diploma legal.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORME E EQUIPAMENTO**

Quando exigido o uso de uniforme ou equipamento para o trabalho, a empresa os fornecerá gratuitamente, até o limite de 03 (três) uniformes por ano, vedando-se qualquer desconto salarial a tal título. Na hipótese da não devolução por parte do empregado, quando da rescisão contratual, qualquer que seja o motivo, poderá a empresa reter o valor correspondente.

## **PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PERICULOSIDADE**

O volume de combustível contido nos tanques de consumo próprio dos veículos, inclusive do segundo tanque (também dito reserva, extra ou suplementar), independentemente da quantidade de litros para o qual apresentem capacidade, não será considerado para aferição de periculosidade da atividade, por não se tratar de transporte de carga inflamável, portanto, não sendo considerado perigoso, conforme prevê a NR 16, nos itens 16.6.1 e 16.6.1.1 (Portaria nº 1.357, de 09 de dezembro de 2019), bem como a CLT, em seu artigo 193, §5º.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Para justificar as faltas ao serviço, haverá obrigatoriedade de atestados fornecidos por médicos da empresa, clínica ou policlínica conveniada, bem como os atestados médicos e odontológicos, fornecidos pelo Serviço Social do Transporte - SEST, ou o facultativo do Sindicato Profissional onde não existir aquela instituição social.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO ACIDENTADO**

A todo empregado acidentado em serviço, fora do domicílio da empresa, será de responsabilidade dessa o transporte do mesmo até sua residência, sem ônus para o mesmo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

Aos empregados que em serviço sofrerem acidente fora do domicílio da empresa, será assegurada a assistência jurídica gratuita.

**Parágrafo Único.** No caso dos empregados que exerçam as funções de vigia a empresa prestará assistência jurídica sempre que, no exercício de suas funções, incidirem na prática ou ato que os leve a responder a qualquer ação penal.

### **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MENSALIDADE SINDICAL**

As mensalidades dos associados do sindicato profissional serão descontadas em folha de pagamento, desde que autorizado o desconto pelo empregado, devendo o montante ser colocado à disposição do sindicato num prazo máximo de 10 (dez) dias após o mês de competência salarial.

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DELEGADOS REPRESENTANTES**

Para cada empresa com domicílio na base territorial do sindicato profissional e com mais de 100 (cem) empregados da mesma categoria profissional, através de Assembleia dos respectivos empregados, será eleito um Delegado Sindical, com mandato igual à vigência da presente Convenção, durante o qual fica vedada a despedida sem justa causa.

**§1º.** As empresas se obrigam a liberar, sem qualquer ônus para a entidade suscitante, o Delegado Sindical, quando for devidamente requisitado e comunicada a empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, até 1 (um) dia por mês, sendo os dias excedentes com ônus ao Sindicato Profissional.

**§2º.** Quando o dirigente requisitado for motorista que viaja dentro do Estado do RS, a comunicação deverá ser feita com antecedência mínima de 3 (três) dias e, quando for motorista de viagem interestadual, a comunicação será com 10 (dez) dias de antecedência.

**§3º.** Quando a empresa tiver em seu quadro de empregados pelo menos um dirigente sindical no mesmo município, ficará dispensada a exigência desta cláusula.

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DOS DIRIGENTES DO SINDICATO**

As empresas se obrigam a liberar, sem qualquer ônus para a entidade suscitante, os membros da Diretoria Efetiva do Sindicato Profissional, quando forem devidamente requisitados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, até o limite de 1 (um) por empresa, 2 (dois) dias por mês, sendo os dias excedentes com ônus ao Sindicato Profissional.

**Parágrafo Único.** Quando o dirigente requisitado for motorista que viaja dentro do Estado do RS, a comunicação deverá ser feita com antecedência mínima de 3 (três) dias e, quando for motorista de viagem interestadual, a comunicação será com 10 (dez) dias de antecedência.

### **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas possibilitarão ao Sindicato Profissional a colocação de um "Quadro de Avisos", em local de fácil acesso aos trabalhadores para comunicações de interesse profissional, mediante visto de um Diretor ou Gerente da empresa, ficando desde já vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Os sindicatos comprometem-se a tratar os dados pessoais, incluindo os recebidos ou enviados às empresas, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n. 13.709/2018), sendo vedado o compartilhamento de dados com terceiros, exceto quando houver autorização por escrito ou para cumprimento de obrigação legal ou exercício regular de direitos.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL

Devidamente aprovada pela assembleia geral extraordinária dos trabalhadores da categoria profissional, por ocasião do início da data base, fica estipulada em benefício do SINDICATO, a taxa de participação negocial **atribuída a todos os empregados associados e não associados, no valor de 02 (dois) dias do salário-base, sendo 01 (um) dia de salário referente ao mês de junho/24 e 01 (um) dia de salário referente ao mês de julho/24, conforme tabela abaixo colacionada**, destinada ao ressarcimento das despesas referentes à negociação exitosa, **traduzida em benefícios econômicos, sociais e jurídicos, favorecendo todos que integram a categoria na base territorial, admitindo a oposição.**

Meses de descontos:	01(um) dia do salário do mês de junho/2024 e 01(um) dia do salário do mês de julho/2024.
---------------------	--

- §1º.** Considerando legítima a deliberação assembleia, tornou-se lícita a instituição da taxa de participação, destinada ao fortalecimento do SINDICATO sem ofensa ao Poder Judiciário Federal, STF, relativo ao julgamento da ADI 5794, que tratou de matéria distinta, que não viola a Súmula Vinculante 40 e a Súmula 666 do STF; Precedente Normativo 119 do C. TST; OJ 17 da SDC/TST e nem afronta o Inc. XXVI do Art. 611-B da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, considerando que a "taxa de participação" possui natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio da contribuição confederativa / assistencial inscrita na CF/88 e nem à contribuição de revigoramento ou fortalecimento do sistema sindical, constituindo tão somente a união dos trabalhadores, solidária, democrática de livre deliberação para obtenção de êxito na negociação coletiva com a classe patronal, culminando com os resultados financeiros representados pelos benefícios econômicos sociais e jurídicos.
- §2º.** A taxa de participação negocial em benefício do SINDICATO, decorre da necessidade de ressarcimento pelos trabalhadores, dos recursos financeiros despendidos com a negociação salarial, considerando que todos são beneficiados com igualdade de condições inseridas no acordo/convenção coletiva de trabalho, não ensejando nenhuma espécie de oposição à sua aplicação no âmbito da categoria profissional.
- §3º.** Ao instituir a taxa de participação, a assembleia geral dos trabalhadores valeu-se do princípio da boa-fé objetiva, no atendimento da função social da contratação coletiva, advinda da interpretação da conformidade dos princípios constitucionais anteriormente referidos, encontrando especial esteio no princípio da igualdade e da solidariedade (Inc. I do Art. 3º da CF/88), que sustenta o alicerce do modelo de representatividade sindical, estabelecido pelo sistema jurídico brasileiro.
- §4º.** O desconto da taxa negocial constante no *caput* deste artigo, garante a todos os trabalhadores consultas jurídicas em matéria trabalhista, de família e previdenciária, utilização da colônia férias na praia de Cidreira (apartamentos mobiliados) e sede campestre (piscinas, campo futebol, churrasqueiras, bosque) na região metropolitana, assim como acesso a plano odontológico e hospitalar com tabela favorecida.
- §5º.** O valor referido no *caput* será descontado do funcionário, desde que não haja sua oposição expressa, a qual deve ser manifestada, por escrito, no prazo de 20 (vinte) dias na sede do sindicato profissional, para, após, ser repassado ao sindicato profissional, no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do efetivo desconto.
- §6º.** As empresas que já tenham firmado acordo coletivo com o sindicato profissional, com previsão expressa de desconto/pagamento de taxa negocial, ficam desobrigadas da obrigação prevista nesta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme decisão unânime tomada em Assembleia Geral Ordinária da categoria econômica, ocorrida em 26.03.2024, todas as empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Transportes de Carga e Logística no Estado do Rio Grande do Sul – SETCERGS, associadas ou não associadas, ficam obrigadas ao pagamento de uma Contribuição Assistencial Patronal, igual ao valor total estabelecido na tabela abaixo, dividida em quatro parcelas, em favor do Sindicato Patronal, necessária à instalação e/ou manutenção de atividades sindicais previstas no Diploma Trabalhista Consolidado e na Constituição Federal.

Empresa sem veículos (RAIS negativa)	R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais)
--------------------------------------	---------------------------------------

<b>Empresa com 1 a 3 veículos</b>	R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais)
<b>Empresas com 4 a 20 veículos</b>	R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais)
<b>Empresas com 21 a 40 veículos</b>	R\$ 990,00 (novecentos e noventa reais)
<b>Empresas com 41 a 99 veículos</b>	R\$ 1.320,00 (um mil, trezentos e vinte reais)
<b>Empresas com 100 veículos ou mais</b>	R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais)
<b>Datas de vencimentos:</b>	1ª parcela = 20/06/2024; 2ª parcela = 20/07/2024; 3ª parcela = 20/08/2024; 4ª parcela = 20/09/2024.
<b>Data para pagamento em parcela única com desconto de 40% para sócios e 10% para não sócios:</b>	20/06/2024

**§1º.** A referida contribuição será cobrada em 04 (quatro) parcelas e deverá ser recolhida através de guia própria, fornecida pelo Sindicato Patronal, de acordo com as datas e valores referidos na tabela acima referida.

**§2º.** A contribuição de que trata a presente cláusula poderá ser paga em parcela única até a data estabelecida, conforme tabela acima referida, ficando nesta hipótese o seu valor reduzido em 40% (quarenta por cento) para sócios da entidade sindical e 10% (dez por cento) para não sócios da entidade.

**§3º.** Optando pelo pagamento parcelado previsto no parágrafo primeiro, os sócios da entidade terão uma redução de 20% (vinte por cento) do valor, não havendo descontos, nessa hipótese de parcelamento, para os não sócios, os quais serão cobrados pelo valor total, de acordo com a faixa que se enquadrem.

**§4º.** As empresas que não possuírem veículos (RAIS negativa devidamente comprovada) pagarão a título de Contribuição Assistencial Patronal o valor estabelecido conforme tabela acima referida, apenas em parcela única, consoante vencimento expresso na guia de arrecadação.

**§5º.** Fica assegurado o direito de oposição, pelo prazo de 15 (quinze) dias corridos, após o registro do presente instrumento perante o sistema Mediador, a qual deve ser manifestada por escrito, na sede do Sindicato Patronal e firmada pelo representante legal da empresa, junto à Receita Federal.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CIRCULARES INFORMATIVAS

Objetivando a uniformização do procedimento relativo às vantagens conferidas nesta Convenção, as partes elaborarão circulares informativas, para dar conhecimento aos seus pares integrantes e a fim de se evitar divergências de interpretação. Para tanto as circulares serão conjuntas e firmadas pelos acordantes.

## DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

Fica estipulada a multa de 20% (vinte por cento) do maior piso da categoria em favor da parte prejudicada, nos casos de descumprimento de quaisquer das cláusulas de obrigações de fazer da presente Convenção, desde que haja a devida notificação da parte infratora e o descumprimento não seja corrigido espontaneamente dentro do prazo de 10 (dez) dias.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FECHO DA CONVENÇÃO**

As partes pactuam que a presente Convenção Coletiva firmada terá validade de 01 (um) ano, de 01.05.2024 a 30.04.2025, oportunidade em que as partes poderão renegociar integralmente os termos ora firmados.

As entidades convenientes, objetivando o equilíbrio social e a harmonia das relações sindicais, se comprometem a fazer respeitar as cláusulas aqui pactuadas, buscando sempre, através de conversações de diálogo franco, a superação de problemas e eventuais conflitos durante a vigência dessa convenção, que possam decorrer do mau entendimento de cláusulas contratuais ou de sua indevida interpretação.

E, assim, por estarem justos e acordados, em estrito cumprimento à soberana decisão de suas Assembleias Gerais Extraordinárias, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 2 (duas) vias de igual teor e forma para que surtam seus jurídicos e legais efeitos, protocolizando-a no Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de arquivo e registro.

}

**SERGIO MARIO GABARDO**  
**MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE CARGA E LOGÍSTICA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SETCERGS**

**PAULO ROBERTO BARCK**  
**PRESIDENTE**  
**SIND EMPREGADOS EM EMP TRANSP RODOV CARGA SECA DO RS**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA 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>.



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002336/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/07/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR038186/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.282998/2024-78  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/07/2024

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

SINDICATO DOS HOSPITAIS BENEFICENTES RELIGIOSOS E FILANTROPICOS DO RIO GRANDE DO SUL - SINDIBERF, CNPJ n. 95.179.792/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO ENGLERT;

E

SIND DOS EMP EM ESTAB SERV DE SAUDE S MARIA , CNPJ n. 87.676.367/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROSA HELENA AIRES TEIXEIRA;

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 abril de 2024 a 31 de março de 2026 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos profissionais em enfermagem, técnicos, duchistas, massagistas e empregados em hospitais e casas de saúde do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Agudo/RS, Caçapava do Sul/RS, Dona Francisca/RS, Faxinal do Soturno/RS, Formigueiro/RS, Júlio de Castilhos/RS, Mata/RS, Nova Palma/RS, Restinga Sêca/RS, Santa Maria/RS, São Pedro do Sul/RS e São Sepé/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Os salários normativos da categoria, já considerado o reajuste da cláusula 4ª, serão os seguintes:

**a)** Técnicos; Técnicos de Enfermagem; Auxiliares de Enfermagem; Atendentes de Enfermagem e Instrumentador Cirúrgico:

**a.1)** a partir 01/04/2024: **R\$ 2.117,60** (dois mil cento e dezessete reais e sessenta centavos)

**a.2)** a partir 01/05/2024: **R\$ 2.130,00** (dois mil cento e trinta reais)

**b)** Serviços Burocráticos; Secretárias; Tesouraria; Almoxarifado; Setor de Compras; Porteiro; Recepção; Same; Balconista; Digitadores; Faturamento:

**b.1)** a partir 01/04/2024: **R\$ 1.766,50** (um mil setecentos e sessenta e seis reais e cinquenta centavos)

**b.2)** a partir 01/05/2024: **R\$ 1.777,00** (um mil setecentos setenta e sete reais )

**c) Serviços Gerais:**

**c.1)** a partir 01/04/2024: **R\$ 1.709,50** (um mil setecentos e nove reais e cinquenta centavos)

**c.2)** a partir 01/05/2024: **R\$ 1.719,70** (um mil setecentos e dezenove reais e setenta centavos)

**c.3)** a partir 01/09/2022: **R\$ 1.574,52** (um mil quinhentos e setenta e quatro reais e cinquenta e dois centavos)

**Parágrafo único:** Fica garantido que nenhum dos pisos salariais ora fixados poderão ficar inferiores ao valor do Piso Regional de Salários, fixado em Lei Estadual, faixa estabelecida para os empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado do Rio Grande do Sul.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Com a assinatura desta Convenção Coletiva, as empresas comprometem-se em repassar, para os trabalhadores um reajuste salarial de 3.4% ( três inteiros e quatro décimos por cento) no mês de abril/2024 e, mais 0.60% (zero sessenta por cento) a contar do mês de maio de 2024, sem retroatividade;

**§ 1º.** Eventuais antecipações só poderão ser compensadas nos períodos revisando.

**§ 2º.** Os empregados admitidos após a data-base terão seus salários reajustados proporcionalmente ao mês de admissão.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIOS NOS FINAIS DE SEMANA**

Quando o pagamento de salários ocorrerem às sextas feiras, deverão ser feitos em moeda corrente nacional ou transferência bancária.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão pagas com 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal nas duas primeiras e 75% (setenta e cinco por cento) as demais.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A cada 03 (três) anos de serviços prestados na mesma empresa perceberá o empregado o adicional de 3% (três por cento) do seu salário base. Limitados ao máximo de 15% (quinze por cento).

Fica ressalvado o direito às condições mais benéficas pré-existentes em favor dos empregados pertencentes à categoria profissional.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

Será devido o adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), das 22:00 as 05:00hs da manhã do dia seguinte, calculado sobre o salário base do empregado que laborar neste período.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Será devida a insalubridade média à todos os integrantes da categoria de 20% (vinte por cento) calculado sobre o salário mínimo nacional.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - CARTA DE RECOMENDAÇÃO**

Todo empregador que demitir sem justa causa, fornecerá no momento da rescisão do contrato, carta de recomendação, desde que solicitada.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

As empresas dispensarão o empregado do cumprimento do aviso prévio, sem percepção dos salários nos dias restantes a partir do momento em que o empregado comprovar ter obtido outro emprego, isto somente para os empregados despedidos sem justa causa.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUEBRA DE MATERIAL**

Ficam os empregados dispensados da indenização do material utilizado no desempenho da função, quando danificado, desde que tenham agido sem dolo e apresentem o mesmo.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LOCAIS PARA LANCHES E DESCANSO

As empresas deverão possuir locais adequados para refeições e descanso de seus empregados, no recinto daquelas que tiverem mais de 30 empregados.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS

É obrigatória a entrega da cópia do contrato de trabalho, quando escrito, assinado e preenchido ao empregado admitido.

Os empregadores serão obrigados a fornecerem a seus empregados cópia dos recibos de quitação nas rescisões e dos comprovantes de salários, com discriminação das verbas pagas, inclusive o número de horas normais e extras trabalhadas, adicionais de insalubridade, noturnos e por tempo de serviço, bem como dos descontos concedidos e contribuições para o FGTS.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será de 40 horas semanais, em caso de jornada menor a remuneração será proporcional as horas efetivamente trabalhadas.

**§1º.** O empregador poderá adotar horário de trabalho noturno de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

**§2º.** Os plantões noturnos de 12x36 ficam limitados ao número máximo de 13 plantões mensais.

## FALTAS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DO FILHO

Será abonada a falta para levar **filho menor de 06 (seis) anos** ao médico ou para internação hospitalar, de **02 (dois) dias por semestre**, e de 01 (um) dia por mês para filho com necessidades especiais de qualquer idade.

**Parágrafo único** – O abono supra referido se dará mediante comprovação por atestado médico e apresentado nas 24 horas subsequentes a ausência, sob pena de não ter o abono concedido.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes terão suas faltas abonadas nos horários de exames ou provas escolares, desde que, em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos como tal e ocorridas no mesmo horário de trabalho, devendo ser feita a comunicação à empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FÉRIAS**

O período de gozo de férias individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso, em feriado e fim de semana.

Os empregadores que concederem férias aos seus empregados deverão pagar a remuneração destas até 02 (dois) dias antes do início das mesmas.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA FUNERAL**

A licença funeral será de 03 (três) dias para pai, mãe, filho e cônjuge.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

Quando exigidos pela empresa, ou por Lei, ficam os empregadores obrigados a fornecer gratuitamente e confeccionados os uniformes e EPIs.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

O empregado deverá recorrer ao SMT da empresa, ou conveniado, quando ausentar-se do trabalho por doença, ficando o mesmo obrigado a comunicar o empregador, na pessoa de seu superior imediato ou ao setor de Recursos humanos, após o início da ausência, devendo comprovar tal fato através de atestado médico, em até 24hs do afastamento.

**§1º.** Nos casos de urgência e emergência, o empregado fica dispensado de recorrer ao SMT da empresa ou conveniado. Nesta hipótese, quando da comprovação do afastamento, referido atestado deverá ser visado

pelo médico da empresa ou conveniado.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

O empregador responsabiliza-se em comunicar o acidente de trabalho no prazo legal.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

Os empregadores permitirão a afixação de avisos e comunicações do sindicato profissional sem conteúdo político-partidário, religiosos ou ofensivo aos empregadores, em quadro mural de fácil observação e localizado próximo ao relógio ponto.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATIVIDADE SINDICAL NOS LOCAIS DE TRABALHO**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais aos estabelecimentos empregadores, 1 vez por mês, nos intervalos destinados à alimentação ou descanso, para o desempenho de suas funções e, desde que, não importem em qualquer prejuízo para a atividade laboral do funcionário .

Fica assegurada ao sindicato profissional a afixação de avisos e comunicações sindicais em quadro mural de fácil observação e localizado próximo ao relógio-ponto, bem como a disponibilização por parte do empregador de local, se houver, para a realização de trabalhos de filiações ao sindicato mediante comunicação prévia.

Fica vedada a divulgação de material com conteúdo político-partidário, religioso ou ofensivo aos empregadores.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DELEGADO SINDICAL**

O Sindicato elegerá 1 (um) Delegado Sindical por estabelecimento com mais de 10 (dez) empregados, com mandato de 1 (um) ano e estabilidade no emprego pelo mesmo período, exceto nos estabelecimentos onde o Sindicato já possuir Representante Sindical.

O Delegado Sindical eleito só poderá se reeleger uma única vez.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES**

Cada estabelecimento empregador assegurará 01 (uma) liberação por mês a até 02 (dois) dirigentes ou delegados sindicais para a realização de reuniões ou assembleias estatutárias convocadas, por escrito, com

antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, sem ônus para o empregado e/ou sindicato profissional.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MULTAS E INDENIZAÇÕES**

Será devida multa de 1% do salário contratual mensal, em favor do empregado, corrigido pelos índices estabelecidos pelo governo quando o pagamento do salário não for efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente, multa de 1% do salário contratual mensal, em favor do empregado, da forma acima, quando o pagamento do 13º salário não for efetuado no prazo de Lei ou do Dissídio.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS**

Quando devidamente autorizada pelo empregado associado a empresa descontará em folha de pagamento a contribuição devida ao sindicato suscitante, desde que notificada por este em tempo hábil.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA VIGÊNCIA DA PRESENTE CONVENÇÃO**

Conforme disposto na Cláusula primeira, a presente Convenção terá vigência de dois anos a contar de 01º de abril de 2024 a 31 de março de 2026, substituindo integralmente os termos da CCT MR024789/2023, no que couber.

**Parágrafo único:** Excetua-se do prazo estabelecido no *caput*, as cláusulas econômicas que deverão ser negociadas anualmente, bem como, quaisquer outras cláusulas de interesse das partes.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MESA PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO**

A partir da assinatura da presente Convenção, fica instalada uma mesa permanente de negociação entre o Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal.

}

**RICARDO ENGLERT**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS HOSPITAIS BENEFICENTES RELIGIOSOS E FILANTROPICOS DO RIO GRANDE DO SUL - SINDIBERF**

**ROSA HELENA AIRES TEIXEIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DOS EMP EM ESTAB SERV DE SAUDE S MARIA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA SINDIBERF**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA STA MARIA**

[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>.

