

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000042/2026  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/01/2026  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000819/2026  
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.201802/2026-99  
DATA DO PROTOCOLO: 09/01/2026

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 EMP DE ASSEIO CONS LIMP URB, AMB E AREAS VERDES E EMP DE SERV TERC DO RAMO DE ASSEIO CONS LIMP URB AMB E AREAS VE DE CXS, CNPJ n. 92.863.935/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HENRIQUE FERMIANO DA SILVA;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTAL, ÁREAS VERDES E EM EMPRESAS DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS DO RAMO DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTAL E ÁREAS VERDES**, com abrangência territorial em **André da Rocha/RS, Antônio Prado/RS, Barracão/RS, Bento Gonçalves/RS, Bom Jesus/RS, Cacique Doble/RS, Carlos Barbosa/RS, Casca/RS, Caxias do Sul/RS, Cotiporã/RS, Esmeralda/RS, Fagundes Varela/RS, Farroupilha/RS, Flores da Cunha/RS, Garibaldi/RS, Guabiju/RS, Ibiraiaras/RS, Ipê/RS, Lagoa Vermelha/RS, Machadinho/RS, Nova Araçá/RS, Nova Bassano/RS, Nova Prata/RS, Nova Roma do Sul/RS, Parai/RS, Protásio Alves/RS, São Jorge/RS, São José do Ouro/RS, São Marcos/RS, Vacaria/RS, Veranópolis/RS e Vista Alegre/RS.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÕES

FUNÇÃO

CBO

**SALÁRIO  
2026**

Almoxarife	4141	<b>2.120,93</b>
Ascensorista - 180h	5141	<b>1.782,40</b>
Atendente de chamado de alarme/suporte, orientador de shopping	5174	<b>2.126,25</b>
Auxiliar de almoxarifado	4141	<b>1.765,86</b>
Auxiliar de escritório em geral, auxiliar ou assistente administrativo (exceto contínuo ou office-boy)	4110	<b>2.307,83</b>
Auxiliar de manutenção predial, servente de conservação predial	5143	<b>1.765,86</b>
Auxiliar nos serviços de alimentação, auxiliar de cozinha, saladeira	5135	<b>1.765,86</b>
Contínuo, office-boy	4122	<b>1.765,86</b>
Controlador de pragas, aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, aplicador de bactericida, desinsetizador	5199	<b>1.942,30</b>
Copeiro	5134	<b>1.765,86</b>
Cozinheiro geral, cozinheiro açougueiro, cozinheiro, merendeiro de escola/creche	5132	<b>1.854,05</b>
Faxineiro, limpador, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, servente de limpeza, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva	5143	<b>1.765,86</b>
Guardador de veículos, orientador de estacionamento	5199	<b>1.765,86</b>
Jardineiro	6220	<b>1.765,86</b>
Leiturista, leiturista de medidores de água e luz	5199	<b>1.965,30</b>
Limpador alpinista	5143	<b>2.243,81</b>
Monitor/atendente de creche ou albergue infantil	3341	<b>1.875,95</b>

Monitor/Cuidador de alunos PcD	5162	<b>2.161,05</b>
Operador de Rádio Chamada - Operador de Central de Monitoramento	4227	<b>2.126,25</b>
Porteiro	5174	<b>2.126,25</b>
Preparador terceirizado de materiais hospitalares	7842	<b>2.161,05</b>
Recepcionista em geral, Recepcionista	4221	<b>1.996,44</b>
Repositor de mercadorias, Repositor	5211	<b>1.936,78</b>
Sepultador	5166	<b>2.126,25</b>
Técnico em Secretariado Terceirizado	3515-05	<b>2.750,94</b>
Secretariado Executivo Terceirizado	2523-05	<b>4.045,46</b>
Secretariado Executivo Bilíngue Terceirizado	2523-10	<b>4.642,13</b>
Telefonista terceirizada 180hs.	4222	<b>1.996,44</b>
Vigia, Guarda Patrimonial	5174	<b>2.126,25</b>
Zelador	5141	<b>2.151,89</b>

#### LIMPEZA URBANA - FUNÇÕES

Catador de material reciclável, reciclador de lixo urbano	5192	<b>1.967,29</b>
Coletor de lixo domiciliar, coletor, lixeiro - Limpeza Urbana	5142	<b>2.082,31</b>

Roçador limpeza urbana	6220	<b>1.966,73</b>
Varredor de rua, gari, varredor – Limpeza Urbana	5142	<b>1.966,73</b>

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01-01-2026, o salário normativo geral da categoria profissional passa a ser de R\$1.765,86 (um mil, setecentos e sessenta e cinco reais com oitenta e seis centavos) para uma carga horária de 220 horas mensais e 44 horas semanais.

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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).

#### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional, que percebam salário-base de até R\$2.718,00 (dois mil e setecentos e dezoito reais) (FAIXA 1) terão os seus salários reajustados, em 1º de janeiro de 2026, em quantia equivalente a 6,79% (seis inteiros e setenta e nove centésimos por cento), enquanto que os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de R\$2.718,01 (dois mil, setecentos e dezoito reais e um centavo) em diante (FAIXA 2) terão os seus salários reajustados, em 1º janeiro de 2026, em quantia equivalente a 6,79% (seis inteiros e setenta e nove centésimos por cento).

O percentual de reajuste incidirá sobre os salários do mês de janeiro de 2025, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2025 até 31-12-2025, 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 2025 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, observadas entretantes 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 aos empregados cópia do contracheque de pagamento salarial até o quinto dia útil do mês, contendo, no mínimo, as seguintes especificações: 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.

O contracheque poderá ser encaminhado por e-mail, Whatsapp, via terminal bancário ou mediante entrega de uma cópia física. Caso o contracheque seja fornecido exclusivamente mediante cópia física, esta deverá ser entregue ao empregado no seu posto de trabalho, no prazo previsto no parágrafo anterior.

#### **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 01-01-2026, 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 n°5163-45), preparador de materiais (CBO n°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;
- os(as) trabalhadores que limpem/higienizem hospitais, UPAs (Unidades de Pronto Atendimento) e UBSs (Unidades Básicas de Saúde); esta previsão de insalubridade em grau

máximo não será extensiva aos demais estabelecimentos médicos, como clínicas, consultórios e congêneres;

° os(as) trabalhadores que limpem/higienizem instalações sanitárias de escolas de ensino básico (nível fundamental e médio) e ensino superior (universidades), independentemente da instalação sanitária ser de uso público ou privado e independentemente da instalação sanitária ser de pequena ou grande circulação.

**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 de insalubridade pagos aos empregados da categoria serão calculados com base no salário normativo da respectiva função.

#### **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.

#### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSIDUIDADE**

Os empregados que tiverem 100% de assiduidade no mês farão jus a prêmio assiduidade mensal nos seguintes termos:

- I – será considerado 100% assíduo o empregado que não faltar ao trabalho, não se atrasar para o trabalho e não sair mais cedo do trabalho em nenhum dia do mês;
- II – o empregado que faltar, atrasar ou sair mais cedo do trabalho, ainda que de forma justificada,

inclusive com atestado médico, não fará jus ao prêmio assiduidade;  
III – o prêmio assiduidade será no valor mínimo de R\$80,00 (oitenta reais) para aqueles que cumpram carga horária diária de trabalho superior a seis horas e de no mínimo R\$40,00 (quarenta reais) para aqueles que exercem jornada diária de trabalho de até seis horas;  
IV – o prêmio assiduidade poderá ser fornecido, a critério do empregador, mediante vale alimentação, vale refeição, cartão multibenefícios ou cesta básica;  
V – o prêmio assiduidade ora instituído possui natureza indenizatória e, na forma do parágrafo 4º do artigo 457 da CLT, não integra a remuneração para qualquer fim;  
VI – o prêmio assiduidade deverá ser pago até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao mês de referência da assiduidade;  
VII – em casos de admissão, rescisão, suspensão ou interrupção do contrato de trabalho no decorrer do mês, o prêmio assiduidade será devido de forma proporcional ao número de dias em que o contrato de trabalho esteve ativo no respectivo mês;  
VIII – o cumprimento da presente cláusula poderá se dar mediante a continuidade de fornecimento de prêmio assiduidade já fornecido antes da instituição desta cláusula, desde que o prêmio assiduidade seja fornecido em condições iguais ou mais benéficas ao empregado do que as previstas nesta cláusula.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2026, 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 alimentação ou refeição, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$27,15(vinte e sete reais com quinze 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\$27,15(vinte e sete reais com quinze 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 01/01/2026, e que desde então recebem auxílio alimentação, será reajustado em 6,79% (seis inteiros e setenta e nove centésimos por cento) em 01/01/2026, respeitado o valor mínimo de R\$27,15(vinte e sete reais com quinze centavos), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio alimentação.

O auxílio alimentação será devido em relação aos dias em que o empregado efetivamente trabalhar mais de 6 (seis) horas. Em relação aos dias em que o empregado trabalhar 6 (seis) horas ou menos - por qualquer motivo que seja -, não será devido o auxílio alimentação, mas sim o auxílio lanche previsto na cláusula seguinte.

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 PRIMEIRA - AUXÍLIO LANCHE**

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2026, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho de até 6 (seis horas) auxílio lanche sob a forma de ticket, cartão ou vale alimentação ou refeição, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$13,57 (treze reais com cinquenta e sete 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\$13,57 (treze reais com cinquenta e sete 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\$13,57 (treze reais com cinquenta e sete 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 01/01/2026, e que desde então recebem auxílio lanche, será reajustado em 6,79% (seis inteiros e setenta e nove centésimos por cento) em 01/01/2026, respeitado o valor mínimo de R\$13,57 (treze reais com cinquenta e sete 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 SEGUNDA - 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 empregador 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(à) 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 6º (seis por cento) do valor do salário do empregado.

#### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MATERIAL ESCOLAR**

VER CLAÚSULA 31ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO INVALIDEZ**

VER CLAÚSULA 31ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

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

VER CLAÚSULA 31ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

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

VER CLAÚSULA 31ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

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

VER CLAÚSULA 31ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

#### **Auxílio Maternidade**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO BABÁ**

VER CLAÚSULA 31ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO NATALIDADE**

VER CLAÚSULA 31ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUXÍLIO FARMÁCIA PARA O BEBÊ**

VER CLAÚSULA 31ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, desde que a Convenção Coletiva de Trabalho esteja assinada e produzindo efeitos, o valor total de **R\$25,52 (vinte e cinco reais e cinquenta e dois 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, 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 Convenentes 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 convenentes, 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, 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 (ultratvidade), 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) OU DE ADOÇÃO DE CRIANÇA COM MENOS DE OITO ANOS DE IDADE, SERÁ

			DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO OU ADOTADO 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\$475,08	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\$391,62	
	12X	R\$237,54	
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$880,00	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	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)

		<p>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

BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRITIVO
BENEFÍCIO FINANCEIRO 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.  
 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 FILHOS 1X R\$ 2.222,00

<b>BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS</b>		
<b>BENEFICIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>	<b>DESCRIPTIVO</b>
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\$900,00	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

		<p>LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS.</p> <p>CASO A EMPRESA OPTE EM PERMANECER COM SUA ATUAL CLÍNICA PRESTADORA DE SERVIÇOS, PODERÁ SOLICITAR, EM ATÉ 60 (sessenta dias) 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, DISPONIVEL NO SITE DA GESTORA. O PRAZO DE RESSARCIMENTO SERÁ DE ATÉ 10 DIAS ÚTEIS A CONTAR DO RECEBIMENTO.</p>
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	<p>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.</p>
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	<p>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.</p>
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM	<p>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</p>

		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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - CONSULTA MÉDICA ON LINE**

VER CLÁUSULA 31ª DO PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

##### **Normas para Admissão/Contratação**

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

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

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

As rescisões de contrato de trabalho com mais de um 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 Caxias do Sul.

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 Caxias do Sul, 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 HBSCGA", "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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Os Sindicatos Convenentes, 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 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.

A jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso seguirá plenamente válida quando o (a) empregado (a) porteiro (a) laborar eventualmente fora/além de sua escala, considerando-se como trabalho fora/além de sua escala para tal fim a quantidade igual ou inferior a três dias por trimestre.

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.

Excetua-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 SEXTA - BANCO DE HORAS**

- Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado “*BANCO DE HORAS*” exclusivamente para os trabalhadores que laboram em serviços de portaria/vigia/guarda patrimonial, recepção, operação de central de monitoramento e atendimento de chamados de alarme/suporte, na forma dos critérios básicos estabelecidos nesta cláusula.
- A duração da jornada de trabalho, exclusivamente dos trabalhadores contratados para o cumprimento de jornada mensal de 220h (duzentos e vinte horas), 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 60 (sessenta) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho legais previstas e à soma das jornadas bimestrais legais previstas, considerando-se como normal a jornada bimensal de 372h (trezentos e setenta e duas horas) de efetivo trabalho.
- Respeitados os limites estabelecidos nesta cláusula, a prestação laboral excedente a 372h (trezentos e setenta e duas horas) de efetivo trabalho a cada período de 2 (dois) meses, considerar-se-á como horas extras.
- 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 6 (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.
- Excetua-se da exigência da licença prévia de que trata o artigo 60 da CLT o regime de banco de horas autorizado na forma § 2º do art. 59 da CLT.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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.

Fica assegurado, em qualquer caso, o gozo de 11h (onze horas) entre duas jornadas de trabalho e o gozo de repouso semanal remunerado de 24h (vinte e quatro horas) coincidente com um domingo por mês para o empregado do sexo masculino e com dois domingos por mês para a empregada do sexo feminino.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 2026 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 2026, 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 2026, 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 30/01/2026, 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 acréscimo 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 04 de novembro de 2025. Esta cláusula entra em vigor na data de 01 de janeiro de 2026.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 setembro de 2025, na cidade de Caxias do Sul, descontarão dos empregados, associados ou não do sindicato, o valor de R\$ 49,00 (quarenta e nove) reais nos meses de: fevereiro, maio, agosto e novembro de 2026, 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 75ª 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. Referido documento poderá ser entregue diretamente na sede do SINDASSEIO que dará recebimento ou 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 NONA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

As entidades sindicais convenentes, 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 OCTAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 30 de outubro de 2026. 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 16.12.2026, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - INCENTIVO À ADESÃO 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 associados.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - 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 20ª e 21ª 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”.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - ASSÉDIO MORAL**

Os Sindicatos Convenentes reforçam a importância e recomendam fortemente que as empresas do segmento adotem e promovam boas práticas voltadas à consolidação de cultura que contribua para redução e erradicação do assédio moral no ambiente de trabalho terceirizado.

}

ADRIANA MAIA MELLO

Presidente

SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S

HENRIQUE FERMIANO DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS TRAB EM EMP DE ASSEIO CONS LIMP URB, AMB E AREAS VERDES E  
EMP DE SERV TERC DO RAMO DE ASSEIO CONS LIMP URB AMB E AREAS VE DE CXS

#### **ANEXOS**

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

[Anexo \(PDF\)](#)

## ANEXO II - ATA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001459/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/05/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR025622/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.204070/2025-54  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/05/2025

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

FEDERACAO DOS EMPREG.EM ENT.CULT.RECR.DE ASSIST.SOC. DE ORIENT. E FORM. PROF.DO EST. DO RGS, CNPJ n. 05.208.719/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOHANN;

E

SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS, CNPJ n. 93.013.670/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO;

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 2025 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) **profissional de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional**, com abrangência territorial em **Aceguá/RS, Água Santa/RS, Agudo/RS, Ajuricaba/RS, Alecrim/RS, Alegrete/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, Antônio Prado/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, Arroio Grande/RS, Arvorezinha/RS, Augusto Pestana/RS, Áurea/RS, Bagé/RS, Balneário Pinhal/RS, Barão de Cotegipe/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, Barracão/RS, Barros Cassal/RS, Benjamin Constant do Sul/RS, Bento Gonçalves/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 Jesus/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, Caçapava do Sul/RS, Cacequi/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, Canela/RS, Canguçu/RS, Canoas/RS, Canudos do Vale/RS, Capão Bonito do Sul/RS, Capão da Canoa/RS, Capão do Cipó/RS, Capão do Leão/RS, Capela de Santana/RS, Capitão/RS, Capivari do Sul/RS, Caraá/RS, Carazinho/RS, Carlos Barbosa/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, Chapada/RS, Charqueadas/RS, Charrua/RS, Chiapetta/RS, Chuí/RS, Chuvisca/RS, Cidreira/RS, Ciríaco/RS, Colinas/RS, Colorado/RS, Condor/RS, Constantina/RS, Coqueiro Baixo/RS, Coqueiros do Sul/RS, Coronel Barros/RS, Coronel Bicaco/RS, Coronel Pilar/RS, Cotiporã/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, Dona Francisca/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, Erebangó/RS, Erechim/RS, Ernestina/RS, Erval Grande/RS, Erval Seco/RS, Esmeralda/RS,**

Esperança do Sul/RS, Espumoso/RS, Estação/RS, Estância Velha/RS, Esteio/RS, Estrela Velha/RS, Estrela/RS, Eugênio de Castro/RS, Fagundes Varela/RS, Farroupilha/RS, Faxinal do Soturno/RS, Faxinalzinho/RS, Fazenda Vilanova/RS, Feliz/RS, Flores da Cunha/RS, Floriano Peixoto/RS, Fontoura Xavier/RS, Formigueiro/RS, Forquetinha/RS, Fortaleza dos Valos/RS, Frederico Westphalen/RS, Garibaldi/RS, Garruchos/RS, Gaurama/RS, General Câmara/RS, Gentil/RS, Getúlio Vargas/RS, Giruá/RS, Glorinha/RS, Gramado dos Loureiros/RS, Gramado Xavier/RS, Gramado/RS, Gravataí/RS, Guabiju/RS, Guaíba/RS, Guaporé/RS, Guarani das Missões/RS, Harmonia/RS, Herval/RS, Herveiras/RS, Horizontina/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, Iraí/RS, Itaara/RS, Itacurubi/RS, Itapuca/RS, Itaqui/RS, Itati/RS, Itatiba do Sul/RS, Ivorá/RS, Ivoti/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, Lagoa Vermelha/RS, Lagoão/RS, Lajeado do Bugre/RS, Lajeado/RS, Lavras do Sul/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, Mata/RS, Mato Castelhana/RS, Mato Leitão/RS, Mato Queimado/RS, Maximiliano de Almeida/RS, Minas do Leão/RS, Miraguai/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, Muçum/RS, Muitos Capões/RS, Muliterno/RS, Não-Me-Toque/RS, Nicolau Vergueiro/RS, Nonoai/RS, Nova Alvorada/RS, Nova Araçá/RS, Nova Bassano/RS, Nova Boa Vista/RS, Nova Bréscia/RS, Nova Candelária/RS, Nova Esperança do Sul/RS, Nova Hartz/RS, Nova Pádua/RS, Nova Palma/RS, Nova Petrópolis/RS, Nova Prata/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, Pedro Osório/RS, Pejuçara/RS, Pelotas/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, 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, Quaraí/RS, Quatro Irmãos/RS, Quevedos/RS, Quinze de Novembro/RS, Redentora/RS, Relvado/RS, Restinga Sêca/RS, Rio dos Índios/RS, Rio Grande/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, Salvador do Sul/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, Santa Maria/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 Palma/RS, Santo Antônio do Planalto/RS, Santo Augusto/RS, Santo Cristo/RS, Santo Expedito do Sul/RS, São Borja/RS, São Domingos do Sul/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 Jorge/RS, São José das Missões/RS, São José do Herval/RS, São José do Hortêncio/RS, São José do Inhacorá/RS, São José do Norte/RS, São José do Ouro/RS, São José do Sul/RS, São José dos Ausentes/RS, São Leopoldo/RS, São Lourenço do Sul/RS, São Luiz Gonzaga/RS, São Marcos/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 Valentim/RS, São Valério do Sul/RS, São Vendelino/RS, São Vicente do Sul/RS, Sapiranga/RS, Sapucaia do Sul/RS, Sarandi/RS, Seberi/RS, Sede Nova/RS, Segredo/RS, Selbach/RS, Senador Salgado Filho/RS, Sentinela do Sul/RS, Serafina Corrêa/RS, Sério/RS, Sertão Santana/RS, Sertão/RS, Sete de Setembro/RS, Severiano de Almeida/RS, Silveira Martins/RS, Sinimbu/RS, Sobradinho/RS, Soledade/RS, Tabai/RS, Tapejara/RS, Tapera/RS, Tapes/RS, Taquara/RS, Taquari/RS, Taquaruçu do Sul/RS, Tavares/RS, Tenente Portela/RS, Terra de Areia/RS, Teutônia/RS, Tio Hugo/RS, Tiradentes do Sul/RS, Toropi/RS, Torres/RS, Tramandaí/RS, Travesseiro/RS, Três Arroios/RS, Três Cachoeiras/RS, Três Coroas/RS, Três de Maio/RS, Três Forquilhas/RS, Três Palmeiras/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, Vacaria/RS, Vale do Sol/RS, Vale Real/RS, Vale Verde/RS, Vanini/RS, Venâncio Aires/RS, Vera Cruz/RS, Veranópolis/RS, Vespasiano Corrêa/RS, Viadutos/RS, Viamão/RS, Vicente Dutra/RS, Victor Graeff/RS, Vila Flores/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 NORMATIVO

A partir de 01º de abril de 2025 o salário normativo da categoria vigorará segundo os valores e funções a seguir aduzidos, pelo que, a partir desta data, os(as) empregados(as) representados(as) não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido:

	<b>Cargo / Função</b>	<b>Carga Horária máxima mensal</b>	<b>Piso salarial</b>
1. I.	<b>Empregados em Geral</b> (administrativos, etc)	220h	<b>R\$ 1.636,15</b>
1. II.	<b>Auxiliar administrativo</b>	220h	<b>R\$ 1.636,15</b>
1. III.	<b>Recepcionista</b>	220h	<b>R\$ 1.636,15</b>
1. IV.	<b>Coordenador Administrativo</b>	220h	<b>R\$ 4.000,00</b>
1. V.	<b>Coordenador Pedagógico</b>	220h	<b>R\$ 4.000,00</b>
1. VI.	<b>Técnico de Desenvolvimento Infantil</b> (profissional técnico de educação infantil, instrutor, recreacionista e/ou monitor já qualificado conf. a LDBN) – Atribuições descritas na cláusula 38ª.	220h	<b>R\$ 2.350,00</b>
1. VII.	<b>Professor</b> (profissional que atue como docente em entidade de assistência social na área de educação infantil parceirizada, segundo a Lei nº 13.019/2014, com formação em magistério e/ou pedagogia, desenvolvendo atividades pedagógicas)	220h	<b>R\$ 2.350,00</b>
1. VIII.	<b>Auxiliar de Desenvolvimento Infantil / Auxiliar de Educador Social</b> (agente de apoio educacional, instrutor, recreacionista e/ou monitor não qualificado conf. a LDBN, inclusive atendente de creche e auxiliar de recreacionista)	220h	<b>R\$ 1.636,15</b>
1. IX.	<b>Educador Social de Nível Superior</b>	220h	<b>R\$ 2.180,34</b>
1. X.	<b>Educador Social de Nível Médio</b>	220h	<b>R\$ 1.636,28</b>

1. XI.	<b>Mãe Social / Instrutor Social</b>	220h	<b>R\$ 2.180,34</b>
1. XII.	<b>Cuidador de Idosos</b>	220h	<b>R\$ 1.636,15</b>
1. XIII.	<b>Instrutor de Nível Superior</b> (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade exija formação de nível superior ou, ainda, pedagogo, psicopedagogo, psicólogo, entre outros profissionais análogos)	220h	<b>R\$ 5.369,49</b>
1. XIV.	<b>Instrutor de Nível Médio</b> (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade NÃO exija de formação de nível superior)	220h	<b>R\$ 2.086,65</b>
1. XV.	<b>Tutor em EAD (orientador educacional)</b>	220h	<b>R\$ 5.545,42</b>
1. XVI.	<b>Operador de Videomonitoramento</b>	220h	<b>R\$ 1.950,42</b>
1. XVII.	<b>Auxiliar de Videomonitoramento</b>	220h	<b>R\$ 1.830,53</b>
1. XVIII.	<b>Cozinheira</b>	220h	<b>R\$ 1.636,15</b>
1. XIX.	<b>Auxiliar de Cozinha</b>	220h	<b>R\$ 1.573,66</b>
1. XX.	<b>Servente</b> (auxiliar de limpeza)	220h	<b>R\$ 1.561,87</b>
1. XXI.	<b>Porteiro / Caseiro</b>	220h	<b>R\$ 1.636,15</b>

**§1º.** No ano seguinte, quando for instituído o novo salário mínimo nacional, caso hajam empregados que fiquem com salário base inferior ao determinado pelo Governo Federal, os empregadores deverão automaticamente adimplir com o valor Nacional até a formalização da nova Convenção Coletiva de Trabalho, quando será aplicado reajuste salarial aos pisos da categoria e atualizados os valores.

**§2º.** Os empregados cujo cargo e/ou função não estejam nominados no quadro acima deverão ter observado o piso salarial designado aos empregados em geral.

**§3º.** Os profissionais e provisionados de educação física possuem sindicato próprio e, portanto, inaplicável a eles o teor da presente negociação coletiva.

**§4º.** Ajustam as partes que o piso salarial atinente aos cargos de coordenador pedagógico e administrativo são fixados a partir de 2025 na razão ora disposta, eis que alinhados com o valor de mercado, em compasso com a inserção de profissionais qualificados no âmbito da categoria representada.

**§ 5º.** A carga horária máxima de cada profissional, atendendo disposição Constitucional e celetista, está inserida na tabela acima, ficando, contudo, facultada a contratação de trabalhadores com carga horária inferior e proporcional piso salarial.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os salários dos empregados contemplados com a presente negociação coletiva de trabalho, inclusive as categorias diferenciadas, observando a súmula 374 do TST, serão majorados, **a partir de 1º de abril de 2025**, em percentual equivalente a **5,20% (cinco inteiros e vinte centésimos por cento)**, a incidir sobre os salários reajustados segundo a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a FESENALBA/RS e o SECRASO/RS no ano de 2024 (Processo nº 10264.204622/2024-43 e MR nº 030997/2024) compensados, após, todos os aumentos salariais espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02/04/2024 até 31/03/2025.

**§ único.** As partes convenientes esclarecem, de modo especial, que o reajuste entabulado no presente caput, além de contemplar os vínculos de empregos mantidos com entidades de cunho recreativo, cultural, de orientação e formação profissional, também albergam as relações de emprego mantidos com entidades que tenham como atividade econômica preponderante a assistência social, a exemplo de fundações, institutos, associações, entidades sem fins lucrativos, organizações não governamentais, organizações da sociedade civil de interesse público, centros assistenciais, creches / escolas parcerizadas / educação infantil comunitária (Lei nº 13.019/2014), asilos, casa lar, abrigos, institutos de longa permanência, entre outras entidades de assistência social congêneres.

## **CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO**

O reajustamento salarial devido para o empregado admitido após a data-base revisanda terá como limite o salário reajustado do empregado exercente do mesmo cargo ou função admitidos até o dia anterior a data-base revisanda.

**§ único.** Na hipótese do empregado não ter paradigma ou em se tratando de entidade empregadora constituída após a data-base revisanda, será adotado o critério de proporcionalidade do reajustamento e do aumento devido à razão de 1/12 (um doze avos) destes por mês trabalhado, contando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

## **CLÁUSULA SEXTA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES**

Não será admitido como aumento espontâneo ou coercitivo as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE SALARIAL**

Os empregadores ficam obrigados a entregar ou disponibilizar para o empregado, no ato do pagamento de seu salário, envelope ou comprovante de pagamento salarial, contendo a denominação das parcelas salariais pagas, bem como os respectivos descontos e o valor a ser depositado no FGTS.

### **CLÁUSULA OITAVA - PRAZO E FORMA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO**

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(as) empregado(as) prejudicado(as). A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o Secraso/rs para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

## SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

### CLÁUSULA NONA - EMPREGADOS COM SALÁRIO MISTO

Os(as) empregados(as) que percebem o pagamento dos seus salários de forma mista, ou seja, salário fixo mais comissão ou ainda, salário sob comissão, sempre assegurado o piso mínimo salarial, terão direito:

1. I. Ao pagamento do repouso semanal remunerado calculado sobre o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e, o resultado, multiplicado pelos domingos e feriados existentes no mês;
2. II. Ao pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base ao cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;
3. III. Anotação na CTPS do(a) empregado(a) do percentual devido pelas comissões ajustadas.

## SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

### CLÁUSULA DÉCIMA - PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ

As entidades da categoria econômica que mantenham programas próprios ou conveniados com vistas à orientação e formação profissional de adolescentes a partir de 14 (quatorze) anos de idade completos e até aos 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser contratados para a prestação laboral, recebendo em contraprestação o pagamento do salário mínimo vigente, o qual será reajustado, automaticamente, sempre que o Governo Federal o majorar.

**§ único.** Os(as) empregados(as) admitidos(as) neste programa ficam excluídos das majorações (reajustamentos ou aumentos) determinados para os demais empregados(as) da categoria profissional em geral.

## REMUNERAÇÃO DSR

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DOS INSTRUTORES

O pagamento de repouso semanal remunerado dos Instrutores será feito com base no número de horas de instrução que realizarem na semana, acrescido de mais 1/6 (um sexto) por semana a título de repouso semanal remunerado. O pagamento far-se-á mensalmente, considerando para este efeito cada mês constituído de 4,5 (quatro semanas e meia) de prestação laboral mensal.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS

Ficam os empregadores autorizados a descontar de seus empregados(as), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, plano de saúde, plano odontológico, contribuições sindicais, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito e individualmente pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico.

**§ único.** A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvados os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O(a) empregado(a) que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 20 (vinte) dias, terá o direito de receber no período da substituição o pagamento de salário básico igual aquele percebido pelo(a) empregado(a) substituído(a), excluídas as vantagens de natureza pessoal deste.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO DOS INSTRUTORES NOS PERÍODOS DE REDUÇÃO DE ATIVIDADES**

Quando sobrevier redução das atividades em cursos livres, o salário dos Instrutores, em tais períodos, será pago pelo valor da média dos últimos 12 (doze) meses, bem como o pagamento do 13º Salário.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 13º SALÁRIO NO AUXÍLIO DOENÇA**

Os empregadores pagarão o 13º Salário (Gratificação de Natal) do respectivo exercício pelo período em que o(a) empregado(a) estiver em benefício de auxílio-doença até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive.

## **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARGO EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA**

O(a) empregado(a) que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 5 (cinco) anos ininterruptos, ou por 10 (dez) anos intercalados, na mesma entidade empregadora, caso deixar de exercê-la, terá o valor desta comissão ou gratificação incorporado ao seu salário básico. Ao readquirir outra função comissionada ou gratificada, a nova comissão ou gratificação será compensada com o valor da comissão ou gratificação já incorporada ao seu salário básico.

**§ único.** Esta vantagem fica extinta para os(as) empregados(as) que vierem a exercer cargo em comissões ou função gratificada após 1º de abril de 2003.

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO ESPECIAL**

Fica facultado ao empregador, segundo o valor que lhe aprouver, desde que de forma equânime, gratificar os trabalhadores nos seus dias de aniversário, bem como no final de ano, independente da Gratificação Natalina.

**§1º.** A gratificação ora prevista possui caráter indenizatório, como forma de compensar o tempo de serviço e a dedicação posta no trabalho, não tendo, portanto, natureza salarial e incidência em FGTS e Previdência Social.

**§2º.** Poderá, também o empregador, conceder folga aos trabalhadores por ocasião dos dias de aniversário, não necessariamente na data, mas no mês relativo ao aniversário ou, alternativamente, no mês subsequente, observadas as condições de trabalho.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer, face motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao empregador, a jornada laboral excedente será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas e de 100% (cem por cento) para as demais, sobre o salário-hora do respectivo empregado.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

Para os(as) empregados(as) admitidos(as) até 31 de março de 2003, o empregador pagará, a partir de 01 de abril de 1980, adicional de tempo de serviço no emprego em quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do salário-básico do(a) empregado(a) que, a partir de 01 de abril de 1975 tenha completado ou vier a completar 5 (cinco) anos de serviço no emprego e, assim sucessivamente a cada 5 (cinco) anos de serviços para o mesmo empregador.

**§1º** A vantagem ora constituída não encontra previsão legal, decorre exclusivamente de negociação coletiva e está limitado ao percentual de 35% (trinta e cinco por cento) de incidência.

**§2º.** Ficam ressalvados o direito dos(as) empregados(as) que já percebem percentual de adicional de tempo de serviços mais vantajoso do que o ora ajustado.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Os(as) trabalhadores(as) que laborem em locais ou em condições perigosas e/ou insalubres deverão perceber os respectivos adicionais, incumbindo-se a empresa em contratar profissional habilitado (médico do trabalho ou engenheiro do trabalho) para realizar perícia técnica, a fim de avaliar os agentes envolvidos, bem como o grau de exposição do(a) trabalhador(a).

**§ único.** No caso de omissão da entidade empregadora é facultado a entidade sindical exercer o direito facultado no parágrafo 1º e 2º do artigo 195 da CLT.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

O(a) empregado(a) que exercer única e exclusivamente o cargo ou função de caixa receberá juntamente com o pagamento do salário mensal, à título de quebra de caixa, a quantia equivalente a 10% (dez por

cento) sobre o respectivo salário básico. Fica ressalvado o direito do(a) empregado(a) que já receber este adicional em percentual ou valor superior ao ora ajustado.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO AO TRABALHADOR

As instituições subsidiarão o custo de refeições aos empregados que estejam sujeitos a carga horária de 44h (quarenta e quatro horas) semanais, podendo, em contrapartida, descontar do empregado a razão de até 20% (vinte por cento) do correspondente valor do benefício concedido.

**§1º.** Fica expressamente ajustado que o ora pactuado o é como forma de incentivo à instituição, de modo que propicie melhores condições de alimentação a seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese, o valor subsidiado da refeição não será considerado salário, para nenhum efeito, inclusive quanto ao FGTS e Previdência Social, pelo que não poderá ser integralizada no salário dos empregados, desde que, inscrito no “Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)”.

**§2º.** Os empregadores deverão conceder “vale-refeição” ou “vale-alimentação” no valor certo, determinado, diário e de efetivo trabalho de **R\$ 18,07 (dezoito reais e sete centavos)**, a partir de 1º de abril de 2025, ficando ressalvado, contudo, o direito dos empregados que já recebem valor superior ao ora fixado.

**§3º.** Aos empregados que já recebem “vale-refeição” ou “vale-alimentação” em quantia superior ao fixado no parágrafo segundo, fica, desde já, estabelecido o reajuste deste benefício em percentual que a entidade entenda apropriado, a partir de 1º de abril de 2025, desde que a reposição que venha a ser praticada no “vale refeição” ou “vale alimentação” corresponda a, no mínimo, o índice de **5,20% (cinco inteiros e vinte centésimos por cento)**.

**§4º.** Para as instituições de assistência social, em substituição a concessão do vale-alimentação/vale-refeição, fica facultada a possibilidade de conceder *in natura* alimentação aos empregados, desde que tenha refeitório para tanto, descontando do empregado o valor mensal em percentual estabelecido pelas exigências do PAT.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE | VALE COMBUSTÍVEL

A obrigação patronal estabelecida pela Lei n.º 7.418 de 16-12-1985 que “Institui o Vale-Transporte e dá Outras Providências” e seu regulamento aprovado pelo Decreto n.º 95.247, de 17-11-1987, instituindo a obrigação no fornecimento de vale-transporte no sistema de transporte público urbano ou intermunicipal e/ou interestadual, com características semelhantes aos urbanos, no sentido de subsidiar o deslocamento do empregado no trajeto residência-trabalho e vice-versa mediante prévia informação do empregado do seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte no seu deslocamento da residência-trabalho e vice-versa, o que será obrigatoriamente renovado anualmente pelo empregado.

**§1º.** Aos empregados que façam uso de veículo próprio para se deslocar ao trabalho, o empregador poderá, mediante solicitação do trabalhador, disponibilizar o valor do vale transporte em vale combustível, o qual será creditado em cartão conveniado à empresa do ramo, a livre escolha do empregador, e tomado recibo do obreiro mensalmente.

**§2º.** Caso seja mais conveniente para as partes, e desde que a pedido do empregado, o vale combustível poderá ser pago em dinheiro, a título de ajuda de custo, conforme autoriza o artigo 457, §2º da CLT, desde que a quantia paga seja, no mínimo, o mesmo valor que seria devido ao empregado em caso de utilização de transporte público.

**§3º.** O fornecimento do vale-transporte ou vale combustível não tem natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e ao FGTS.

**§4º.** Os(as) empregados(as) participarão do custeio do vale-transporte ou vale combustível com o percentual de até 6% (seis por cento) do respectivo salário básico, cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente.

**§5º.** Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a título de vale-transporte, nos casos de demissão e férias, poderão ser compensados no ato da quitação ou por ocasião do pagamento salarial do trabalhador, desde que a compensação seja operada no mês imediatamente subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese deste ocorrer no mês seguinte ao do sobejo.

**§6º.** É assegurado ao empregado(a) não se habilitar ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de desconto sobre o seu salário básico, a título de coparticipação, se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.

**§7º.** Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte com a adoção de cartões pessoais é facultado aos empregadores pagá-lo em espécie juntamente com o salário do mês que antecede a sua utilização, sem que isso caracterize salário "*in natura*".

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE

É facultado ao empregador instituir plano de saúde para seus empregados, observados os termos de contrato a ser firmado com empresa que preste serviço desta natureza.

**§1º.** Os empregados que optarem por participar do plano de saúde obrigatoriamente deverão participar do custeio mensal, observados os termos do contrato firmado pelo empregador com a operadora do plano de saúde.

**§2º.** Aqueles empregados atualmente vinculados a planos de saúde poderão optar por aquele que vier a ser instituído pelo empregador, observadas as condições e os benefícios deste último.

**§3º.** Os empregados contribuintes poderão se associar ao Senalba e fazer uso dos médicos disponibilizados na sede social e/ou, ainda, em convênios mantidos pela entidade sindical.

**§4º.** Os empregados, sócios do Senalba, poderão, ainda, aderir a alguma das modalidades de plano de saúde hospitalar/ambulatorial oferecidas pela entidade sindical, ficando, nesta hipótese, mediante prévia autorização, o empregador obrigado a descontar em folha de pagamento e fazer o repasse do respectivo valor, correspondente ao plano, à entidade sindical.

**§5º.** Na hipótese do parágrafo quarto, o empregador deverá descontar do empregado e pagar a guia encaminhada à entidade até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, sob pena de recolhimento do valor acrescido de multa na razão de mais 1% (um por cento) por dia de atraso. A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o Secraso/rs para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

**§6º.** Os convenientes expressamente esclarecem que este benefício não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum efeito, e tampouco sofrerá incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PLANO ODONTOLÓGICO

As empresas poderão contratar, na qualidade de estipulante subsidiária, plano odontológico, podendo, ainda, custear plano odontológico oferecido pela entidade sindical.

**§1º.** Neste caso, os empregados poderão optar, individualmente, pela contratação do referido plano, assumindo o custeio do valor mensal ajustado, o qual será descontado mensalmente em folha de pagamento pela empresa estipulante.

**§2º.** Os empregados contribuintes poderão se associar ao Senalba e fazer uso dos dentistas disponibilizados na sede social

**§3º.** Estabelecem as partes que este benefício não terá natureza salarial, não integrando o salário ou remuneração dos empregados para qualquer efeito, não sendo base de cálculo para as contribuições

previdenciárias, fiscais ou depósitos do FGTS.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CRECHE PARA OS FILHOS DAS EMPREGADAS

O empregador, onde trabalharem 30 (trinta) ou mais empregadas, adotará o sistema de reembolso-creche, cobrindo integralmente as despesas efetuadas com o pagamento de creche de livre escolha da empregada mãe, pelo menos até 06 (seis) meses de idade da criança. Esta indenização será efetuada mediante a comprovação de matrícula, valores devidos e frequência na creche. Fica excluído o empregador que mantenha convenio com creche próxima do local de trabalho ou que possua creche própria.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONCESSÃO DE GORJETAS

As empresas que operam festas e eventos ou serviços de atendimento alimentar com tarefas praticadas por garçons ou equivalentes praticarão taxa de serviço de 10% (dez por cento) sobre o consumo de produtos e serviços usufruídos pelos seus clientes, sendo facultado o pagamento do mesmo por parte do cliente. Este valor será base para o rateio entre empresa e funcionário.

**§1º.** As empresas enquadradas no Simples Nacional efetuarão a retenção de 20% (vinte por cento) do valor total da arrecadação da taxa de serviço para custearem encargos sociais da empresa, sendo o valor remanescente revertido integralmente os empregados.

**§2º.** A apuração do valor recebido de taxa de serviço será feita diariamente, conforme os cupons fiscais emitidos àquela data, e deste somatório diário serão retidos os valores correspondentes ao percentual da empresa e o valor restantes será destinado ao rateio entre os empregados nas seguintes condições:

1. I. O rateio da gorjeta será feito diariamente para que o valor apurado no dia seja distribuído aos empregados que estejam em efetivo trabalho naquele dia, também será distribuído entre os que estiverem em folga, e aos que estiverem em férias, excluindo do rateio os empregados que faltarem ou que estejam em atestado médico no referido dia;
2. II. Os valores serão distribuídos aos empregados que se enquadrarem no critério acima, sem distinção de cargos ou horas de trabalho;

**§3º.** Os empregados que estiverem em férias receberão a quantia correspondente à quota diária arrecadada do período em que perdurou a interrupção do contrato de trabalho, sendo pago esse valor na folha mensal subsequente ao seu retorno às atividades, tanto quanto ao pagamento das suas férias serão calculados pela média salarial recebida durante o período aquisitivo, correspondente aos valores recebidos como gorjeta.

**§4º.** As empregadas que estiverem em licença maternidade não terão participação na distribuição das gorjetas.

**§5º.** Em caso de acidente do trabalho ou doença profissional, onde o empregado se beneficie de auxílio previdenciário, o mesmo terá direito a receber sua quota sobre as gorjetas advindas dos primeiros 15 (quinze) dias do seu atestado médico, ou seja, quando implantado o benefício previdenciário não restando mais direito à percepção das gorjetas enquanto perdurar o afastamento do mesmo.

**§6º.** O pagamento de gorjeta será feito mensalmente, sobre este valor o empregado outorgará declaração sob as penas da lei dos valores efetivamente recebidos para que a empregadora possa apontar os reflexos que integrarão as parcelas remuneratórias, na forma do artigo 457, parágrafo 3º da CLT e Sumula 354 do TST. Assim, o recebimento das gorjetas passa a integrar a remuneração dos empregados para todos os efeitos legais, na forma do artigo acima citado, sendo que não integrarão na base de cálculo para pagamento das seguintes parcelas:

1. I. Aviso Prévio indenizado;
2. II. Adicional noturno;
3. III. Horas Extras;
4. IV. Repouso Semanal Remunerado;

**§7º.** Em caso de faltas sem justificativa e as não amparadas pelo artigo 473 da CLT, o empregado não terá direito a gorjeta nos seguintes casos:

1. **I.** Falta ocorrida entre segunda e sexta-feira, exclui-se a gorjeta do dia e a do dia seguinte;
2. **II.** Falta ocorrida no sábado ou no domingo, exclui-se a gorjeta dos dois dias;
3. **III.** Falta ocorrida no feriado, exclui-se a gorjeta do dia do feriado e do domingo;

**§8º.** Os empregados desde já autorizam os empregadores a lançar anotação na CTPS quanto ao recebimento das gorjetas e sua correspondência quanto à gratificação natalina.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS**

No ato do pagamento das verbas rescisórias o empregador deverá entregar para o empregado, quando por ele expressamente solicitado com antecedência de 24h (vinte e quatro horas), a relação de seus salários relativos ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins da seguridade social.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Nas hipóteses de realização do ato de assistência e homologação da rescisão contratual pela entidade sindical, nos termos previstos na presente convenção, o pagamento da rescisão pode ser operada, a escolha do empregador, em dinheiro no ato da homologação e na presença do representante sindical ou, ainda, é facultada a comprovação do pagamento por meio de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica disponível ou depósito bancário em conta corrente do(a) empregado(a), desde que comprovada a compensação bancária, sendo inadmitido o depósito por envelope sem o devido acompanhamento do extrato bancário do trabalhador. É facultada, ainda, a utilização da conta não movimentável (conta salário), prevista na Resolução nº 3.402, do Banco Central do Brasil.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado em até 10 (dez) dias, conforme artigo 477, §6º, da CLT, contados a partir do término do contrato.

**§1º.** Quando o aviso prévio for cumprido parcialmente, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa expressa de cumprimento do aviso prévio, salvo de o termo final do aviso ocorrer primeiramente.

**§2º.** No caso de o empregador não pagar as verbas rescisórias nos prazos anteriormente estabelecidos, pagará multa equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação;

**§3º.** Após o 31º (trigésimo primeiro) dia de inadimplemento das verbas rescisórias esta multa será acrescida em valor equivalente a 1 (um) dia de salário do(a) empregado(a), multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações.

**§4º.** O empregador não responderá pela multa anteriormente estabelecida, caso o atraso no pagamento tenha ocorrido por culpa do(a) próprio(a) empregado(a). O erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência.

**§5º.** Sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas anteriores, a multa devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Em observância a natural hipossuficiência da relação de emprego, os convenentes estabelecem expressamente a obrigatoriedade do ato de assistência e homologação sindical das rescisões contratuais para todos os **trabalhadores pagantes da contribuição sindical ou sócios da entidade sindical**, sob pena de nulidade formal do rompimento contratual.

**§ único.** As instituições deverão apresentar no ato de assistência e homologação sindical das rescisões contratuais a relação de documentos elencados no site da entidade sindical.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA BASE**

O(a) empregado(a) dispensado(a) sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que anteceder a data-base de 1.º de abril de cada exercício terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a remuneração mensal.

**§ único.** Para efeitos do presente artigo, cumpre esclarecer que o aviso prévio trabalhado e/ou indenizado projetam o contrato por mais 30 (trinta) dias, conforme súmula nº 182 do TST, sendo devido ao empregado(a) todos os direitos advindos desta projeção, considerando, ainda, que a contagem do prazo fixado se inicia no término do aviso prévio.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do empregador este fica obrigado a entregar para o(a) empregado(a), mediante recibo, carta do aviso prévio comunicando:

1. **I.** A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou se por justa causa em cuja hipótese deverá indicar o(s) motivo(s), sob pena desta se converter em despedida imotivada;
2. **II.** Indicação da dispensa ou da exigência do cumprimento do aviso prévio, indicando, nesta hipótese, o horário do seu cumprimento;
3. **III.** Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;
4. **IV.** entrega da CTPS para atualização com contra recibo.

**§1º.** No caso do(a) empregado(a) recusar-se a dar recibo ao empregador na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na entidade, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo sindicato profissional para elidir qualquer pena.

**§2º.** Quando o aviso prévio for indenizado, por força da Instrução Normativa nº 15/2010 do MTE, o último dia da data projetada do aviso deve ser anotada na página relativa ao Contrato de Trabalho; e nas anotações gerais deve ser registrada a data do último dia efetivamente trabalhado.

**§3º.** O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos efeitos legais.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

As entidades empregadoras que tiverem interesse na contratação de trabalho por prazo determinado na forma das disposições legais da Lei n.º 9.601, de 21/01/98 e do Decreto n.º 2.490, de 04/02/98, deverão, individualmente, encaminhar pedido para o Secraso/rs, instruído com a documentação exigida no respectivo

Decreto, para oportuna negociação coletiva, a fim de ser ajustada "Convenção Coletiva de Trabalho" para cada entidade empregadora.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

A adoção, revisão e/ou modificação de Planos de Cargos e Salários pelo empregador terá a participação dos(as) empregados(as) através de 1 (um) delegado eleito especialmente para tal fim em Assembléia Geral promovida pela entidade sindical profissional.

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO**

As entidades empregadoras são estimuladas, segundo princípios desta "Convenção Coletiva de Trabalho", a viabilizarem para os seus empregados a educação em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou "in natura" para quaisquer efeitos legais, inclusive para recolhimentos ao FGTS e Previdência Social, segundo literal disposição da Lei n.º 10.243 de 19 de junho de 2001 (DOU de 26-06-2001) que acrescentou novas disposições no art. 458 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

Os(as) empregados(as) poderão realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensado para tanto pelo respectivo empregador. O fato de o empregador dispensar o(a) empregado(a) durante turno laboral e o curso se estender além deste horário, não importará em qualquer obrigação para o empregador.

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATRIBUIÇÕES DO TÉCNICO DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL (TDI)**

Esclarecem as partes que o técnico de desenvolvimento infantil é responsável por auxiliar no cuidado, bem-estar e desenvolvimento das crianças em instituições de educação infantil. Suas funções incluem a higiene, alimentação, apoio em atividades lúdicas e educativas, organização do ambiente e suporte na adaptação das crianças.

**§ único.** O TDI não exerce função de professor, porém pode desenvolver atividades pedagógicas de apoio, desde que supervisionado e subordinado à coordenação pedagógica, seguindo as diretrizes institucionais.

### **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES ADVERSAS DO EMPREGADOR**

O empregador que não tiver condições temporárias de suportar os encargos decorrentes das relações de trabalho existentes poderá requerer ao Secraso/rs, mediante comprovação do seu estado financeiro, a

redução da jornada de trabalho dos seus empregados com proporcional redução salarial, o que será ajustado com a entidade sindical profissional através de "Convenção Coletiva de Trabalho" específica.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto.

**§ único.** A entidade empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da empregada demitida, a realizar exame de gravidez junto com o exame demissional.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

O(a) empregado(a) que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, obrigatoriamente, por escrito, que falta 1 (um) ano para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial mediante inquérito. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não a concretizar no prazo estipulado.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE NO RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica vedada a demissão do(a) empregado(a) com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa no período de até 30 (trinta) dias após o retorno das férias, independentemente do critério de pagamento do aviso-prévio ser trabalhado ou indenizado, salvo se a demissão ocorrer por justa causa. O descumprimento desta obrigação acarretará a incidência de multa equivalente ao valor mensal da última remuneração do empregado e em favor deste, exceção feitas às creches comunitárias, entidades assistenciais e cursos livres.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

**§1º.** A jornada de trabalho incluída no banco de horas deve ser compensada no período máximo de **360 (trezentos e sessenta) dias**, devendo ser adimplida ao empregado(a) no término de tal prazo na razão do valor da hora normal acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento).

**§2º.** O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

**§3º.** Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

**§4º.** É facultado aos empregadores adotarem o sistema da jornada de 12h (doze horas) de trabalho, com intervalo intrajornada de 1h (uma hora) para alimentação e repouso, o qual já estará nesta computado, por 36h (trinta e seis horas) de descanso, respeitado o limite de 44h (quarenta e quatro horas) semanais e o gozo do repouso semanal remunerado coincidente com um domingo por mês, para os homens e dois domingos para as mulheres. Nesta hipótese não haverá incidência do pagamento do adicional de horas extras.

**§5º.** Os(as) empregados(as) horistas, seja qual for a quantidade de horas contratadas, receberão o repouso semanal remunerado na razão de 1/6 (um sexto) do valor adimplido a título de horas efetivamente laboradas.

**§6º.** Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado(a) estudante que comprovando a sua situação escolar, manifestar, por escrito, o seu desinteresse na referida prorrogação.

**§7º.** Na contratação de instrutores e empregados(as) que residam no local de trabalho, os intervalos entre um horário de instrução e outro(s) poderão ser fixados com intervalos que atendam as necessidades de horário de cada grupo, não se considerando tais intervalos como períodos de tempo à disposição do empregador.

**§8º.** Ficam os empregadores autorizados a manter um sistema de jornada alternativa para os empregados, em conformidade com a Portaria nº 671/2021, devendo, entretanto, disponibilizar aos trabalhadores, quando solicitado, informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração do pagamento mensal referente ao período em que for auferida a frequência.

**§9º.** Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador(a) terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8h (oito horas) diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso do trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o(a) empregado(a) tiver direito na rescisão.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos ou odontológicos, emitidos pelo SUS, pela área médica/odontológica das entidades sindicais, bem como aqueles emitidos por profissionais de empresas médicas/odontológicas que mantêm convênio com as entidades empregadoras, são considerados válidos para justificar a ausência do(a) empregado(a) ao trabalho.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXAMES ESCOLARES

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do(a) empregado(a), 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.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador:

	MOTIVOS	Nº DE DIAS
I -	Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos	2 dias corridos
II -	Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos

<b>III -</b>	Nascimento de filho (para o pai)	5 dias corridos
<b>IV -</b>	Levar filho (até 06 anos) ao médico	1 dia por semestre
<b>V -</b>	Doação de Sangue	1 dia por ano
<b>VI -</b>	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
<b>VII -</b>	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias corridos
<b>VIII -</b>	Doença	Segundo atestado médico
<b>IX -</b>	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
<b>X -</b>	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
<b>XI -</b>	Vestibular e exames escolares	Dias de prova

**XII** – A terça-feira de carnaval é considerado feriado nacional. As cidades que festejem a cultura de outro país, em função de sua colonização, poderão, contudo, substituir o feriado de carnaval pelo feriado festivo atinente a chegada dos imigrantes na região.

**§ único.** A comunicação ao empregador deve ser realizado, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após ao retorno ao trabalho. Todavia, excepcionalmente na hipótese do afastamento ser superior a 7 (sete) dias, o empregado fica obrigado a **comunicar o empregador imediatamente** quando da concessão do respectivo atestado.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO EDUCADOR

No dia 13 de outubro de 2025 será comemorado o dia do educador em entidade de assistência social que desenvolva atividade de educação infantil parcerizada, não havendo expediente de trabalho para os professores, técnicos de desenvolvimento infantil e auxiliares de desenvolvimento infantil.

**§ único.** É inexigível a compensação das respectivas horas pagas e não trabalhadas.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - INICIO DAS FÉRIAS

O empregador deverá comunicar por escrito início das férias, coletivas ou individuais, com antecedência mínima de 30 dias da data de seu início, não podendo coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, aplicável inclusive para os empregados que trabalham em regime de escala, à exceção dos(as) empregados(as) cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO

As empresas que concederem férias coletivas aos seus empregados(as), contratados(as) há menos de 12 (doze) meses, oportunizarão à eles o gozo, tão-somente, de férias proporcionais acrescida do terço constitucional, iniciando-se, então, novo período aquisitivo, conforme disposto no art. 140 da CLT.

## REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS INSTRUTORES

O salário das férias dos Instrutores será calculado pela média do período aquisitivo.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS ANTERIORES AO PRIMEIRO ANO DE TRABALHO**

O(a) empregado(a) que não tenha completado 1 (um) ano de trabalho na entidade empregadora, receberá quando de sua demissão sem justa causa ou quando pedir demissão, o pagamento de férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO**

O SECRASO/RS em parceria com a FESENALBA/RS incentivará as empresas na promoção de palestras sobre o tema "Assédio Moral" e "Acidente do Trabalho (típica e ocupacional)", bem como na adoção de campanhas e atividades informativas e preventivas sobre o tema.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RECONHECIMENTO DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO DOS TÉCNICOS DE DESENVOLVIMENTO**

Considerando a natureza das atividades desempenhadas pelos técnicos de desenvolvimento infantil, que envolvem a assistência direta ao desenvolvimento e bem estar de crianças na primeira infância, com exposição contínua a fatores físicos, emocionais e ergonômicos prejudiciais à saúde, os agentes sindicais signatários do presente instrumento coletivo de trabalho reconhecem a necessidade de um regime previdenciário diferenciado para a atividade profissional em questão.

**§1º.** Fica reconhecido, no âmbito da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a legitimidade dos técnicos de desenvolvimento infantil perquirirem junto à previdência social à aposentadoria especial em razão da penosidade e do desgaste físico, psicológico e ergonômico inerentes à atividade exercida, conforme as diretrizes do artigo 201, §1º, da Constituição Federal e do artigo 57 da Lei nº 8.213/1991.

**§2º.** Para fins de comprovação do tempo de contribuição, as instituições deverão fornecer, sempre que solicitado, os documentos que segue:

1. I. Perfil profissiográfico previdenciário (PPP);
2. II. Laudo técnico das condições ambientais do trabalho (LTCAT);
3. III. Declaração de atividade especial, atestando a função de TDI, desde que implique na assistência integral às crianças, incluindo o apoio pedagógico, desenvolvimento motor, suporte nutricional, além de cuidados físicos e emocionais.

**§3º.** A presente disciplina negocial não gera, por si só, obrigação automática de concessão do benefício previdenciário especial pelo INSS, mas estabelece um reconhecimento setorial entre os envolvidos na relação de emprego, quanto a necessidade de regulamentação diferenciada para os profissionais de TDI, garantindo respaldo a futuras perquirições judiciais e/ou administrativas.

**§4º.** As partes acordam que a presente cláusula servirá como base para a construção de uma tese jurídica robusta para reconhecimento da aposentadoria especial, devendo ser acompanhada por estudos periciais e técnicos que comprovem a penosidade e o impacto ocupacional da função.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MATERIAL DE TRABALHO**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EXAMES CLÍNICOS NA ADMISSÃO E DISPENSA**

Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para a admissão e dispensa de empregado, serão pagos pelo empregador e efetuados nos locais determinados pelo mesmo.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME**

Se exigido o uso de uniforme no trabalho este será fornecido e pago pelo empregador não sendo considerado como salário utilidade. A higiene e conservação é encargo do(a) empregado(a), que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho no estado em que esteja, sem qualquer ônus para o empregado.

**§ único.** O empregador deve permitir que o(a) empregado(a) coloque ou retire referido uniforme durante a jornada de trabalho.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÕES NAS CIPA'S**

O empregador deverá comunicar ao ente sindical profissional, em cuja base territorial tiver a sua sede, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da realização das eleições para a administração da "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -CIPA", a fim de que este motive os seus associados a dela participarem.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ACESSO AS INFORMAÇÕES SOBRE A CATEGORIA PROFISSIONAL**

O empregador deverá obrigatoriamente fornecer ao sindicato profissional da base territorial em que tenha sede ou à Fesenalba/rs, mediante protocolo, podendo ser encaminhado por e-mail, até o dia **5º dia útil do mês de agosto de 2025**, cópia da folha de pagamento da competência do mês de **julho de 2025**, bem como relatório contendo os dados do corpo funcional (nome, CPF, endereço residencial, CEP, e-mail e telefone de contato), conforme modelo anexo ao presente instrumento.

**§ único.** O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 3% (três por cento) do total da folha de pagamento dos salários do mês de julho de 2024, a ser devido 1,5% pelo empregador e 1,5% pela entidade sindical patronal.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

A Fesenalba/rs, o Secraso/rs e/ou os sindicatos profissionais da base territorial, com prévia autorização do empregador, poderão utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais para fazer divulgações sindicais e aproximar a classe operária da vida sindical, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIRETORES SINDICAIS

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores da Fesenalba/rs e/ou dos sindicatos de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comprovação no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DELEGADO SINDICAL

Na entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados associados do sindicato da respectiva base territorial, os trabalhadores poderão eleger entre si, em processo realizado pelo competente órgão de classe, 1 (um) delegado sindical por Empregador, o qual terá mandato de 1 (um) ano a contar da sua eleição e posse, e estabilidade provisória no emprego por mais 1 (um) ano após o término do mandato, desde que comunicado por escrito pela entidade sindical profissional à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

## COMISSÃO DE FÁBRICA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES

Em função das características inerentes a categoria dos empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional, com lastro no artigo 611-A, inciso VII, da CLT, prevalecendo o ora negociado em detrimento do legislado, os convenentes estabelecem como inaplicável à categoria as disposições elencadas nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT, sendo, no âmbito da categoria profissional e patronal ora representada, ilegal, inócua e atentatória à estrutura sindical a constituição de referida comissão.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO À FESENALBA/RS

Na forma do art. 513, "e", da CLT e com fundamento no Tema 935 fixado pelo Supremo Tribunal Federal, na Súmula nº 86 do TRT-4, na Nota Técnica nº 09/2024 da Conalis e, especialmente, na soberana decisão assemblear prévia, na qual foi permitida a ampla participação de filiados e não filiados, atendendo edital publicado na página inicial do site e em jornal de ampla circulação, ficam os empregadores comprometidos a descontar de todos os empregados pertencentes à categoria profissional, não opositores, anuentes e beneficiados, no todo ou em parte, com a presente convenção, ante a "autonomia de vontade privada coletiva", a respectiva Contribuição de Inclusão Social devida à Fesenalba/rs, tendo o presente instrumento eficácia e força de título executivo extrajudicial.

**§1º.** Caberá aos empregadores descontar dos empregados o percentual de **2% (dois por cento)** da remuneração do mês de julho de 2025 e de **2% (dois por cento)** da remuneração do mês de novembro de 2025 em reconhecimento a negociação coletiva e ao seu alcance a todos empregados integrantes da categoria profissional.

**§2º.** Incumbirá aos empregadores o recolhimento / repasse da respectiva contribuição de inclusão social descontada dos empregados à Fesenalba/rs, sob pena de crime de apropriação indébita, o qual deverá ser efetuada em guia própria fornecida pela Federação e com vencimento, respectivamente, nos dias 15/08/2025 e 15/12/2025, devendo o empregador informar o valor do desconto, antes da data do respectivo vencimento, pelo e-mail [fesenalba@gmail.com](mailto:fesenalba@gmail.com).

**§3º.** Em caso de atraso, além do valor devido, caberá a incidência de multa de 2% (dois por cento) e juro moratório de 0,033% ao dia, imputável ao empregador inadimplente.

**§4º.** O desconto e o repasse da importância devida pelo empregado, previsto na presente cláusula, é de inteira responsabilidade dos empregadores, sendo que a omissão institucional na efetivação do desconto e seu respectivo repasse, fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta ao empregador, no prazo de até 1 (um) mês do vencimento, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do empregado.

**§5º.** Aos empregados representados, que não reconhecerem os direitos e benefícios garantidos pelo presente instrumento normativo dotado de força legal e pactuado segundo os princípios que norteiam as negociações coletivas, é garantido o exercício da oposição ao desconto, devendo fazê-lo por escrito entre os dias 30/06/2025 a 11/07/2025. Neste caso, fica ajustado que eventual manifestação deve ser entregue individualmente pelo próprio interessado, demonstrando inexistir vício de consentimento, diretamente no 3º andar (salão de eventos) da Avenida Dr. Carlos Barbosa, nº 608, cidade de Porto Alegre/RS, em documento escrito de próprio punho, contendo o nome completo, CPF, telefone pessoal, e-mail, razão social e CNPJ do empregador.

**§6º.** Além da entrega pessoal, é permitido o envio de correspondência individual, realizado pelo próprio empregado interessado, e às suas custas, para todos os empregados residentes em localidade que não detenha sede física da entidade sindical, através de carta com AR (aviso de recebimento) físico, servindo este AR, que será assinado por um representante da entidade sindical, como comprovante de entrega e protocolo, ficando vedado o ar digital. Fica consignada que a postagem da correspondência deve ocorrer no prazo entabulado no parágrafo anterior.

**§7º.** Ficam os empregadores advertidos quanto ao repúdio e punição nos casos de adoção de qualquer prática atentatória à organização sindical, tais como subsídio de condução coletiva e/ou uso de veículo institucional, promoção de comunicado interno com o claro intuito de fomentar a oposição sindical ou, ainda, envio de correspondências de forma coletiva, padronizadas, escritas e/ou postadas pelo próprio empregador e/ou com seu material de escritório. Nesta hipótese, o empregador incorrerá na responsabilidade por danos materiais e morais eventualmente causados à entidade sindical, além de ser denunciado por prática antissindical.

**§8º.** Na hipótese de o empregado ter sido admitido após a data assinalada no §5º, poderá apresentar a manifestação de que trata referido parágrafo em até 10 dias após sua admissão, devidamente acompanhado da CTPS, comprovando a data de início do vínculo de emprego.

**§9º.** Cabe ao empregado, sob sua inteira responsabilidade, apresentar ao empregador sua manifestação de oposição, com protocolo da entidade sindical.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO AO SECRASO/RS**

Em conformidade com às regras previstas nos artigos 611 a 625 da CLT, que regulamentam os procedimentos para a negociação, celebração, aplicação e execução dos acordos e convenções coletivas de trabalho e pela autonomia coletiva da vontade, que autoriza as entidades sindicais a estabelecerem contribuições fixadas em assembleia, as instituições empregadoras integrantes da categoria representada pelo Secraso/rs, obrigam-se ao recolhimento da **contribuição assistencial patronal**, conforme aprovado nas assembleias gerais extraordinárias realizadas nos dias 11, 14 e 15 de abril de 2025.

**§1º.** O valor da contribuição a que se refere o caput da presente cláusula corresponde ao percentual de 4% (quatro por cento) do total bruto da folha de pagamento referente ao mês de abril de 2025, já acrescido da recomposição salarial de que trata a cláusula 4ª do presente instrumento coletivo de trabalho.

**§2º.** Fica estabelecido o valor mínimo de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para as instituições cuja folha de pagamento bruta, referente ao mês de abril de 2025, seja igual ou inferior ao valor de R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais). As instituições empregadoras, por outro lado, que não possuírem empregados, fica também determinada a obrigatoriedade do recolhimento no valor mínimo de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

**§3º.** O recolhimento da contribuição assistencial deverá ser efetuado mediante guia própria fornecida pelo Secraso/rs, com vencimento fixado para o dia 10 (dez) de junho de 2025, sendo de responsabilidade do representante legal da pessoa jurídica, solicitá-lo, caso não tenha recebido em até 48 horas, antes do vencimento, através do e-mail marcel@secraso-rs.com.br.

**§4º.** Respeitando-se o princípio constitucional da liberdade de associação, bem como a autonomia da vontade coletiva manifestada pela categoria em assembleia, fica assegurado às instituições, respeitando o

Tema 935 do STF, o direito de manifestação expressa de oposição à contribuição assistencial, nos termos e prazos definidos pelas Assembleias, conforme as seguintes condições:

1. I. A manifestação poderá ser apresentada de forma presencial, no ato da Assembleia Geral realizada para a aprovação da presente cláusula, mediante manifestação individualizada do representante legal da instituição;
2. II. Alternativamente, poderá ser formalizada por escrito, mediante carta assinada pelo Representante Legal ou Procurador devidamente constituído com Procuração registrada para os devidos fins, acompanhada de cópias da Ata de Eleição e Posse da Diretoria vigente e do Estatuto Social/Contrato Social, acompanhado de auto declaração de pertencimento à categoria sindical patronal representada pelo Secraso/rs;

**§5º.** A manifestação escrita de oposição de que trata o inciso II, do §4º supra alinhado, deverá ser entregue presencialmente na sede do Secraso/rs, em horário comercial, no prazo preclusivo de até 7 (sete) dias úteis contados da data do depósito desta CCT no sistema do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com emissão de protocolo formal de recebimento pela tesouraria do sindicato;

**§6º.** Findo o prazo previsto no §5º anterior, sem manifestação formal, será presumida a concordância tácita da instituição quanto à obrigatoriedade do recolhimento da contribuição assistencial.

**§7º.** O inadimplemento da obrigação de recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a instituição empregadora ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados pro rata die.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL**

A contribuição de que trata o artigo 579 da CLT depende de prévia e expressa anuência do empregado interessado.

**§1º.** A instituição empregadora deve, obrigatoriamente, no curso do mês de março, divulgar e requerer que os empregados preencham o documento que compõe a presente convenção (anexo), que identifica expressamente se o trabalhador anui ou não com o pagamento da contribuição sindical, necessário a manutenção da estrutura sindical profissional.

**§2º.** O empregador deve adotar o procedimento alinhado no parágrafo anterior e encaminhar o documento ao respectivo Senalba, impreterivelmente, até o dia 31 de março de 2026.

**§3º.** A inobservância do procedimento ora estabelecido implicará em incidência de multa em desfavor do empregador na razão de 2% (dois por cento) da folha de pagamento do mês de março.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PRINCÍPIOS GERAIS DA NEGOCIAÇÃO**

As entidades da categoria econômica desenvolverão programas internos para assegurar os princípios da “*Organização Internacional do Trabalho – OIT*” quanto ao trabalho decente; o desenvolvimento sustentável considerando os princípios próprios das atividades econômicas, a qualificação profissional dos trabalhadores e o crescimento econômico e social; o respeito aos princípios e direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, entre os quais a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação; desenvolver práticas de proteção social, o diálogo social, a segurança no trabalho e a saúde do trabalhador.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO**

A presente convenção coletiva de trabalho é resultado de ampla negociação coletiva em momento de muitas dificuldades para as categorias convenentes, de instabilidade política e legislativa e de claro enfraquecimento das entidades sindicais, o que visou, através do presente ajuste, proporcionar equilíbrio destas dificuldades. Assim, os dispostos nas cláusulas coletivas constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e contrapartidas às entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

**§ único.** Na hipótese do Secraso/rs conceder vantagens superiores às aqui convencionadas, a exceção da cláusula 4ª de que trata o reajustamento salarial, seja por convenção coletiva de trabalho ou por determinação judicial, para outro Senalba sediado no Estado do Rio Grande do Sul, não ora representado, estas serão automaticamente estendidas aos trabalhadores ora representados pela Fesenalba/rs.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a entidade sindical Profissional se obriga a formular proposta para o Secraso/rs, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

**§1º.** As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 31/05/2026, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, sem prejuízo da manutenção da data-base.

**§2º.** Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho fica automaticamente autorizada a instauração do competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho, independentemente de comum acordo para a instauração do respectivo processo.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES**

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores, especialmente os firmados entre os Senalba's e/ou Fesenalba/rs e o Secraso/rs, e que não tenham sido reproduzidas, são ratificadas e mantidas, sendo vedado ao empregador extinguir ou reduzir vantagens que vêm concedendo aos seus empregados excetuadas as novas composições estabelecidas nesta Convenção.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DIREITOS E DEVERES**

Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e coletivos das partes Convenentes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

}

**ANTONIO JOHANN  
PRESIDENTE**

**FEDERACAO DOS EMPREG.EM ENT.CULT.RECR.DE ASSIST.SOC. DE ORIENT. E FORM. PROF.DO EST. DO RGS**

**FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO  
PRESIDENTE  
SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ANEXO DA CLÁUSULA 58**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ANEXO DA CLÁUSULA 65**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA DA ASSEMBLEIA**

[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 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000813/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/03/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014121/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.238619/2025-40  
DATA DO PROTOCOLO: 25/03/2025

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

S DAS E E E DE SEG E VIG DA R N E N DO E DO R G DO SUL, CNPJ n. 94.728.441/0001-58, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILBERTO PERERA;

E

SINDICATO PROFISSIONAL DOS VIGILANTES EMPREGADOS DE EMPRE. DE SEG. VIGILANCIA, E DOS TRAB. EM SERV. DE SEG.VIG. ORG, CNPJ n. 92.861.384/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDIOMIR DA SILVA BRUM;

FEDERACAO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES EM SEGURANCA PRIVADA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 93.316.867/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDIOMIR DA SILVA BRUM;

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 2025 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) "**Profissional dos Vigilantes, Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância e dos Trabalhadores em Serviços de Segurança, Vigilância Orgânica, Segurança Pessoal, Cursos de Formação e Especialização de Vigilantes, Similares, seus Anexos e Afins**", com abrangência territorial em **Antônio Prado/RS, Bento Gonçalves/RS, Canela/RS, Carlos Barbosa/RS, Caxias do Sul/RS, Farroupilha/RS, Flores da Cunha/RS, Garibaldi/RS, Gramado/RS, Nova Petrópolis/RS, São Marcos/RS e Vacaria/RS.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL - VIGILANTES

É concedido aos empregados beneficiados por esta convenção coletiva, a partir do dia 01.04.2025, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo passado e inflação desde 01.04.2019 até esta data, uma majoração salarial no percentual de **6,45% (seis vírgula quarenta e cinco por cento)**, sobre o valor de seu salário reajustado e vigente em 01.04.2024.

**Parágrafo primeiro:** O salário do **Vigilante** (CBO 2002 = 5173) passa a ser:

- a) **R\$ 9,57 (nove reais e cinquenta e sete centavos)** por hora; e, por consequência,
- b) **R\$ 2.105,40 (Dois mil, cento e cinco reais e quarenta centavos)** por mês de carga horária mensal de 220h.

**Parágrafo segundo:** Os vigilantes que exercem as funções de segurança pessoal, escolta, orgânicos e em eventos, quando do exercício destas funções, receberão um salário profissional superior em 20% (vinte por cento) ao valor do salário hora profissional dos vigilantes.

**Parágrafo terceiro:** Quando o exercício das atividades de segurança pessoal, de escolta e de eventos for temporária, o acréscimo, de 20% por hora trabalhada nesta atividade, deverá ser pago como “adicional por serviços de segurança pessoal”, “adicional por serviços de escolta”, “adicional por serviços em eventos”, ou similar, pelo período em que desempenhou estas atividades. Os adicionais referidos nesta cláusula terão natureza remuneratória. E, por tratar-se de pagamento condição, tão logo cesse a prestação dos serviços de segurança pessoal, escolta, orgânicos e em eventos deixarem de ser pagos, não será devida qualquer indenização.

**Parágrafo quarto:** O empregador será responsável pela hospedagem do empregado que no exercício das atividades de escolta o empregado for obrigado a pernoitar fora de casa.

#### **CLÁUSULA QUARTA - TABELA DE RENUMERAÇÃO DOS VIGILANTES**

Os **vigilantes** (CBO 5173) perceberão, conforme a escala de serviço que cumprirem, e as condições a seguir identificadas, as remunerações constantes da tabela a seguir expressa:

- 1) As remunerações, que a seguir constam, representam o total devido em razão da carga horária e frequência de cada tipo de escala. Sob hipótese alguma os valores abaixo devem ser considerados como do salário do vigilante. O salário do vigilante é o previsto abaixo.
- 2) Consigna-se, para todos os fins, que o salário mensal dos empregados em regime integral é resultante da multiplicação do salário hora por 220, e, o salário hora destes empregados sempre será resultante do salário mensal dividido por 220.
- 3) O valor da hora extra sempre correspondeu, e seguirá correspondendo ao valor da hora normal acrescido de tão somente 50%, nada mais. O adicional noturno não integra o valor da hora extra.

Salário Hora	9,57	Salário Mês 220h	2.105,40
Horas RSRF (30%)	12,44	Hora Extra (50%)	14,35
Adic. Noturno Hora(20%)	1,91	Hora Intervalar Indenizada (50%)	14,35

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL - AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS**

Fica ajustado que o salário dos **AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS**, a partir de 01.04.2025, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo passado e inflação desde 01.04.2019 até esta data, terá

uma majoração salarial no percentual de **5,05% (cinco virgula zero cinco por cento)**, sobre o valor de seu salário vigente em 01.04.2024.

**Parágrafo primeiro:** Em decorrência da majoração salarial concedida através desta convenção coletiva, o salário dos trabalhadores que executarem atividades AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS, as descritas pela CBO 2002, código 5174, passa a ser:

- a) **R\$ 7,90 (sete reais e noventa centavos)** por hora; e por consequência será de:
- b) **R\$ 1.738,00 (um mil setecentos e trinta e oito reais)** por mês de carga horária mensal de 220h.

**Parágrafo segundo:** A denominação “**ASP – Auxiliar de Serviço Patrimonial**”, foi adotada a partir de 01/04/2017 em substituição a de “ASP– Auxiliar de Segurança Privada”, sem que com isto fosse criado qualquer direito ou obrigação às empresas e/ou aos trabalhadores.

**Parágrafo terceiro:** Consignam para todos os fins de direito que tudo quanto foi, e é, referido em relação aos “ASP – Auxiliares de Segurança Privada” aplica-se aos “**ASP – Auxiliares de Serviços Patrimoniais**”.

**Parágrafo quarto:** Na falta de um código específico na CBO, continuará sendo utilizado o código CBO 5174 para identificar todos estes trabalhadores.

**Parágrafo quinto:** As partes que firmam este instrumento resolvem autorizar os empregadores que utilizam a denominação genérica de ASP– Auxiliar de Segurança Privada a substituí-la por **ASP – Auxiliar de Serviços Patrimoniais**, ou qualquer outra das identificadas nesta CCT com igual salário, sem que com isto implique em qualquer alteração nos direitos e obrigações das partes, passadas, presentes ou futuras.

**Parágrafo sexto:** Para fins de aplicação desta convenção coletiva do trabalho, consideram-se “**AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS**” todos aqueles trabalhadores que, independentemente da denominação de seu cargo, executem as atividades previstas na **CBO 2002 código 5174**, ou seja, os

- a) Denominados **AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS**, porteiros, vigias, garagistas, manobristas, guardas- noturnos, guardiões, zeladores, orientadores, agentes de portaria, guardas, disciplinadores e similares, recepcionistas, fiscais de loja e outros que, independentemente da denominação do seu cargo exerçam atividades cuja natureza seja de AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS;
- b) que não trabalham para empresas especializadas previstas pela Lei 7.102/83;
- c) que não usam arma de fogo;
- d) que não usam cassetete ou PR 24; e,
- e) que não necessitam de formação específica para o desempenho de suas atividades.

**Parágrafo sétimo:** É vedada a prestação de serviços dos trabalhadores que executam serviços de “AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS” para prestarem serviços nos estabelecimentos bancários, financeiros, agências lotéricas, casas de câmbio, e em serviços de vigilância orgânica.

**Parágrafo oitavo:** Para todos os fins de direito consigna-se que todos os trabalhadores beneficiados pela presente convenção coletiva do trabalho prestam serviços de segurança privada, embora não sejam e nem se equiparem, para fins salariais e de direito, aos vigilantes (CBO 2002 = 5173).

**Parágrafo nono:** Para todos os fins de direito entende-se que os “AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS” são todos aqueles trabalhadores que, não sendo especializados em segurança privada como os vigilantes, também se dedicam à prestação de serviços de segurança privada na condição de auxiliares, independentemente da denominação que lhes é atribuído como cargo.

## CLÁUSULA SEXTA - TABELA DE RENUMERAÇÃO DOS AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS

Os **AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS** (CBO 5174) perceberão, conforme a escala de serviço que cumprirem, e as condições a seguir identificadas, as remunerações constantes da tabela a seguir expressa:

- 1) Na apuração dos valores da tabela foi considerado que os AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS gozaram os intervalos de alimentação e repouso. Caso assim não ocorra, deverá ser acrescentado àqueles valores o correspondente ao que prevê o art. 71 da CLT. Na apuração dos valores da tabela foi considerado que os AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS gozará uma folga correspondente aos dias de descanso semanal remunerado ou feriado no próprio dia ou, em outro dia a título de compensação. Caso assim não ocorra, deverá ser acrescido àqueles valores o pagamento correspondente, conforme previsto em lei.
- 2) Esta tabela aplica-se tão somente para meses de 30 dias em que foram trabalhados a quantidade de dias ali apontadas.
- 3) Para as escalas abaixo relacionadas deverão ser observadas e cumpridas as remunerações ali estabelecidas.
- 4) As remunerações, que a seguir constam representam o total devido em razão da carga horária e frequência de cada tipo de escala. Sob hipótese alguma os valores abaixo devem ser considerados como do salário do AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS. O salário do AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS é o previsto abaixo.
- 5) Consigna-se, para todos os fins, que o salário mensal dos empregados em regime integral é resultante da multiplicação do salário hora por 220, e, o salário hora destes empregados será resultante do salário mensal dividido por 220.
- 6) O valor da hora extra sempre correspondeu e, seguirá correspondendo ao valor da hora normal acrescido de tão somente 50%, nada mais. O adicional noturno não integra o valor da hora extra.

Salário Hora	7,90	Salário Mês 220h	1.738,00
Horas RSRF (30%)	10,27	Hora Extra (50%)	11,85
Adic. Noturno Hora (20%)	1,58	Ajuda de Custo (15%)	260,70

## CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL - DEMAIS EMPREGADOS

É concedido aos demais empregados subordinados a esta Norma Coletiva, e não disciplinados por outra cláusula específica, a partir de 01.04.2025, já incluído e tido como satisfeito qualquer resíduo passado e inflação desde 01.04.2019, uma majoração salarial no percentual de **6,45% (seis ponto quarenta e cinco por cento)**, sobre o valor de seu salário reajustado e vigente a partir de 01.04.2024, observado o limite do parágrafo primeiro desta cláusula.

**Parágrafo primeiro:** O reajuste aqui concedido incidirá sobre o **salário contratual até o valor de R\$ 3.750,00**. O excedente a este limite será objeto de negociação entre o empregado e seu empregador.

**Parágrafo segundo:** Os trabalhadores que não gozarem com doze meses de serviço ao mesmo empregador, portanto, admitidos após a data base anterior, terão seus salários reajustados

proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado da admissão até 31.03 que antecede o reajuste.

## **CLÁUSULA OITAVA - PISO SALARIAL PARA VIGILANTES EM BANCOS E ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS**

A implantação, por determinação legal, do gozo de pelo menos 1 hora de repouso e alimentação em postos de 44h semanais (8h48minutos de segunda a sexta-feira) em estabelecimentos financeiros públicos, que era executado por um único vigilante, e que por consequência lhe gerava o direito ao pagamento do salário mensal pleno, transformou esta realidade, impondo redução salarial aos vigilantes que passaram a executar tão somente 39h semanais, eis que as 5h semanais restantes passaram a ser executadas por outro vigilante. Em decorrência desta situação, a falta de mão de obra, e a alta relevância dos serviços prestados aos estabelecimentos financeiros públicos, é acolhido o pedido da categoria profissional para que a estes vigilantes seja garantido o pagamento do valor correspondente ao salário mensal pleno do vigilante.

**Parágrafo primeiro:** Diante do espírito que norteou a questão, fica ajustado que a partir, e durante a vigência, desta norma coletiva, será garantido aos vigilantes, e tão somente aos vigilantes que se enquadram, e enquanto se enquadrarem, na situação fática prevista no caput desta cláusula, a percepção de salário em valor correspondente ao salário mensal pleno do vigilante.

**Parágrafo segundo:** Em decorrência do aqui previsto, na execução de postos de 44h semanais (8:48h de segunda a sexta com intervalo de 1h) em estabelecimentos financeiros públicos, deverá ser pago ao vigilante titular/fixo deste posto, que executar tão somente 39h semanais de efetivo serviço (7:48h de segunda a sexta-feira) o valor correspondente ao salário mensal pleno do vigilante, e, ao vigilante que executar o serviço nas horas intervalares do titular/fixo, o valor da hora normal do vigilante com o acréscimo de 30% do adicional de periculosidade.

**Parágrafo terceiro:** O direito aqui criado objetiva garantir a percepção de valor equivalente ao salário profissional mensal pleno aos vigilantes identificados no caput desta cláusula, enquanto não lhes for designada a prestação de serviços correspondente a pelo menos 44h semanais.

**Parágrafo quarto:** O direito aqui disciplinado não contempla os vigilantes que laborarem na condição de rendições de intervalos para repouso e alimentação, nem os que estiverem cobrindo faltas e/ou férias dos titulares, e nem os que executem carga horária semanal diversa.

**Parágrafo quinto:** Independentemente do aqui estabelecido, para todos os fins de direito, o valor hora para os vigilantes contemplados com este benefício, assim como os demais, esta identificado na cláusula referente ao aumento salarial dos vigilantes.

**Parágrafo sexto:** Os vigilantes beneficiados por esta cláusula são somente aqueles que hoje trabalham mais do que 36h semanais e menos do que as 44h semanais, isso em estabelecimentos financeiros públicos que estejam pagando 44h semanais para o fixo e as horas intervalares para os que fazem rendição para repouso e/ou alimentação. Este vigilante, se convocado para laborar além da carga horária que hoje cumpre, deverá atender à convocação sob pena de perda do benefício instituído nesta cláusula, percebendo por este trabalho como horas extras

## **CLÁUSULA NONA - SALÁRIOS PROFISSIONAIS**

São beneficiários das cláusulas de natureza jurídica, sociais e econômicas, do presente instrumento, os trabalhadores representados pelo Sindicato Profissional, e as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, que firmam esta CCT – Convenção Coletiva do Trabalho.

**Parágrafo primeiro:** Entendam-se como representados todos aqueles trabalhadores que prestam serviços no segmento profissional representado pelo Sindicato Profissional firmatário, sejam eles os que executam:

- a) serviços especializados de segurança privada (vigilantes);
- b) serviços auxiliares de segurança privada (auxiliares de serviços patrimoniais, auxiliares de segurança privada, porteiros, vigias, zeladores, similares, etc....);
- c) serviços de segurança privada com emprego de equipamentos eletroeletrônicos de segurança (alarmes, CFTV, monitoramento, rastreamento, pronto atendimento, etc....);
- d) serviços de formação e capacitação de profissionais da segurança privada;
- e) serviços orgânicos de segurança privada; e,
- f) serviços similares voltados a serviços de segurança privada em geral.

**Parágrafo segundo:** Entendam-se como representadas todas aquelas empresas que prestam serviços no segmento econômico representado pelo Sindicato Patronal firmatário.

**Parágrafo terceiro:** Ficam definidos os seguintes salários profissionais:

<b>Função</b>	<b>CBO</b>	<b>Valor p/ hora</b>	<b>Salário Mensal 220h</b>
Ajudantes, Auxiliar de instalação.	7156-15	7,79	1.713,80
Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo	4110-05	7,79	1.713,80
<b>Auxiliar Serviços Patrimoniais, Vigias, Guardas</b>	5174-20	7,90	1.738,00
Porteiros, Atendentes, Guardiões.	5174-10	7,90	1.738,00
Porteiros de locais de diversão, agente de portaria	5174-15	7,90	1.738,00
Zelador, Zelador de edifício	5141-20	7,90	1.738,00
Garagista	5141-10	8,38	1.843,60
Eletricista de instalações	7156-15	8,38	1.843,60
Instalador	9513-05	8,38	1.843,60
Monitor de Sistemas Eletrônicos de Segurança Interno	9513-15	8,38	1.843,60
Agente de Monitoramento	5174-20	8,87	1.951,40
Agente Atendimento de Ocorrência, Inspetor Alarmes	5174-20	9,57	2.105,40
<b>Vigilante</b>	5173-30	9,57	2.105,40
Vigilante Segurança Pessoal	5173-30	11,50	2.530,00
Vigilante Escolta	5173-30	11,50	2.530,00
Vigilante Orgânico	5173-30	11,50	2.530,00
Vigilante Eventos	5173-30	11,50	2.530,00
Vigilante Condutor de Veículo de Emergência	5173-30	11,50	2.530,00
Agente de Segurança	5173-10	12,96	2.851,20
Técnico, Técnico de Manutenção Elétrica	3131-20	12,96	2.851,20

Técnico de Manutenção Eletrônica (Assistente Técnico)	3132-05	12,96	2.851,20
Técnico Eletrônico	3132-15	12,96	2.851,20
Técnico de eletricidade, Técnico equipamentos elétricos	3131-30	12,96	2.851,20

**Parágrafo quarto:** Devem ser mantidos os salários dos empregados que desempenharem as funções acima e já percebem salário superior ao agora fixado.

**Parágrafo quinto:** As empresas poderão contratar empregados com horário de trabalho reduzido, com salário proporcional à carga horária executada, desde que respeitem o valor do salário-hora ajustado.

**Parágrafo sexto:** Consignam para todos os fins de direito que as empresas especializadas na prestação de serviços de vigilância e segurança, regidas pela Lei 7.102/83, por previsão legal, estão proibidas de prestar qualquer outro tipo de serviços.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA DÉCIMA - IMPACTO ECONÔMICO FINANCEIRO NOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA

O impacto econômico-financeiro desta Convenção Coletiva do Trabalho nos custos dos contratos de prestação de **serviços de vigilância** vigentes, decorrente do estabelecido nesta norma coletiva, referente salário, auxílio alimentação e benefícios, importam em um **acréscimo de 6,91% ( seis virgula noventa em por cento)** destes custos.

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - IMPACTO ECONÔMICO FINANCEIRO NOS SERVIÇOS DE AUX DE SERV PATRIMONIAIS

O impacto econômico-financeiro desta Convenção Coletiva do Trabalho nos custos dos contratos de prestação nos **serviços de auxiliares de serviços patrimoniais**, decorrente do estabelecido nesta norma coletiva, referente salário, auxílio alimentação, ajuda de custo e benefícios, importa em um acréscimo de **8,23%(oito virgula vinte e tres por cento)** destes custos.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a efetuar, até o 5o. dia útil do mês subsequente, o pagamento dos salários nos postos de serviço e no decorrer da jornada de trabalho, ressaltando os pagamentos através de depósito em conta bancária dos empregados. A efetivação de pagamentos na sede da empresa, são autorizados, desde que se processem até o 5o. dia útil do mês subsequente ao que se refere.

**Parágrafo primeiro:** Pagamento com cheque, no posto, só até o 4o. dia útil. O pagamento com cheque na empresa, só até às 12 horas do 5o. dia útil. Quando o pagamento for efetuado na sede da empresa, deverá ser concedido Vale Transporte necessário para esse fim.

**Parágrafo segundo:** O depósito efetuado na conta corrente do empregado deverá estar disponível para saque no quinto dia útil do mês em horário bancário.

**Parágrafo terceiro** – É de responsabilidade do Empregado o fornecimento ao empregador de numeração da Agencia e conta bancária através de cópia do extrato e/ou cartão bancário livres de qualquer entrave que impossibilitem a efetivação do crédito da respectiva remuneração ou eventuais diferenças salariais.

**Parágrafo quarto:** Em havendo diferença de salários ou de horas extras, ficam as empresas obrigadas a efetuar o pagamento do valor correspondente ao empregado no prazo de até 7 dias após ele ter formalizado por escrito a reclamação destas diferenças.

**Parágrafo quinto:** Caso o quinto dia útil coincida com sexta-feira, ou, véspera de feriado, se o pagamento dos salários não ocorrer através de crédito em conta corrente do empregado, ele deverá ser efetuado em moeda corrente nacional.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO-DISCRIMINAÇÃO**

É obrigatório o fornecimento de comprovante de pagamento que identifique o empregador e discrimine as parcelas pagas e os descontos efetuados, sob pena de nulidade. A disponibilização pode ser feita na sede da empresa ou no posto de trabalho, diretamente ao empregado, por e-mail ou whatsapp fornecido pelo trabalhador, no site ou portal da empresa, ou terminais bancários.

**Parágrafo primeiro:** Ficam as empresas obrigadas a proceder à integração da média das horas extras nas férias e 13º salários.

**Parágrafo segundo:** As empresas que se utilizarem do sistema de pagamento dos salários através de ordem de pagamento bancária, serão obrigadas a remeter o contracheque correspondente em duas vias, com a identificação do empregador e com a discriminação das parcelas pagas e os descontos efetuados até o dia 15 (quinze) de cada mês subsequente ao que se refere, salvo se a instituição bancária disponibilizar o discriminativo das parcelas pagas pela empresa, e não cobre do empregado por este serviço.

**Parágrafo terceiro:** Fornecido contracheque impresso, o empregado, por sua vez, deverá restituir à empresa, a primeira via deste contracheque, devidamente assinada, até o dia 25 (vinte e cinco) do mesmo mês desde que a empresa proporcione meios ou responda pelas despesas desta remessa.

**Parágrafo quarto:** As empresas que efetuarem pagamentos de salários, férias e/ou 13º salários através de crédito em conta corrente do empregado, não estão obrigadas a apresentar o recibo assinado pelo empregado para comprovar este pagamento, basta, para tanto, apresentar o recibo (com as parcelas discriminadas) e o comprovante de depósito bancário correspondente.

**Parágrafo quinto:** As empresas que disponibilizarem sistema informatizado disponível em site na internet para os funcionários, com livre consulta e emissão dos contracheques mediante login e senha de acesso pessoal e intransferível, poderão deixar de fornecer o contracheque impresso em papel, com vistas à facilidade, agilidade e qualidade no atendimento de seus colaboradores. Ficará, entretanto, o empregador obrigado a fornecer recibo de pagamento de salário impresso ao empregado que assim o solicitar.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCONTOS PROIBIDOS**

As empresas ficam proibidas de descontar dos salários, ou cobrá-los de outra forma, valores que correspondam a uniformes ou armas que lhe forem arrebatadas, comprovadamente, por ação criminal, no local, horário e no desempenho das funções para as quais foi contratado pelo empregador, e desde que tal fato esteja devidamente registrado e comprovado perante a autoridade policial competente. Na hipótese da empresa determinar que o vigilante transporte a arma para casa ou outro local externo ao posto de serviço, o que é vedado pela legislação, na ocorrência da situação aqui prevista, também será proibido o desconto. Não se aplica a previsão contida nesta cláusula aos casos em que o empregado não cumprir as determinações da empresa quanto a guarda de uniforme, armas, coletes e demais equipamentos utilizados na sua prestação de serviços.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

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

Adota-se a súmula 291 do TST para os casos de supressão de horas extras. Assim, fica assegurado ao empregado o direito a indenização correspondente a um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração superior a seis meses de trabalho além da jornada normal. O cálculo deve observar a média das horas extras efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicadas pelo valor da hora extra vigente no dia da supressão. A nova redação incluiu a indenização no caso de supressão parcial de serviço suplementar prestado com habitualidade pelo menos um ano.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO**

As empresas se obrigam a fazer incidir, pela média física, as horas extras e o adicional noturno, desde que habituais, para cálculo e pagamento de férias, gratificações natalinas, repouso semanais remunerados, feriados, aviso prévio, indenização adicional e parcelas devidas por ocasião da rescisão contratual.

**Parágrafo único:** Na hipótese desta cláusula, a integração das horas extras e adicional noturno em repouso semanais e feriados, mensalmente, deverá ser feita na razão de 25 por 5, ou seja, 20% do valor pago a título de horas extras e adicionais noturnos, independentemente da quantidade de repouso semanais e feriados que houverem em cada mês.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA NORMATIVA**

Na hipótese de descumprimento de alguma cláusula normativa, o empregado, através de seu sindicato profissional, notificará contra recibo o seu empregador que, no prazo de 10 (dez) dias corridos, deverá solucionar a questão, sob pena de, em assim não o fazendo, responder por uma multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário mensal do vigilante, por obrigação descumprida, em favor do empregado prejudicado, excluídas as cláusulas em que haja previsão de multa específica. O empregado para fazer jus a esta multa deverá proceder na notificação aqui referida em até 60 (sessenta) dias do evento ou ocorrência.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MULTA- MORA SALARIAL**

Ressalvando questões de diferença de salário, fica estabelecida uma multa equivalente a 1 (um) dia de salário por dia de atraso em seu pagamento, além das demais cominações legais, sendo que os pagamentos normais dos salários mensais deverão ocorrer em uma única oportunidade, salvo o não comparecimento do empregado ao serviço no dia do pagamento e desde que a empresa notifique o Sindicato ou Federação Profissional, no prazo máximo de 48 horas.

**Parágrafo primeiro:** A multa deverá ser incluída no pagamento do salário do mês seguinte, sob pena de incidência de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido.

**Parágrafo segundo:** Para fins de pagamento do salário mensal as partes ajustam que, quando o pagamento coincidir com o sábado, somente neste caso poderá ser feito até segunda-feira, ou dia útil subsequente caso ela seja feriado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CRITÉRIOS DE CÁLCULOS PARA DEFINIR SALÁRIOS**

Por força desta norma coletiva a duração do efetivo trabalho normal dos trabalhadores, mensalistas plenos, beneficiários desta norma coletiva é de 190h40minutos mensais (26 dias x 7h20minutos). Limite que, de forma alguma, confunde-se com divisor mensal, nos termos do estabelecido nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro dessa cláusula.

**Parágrafo primeiro:** O salário mensal pleno é o que remunera 220 horas (30 dias de 7h20min.), das quais, por expressa disposição desta norma coletiva, 190h40minutos (26 dias x 7h20minutos) são de efetivo trabalho, e, 29h20minutos (4 dias x 7h20minutos) correspondem aos DSRF - descansos semanais remunerados e feriados.

**Parágrafo segundo:** O valor dos salários mensais plenos, ou integrais, é o resultante da multiplicação do salário-hora por 220.

**Parágrafo terceiro:** O valor do salário-hora de um mensalista pleno é o resultante da divisão de seu salário mensal por 220h. Portanto, para todos os fins de direito consignam que o divisor para apurar o valor da hora normal dos mensalistas plenos, a partir do salário mensal pleno, é 220.

**Parágrafo quarto:** Para os demais trabalhadores que cumprirem jornada inferiores a 44 horas semanais serão remunerados pela quantidade de horas laboradas mensalmente conforme contrato de trabalho fixado entre as partes.

**Parágrafo quinto:** As horas de efetivo trabalho semanal correspondem a 1/5 do total de horas que serão remuneradas pelo salário mensal (ai incluídos os RSRF). Para a definição do valor de um salário mensal multiplica-se o número de horas a serem trabalhadas por semana por “5”, e o resultado, pelo valor hora.

## **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica convencionado que, desde que autorizado por seus empregados, as empresas deverão descontar dos salários dos mesmos os valores decorrentes de empréstimos, programas de cestas básicas, farmácia, médico, dentista, ótica, convênios e outros

**Parágrafo primeiro:** As empresas obrigam-se a descontar dos salários dos seus empregados, valores decorrentes da utilização de convênios de iniciativa do sindicato profissional, quando referente a oculistas, médicos, dentistas, farmácia, alimentação, empréstimos e habitação, o mesmo estará autorizando o desconto em folha do valor limite pré-estabelecido conforme parágrafo segundo deste instrumento podendo utilizar-se deste limite na rede conveniada sendo válida sua assinatura para utilização dos convênios, limitados a 40% (quarenta por cento) da remuneração líquida do vigilante no mês. O sindicato, a cada caso, com pelo menos 72h de antecedência, deverá consultar o empregador que deve informar, por escrito ou por e-mail, ao sindicato profissional o limite comprometido no mês pelo empregado.

**Parágrafo segundo:** Os descontos referidos no parágrafo anterior somente serão procedidos se o sindicato profissional interessado, respeitar as condições acima, e remeter documento de adesão ao convênio e a autorização de desconto respectivo até o dia 15 de cada mês. A relação de descontos preferencialmente deve ser via on-line.

**Parágrafoterceiro:** As informações constantes no arquivo eletrônico, relativa a descontos deverão especificar o nome do empregado, o nome do empregador, a identificação do(s)convênio(s)com a data da respectiva utilização, o nº da autorização de compra, o valor a ser descontado e o mês a ser efetuado o desconto, e serem encaminhados por arquivo eletrônico próprio, pelos sindicatos e/ou seus credenciados (conveniados).

**Parágrafo quarto:** Os descontos referidos no parágrafo segundo acima serão repassados ao sindicato profissional correspondente ou a entidade conveniada, até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

**Parágrafo quinto:** O não cumprimento do prazo previsto no parágrafo anterior sujeitará ao infrator a responder pôr uma multa de 10% (dez) pôr cento sobre o valor devido, além de juros de 1% (um) ao mês.

**Parágrafo sexto:** As autorizações para desconto serão irrevogáveis e irretroatáveis desde que, no momento da aquisição de produtos e serviços da rede conveniada pelos empregados, haja a devida validação da operação pelo uso da senha individual respectiva. Sempre que solicitado o sindicato profissional fornecerá ao empregador o comprovante de adesão aos convênios e a autorização para descontos dos valores daí decorrentes.

**Parágrafo sétimo:** As empresas descontarão, por ocasião da rescisão contratual do empregado, após processados os descontos de lei e de valores devidos junto ao empregador, os valores que forem apontados pelo sindicato profissional e que respeitarem os limites legais para tanto. Os valores que não forem possíveis de serem descontados do empregado, decorrentes de convênios firmados pelo sindicato, deverão ser saldados pelo empregado junto ao mesmo.

**Parágrafo oitavo:** Caso as empresas venham a ser obrigadas a restituir qualquer valor decorrente de convênios estabelecidos pelo sindicato profissional ficam desde já autorizadas a descontar estes valores de pagamentos que tenham que efetuar ao mesmo, caso ele não a reembolse imediatamente.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas por força de lei e desta cláusula normativa efetuarão o pagamento do 13º salário em duas parcelas, a primeira parcela deverá ser paga obrigatoriamente até o dia 30 de novembro de cada ano.

**Parágrafo único:** As empresas deverão pagar a segunda parcela do 13º salário obrigatoriamente até o dia 20 de dezembro de cada ano, oportunidade em que deverá ocorrer em recibo que consigne a identificação dos valores pagos.

### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

A gratificação que o empregado vier a receber pelo exercício de uma função deixará de ser devida quando não mais executá-la. Portanto, independentemente do tempo que possa ter recebido uma gratificação de função, deixará de ter qualquer direito a ela quando não mais executar a função que gerou seu pagamento.

**Parágrafo único:** Fica ajustado entre as partes, que por tratar-se de gratificação-condição, concedida por mera liberalidade da empresa, conforme ajustado no caput desta cláusula, o valor pago a este título não terá a incidência ou reflexo sobre as férias, 13º salário, FGTS e quaisquer outros adicionais. Estas gratificações não integram a remuneração do empregado, e não se incorporam ao contrato de trabalho.

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE QUALQUER NATUREZA**

Poderá o empregado passar a receber algum tipo de gratificação por causa de algum fato gerador específico (por exemplo: cliente; evento; temporariedade; projeto; etc.). A gratificação que o empregado vier a receber por qualquer motivo deixará de ser devida quando o fato gerador cessar, sem que o fato de tê-la recebido lhe gera qualquer direito futuro, após a cessação do fato gerador. Assim se estabelece para que

exista a possibilidade do empregado receber uma gratificação temporária sem que o seu empregador não a conceda por receio de qualquer efeito posterior.

**Parágrafo único:** Fica ajustado entre as partes, condição negociada para a sua concessão, que por tratar-se de gratificação-condição, na forma estipulada no caput desta cláusula, que poderá ser concedida por mera liberalidade da empresa, não terá a incidência ou reflexo sobre as férias, 13º salário, horas extras, FGTS e quaisquer outros adicionais. Estas gratificações não integram a remuneração do empregado, e não se incorporam ao contrato de trabalho.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO- ANUÊNIO OU QUINQUÊNIO**

As empresas manterão CONGELADOS os direitos adquiridos, para os trabalhadores que em 1.º de maio de 2005 recebiam o benefício denominado "ANUÊNIO". Os demais trabalhadores que em 1.º de maio de 2005 contam com menos de 01(um) ano de efetivo serviço não farão jus ao adicional por tempo de serviço, denominado "ANUÊNIO", o qual se extingue a partir desta data.

**Parágrafo primeiro:** As empresas manterão congelados os direitos dos seus empregados que vinham percebendo o quinquênio até 01/05/2007.

**Parágrafo segundo:** A empresa poderá suprimir o Adicional de Tempo de Serviço denominado "Anuênio" ou "Quinquênio", de comum acordo entre as partes em documento próprio de acordo entre empregado e empregador, mediante o pagamento de uma indenização com valor correspondente ao produto da multiplicação do valor que estiverem percebendo, a título de anuênio ou quinquênio, pela quantidade de anos de trabalho contínuo a este empregador até 30.04.2006. Anos incompletos com fração igual ou superior a seis meses devem ser consideradas como de ano completo.

**Parágrafo terceiro:** Estabelecem ainda, que esses adicionais não se refletem e nem servem como base de cálculo para nenhuma outra parcela salarial ou remuneratória, tais como, hora normal, horas extras, adicional noturno, hora reduzida noturna, décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, indenização adicional, etc.

**Parágrafo quarto:** Esta parcela não será devida aos empregados que prestem serviços de "AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS" ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho em horário noturno será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento), calculado sobre o valor da hora normal diurna. O adicional noturno, e a hora reduzida noturna, serão computados a partir de 22h00 de um dia até às 5h do dia seguinte conforme previsto no § 1º do artigo 73 da CLT, deixando-se de adotar a previsão contida no § 5º do mesmo artigo.

**Parágrafo único:** Para todos os fins de direito ajustam que o adicional noturno não integra o valor das horas intervalares.

## Outros Adicionais

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As empresas passarão a pagar aos seus empregados vigilantes, os assim definidos pela Lei 7.102/83 e pelos Decretos 89.056/83 e 1.592/95, a partir de 01.04.2013, o adicional de periculosidade de **30%** (trinta por cento) previsto pela Lei 12.740/12.

**Parágrafo primeiro:** Fica estabelecido que o adicional de periculosidade será pago aos vigilantes em substituição ao adicional de risco de vida previsto nas Convenções Coletivas do Trabalho anteriores, conforme previsão das mesmas e expressa autorização da Lei 12.740/12, que introduziu o § 3º do artigo 193 da CLT. Fica assim expressamente extinto o direito ao valor do adicional de risco de vida aos vigilantes a partir de 01.04.2013.

**Parágrafo segundo:** As entidades signatárias adotam a regulamentação da Lei 12.740/12, pela Portaria 1885 de 02-12-13 para empresas e empregados de empresas autorizadas a funcionar pela Lei 7.102/83.

**Parágrafo terceiro:** Existem critérios distintos quanto à forma de pagamento do adicional de periculosidade, entretanto, independentemente de como o pagamento será efetuado, o adicional de periculosidade incidirá exclusivamente sobre as seguintes parcelas:

- a) Salário mensal (nele incluídos os pagamentos dos repousos ou descansos semanais remunerados e feriados);
- b) Salário das horas trabalhadas do horistas (nele incluídas tão somente as horas trabalhadas);
- c) Descanso Semanal, Repouso Semanal, **DSR** – Descanso Semanal Remunerado, e **RSR** – Repouso Semanal Remunerado de horistas;
- d) **DSRF** – Descanso Semanal Remunerado e Feriado ou **RSRF** – Repouso Semanal Remunerado e Feriados de horistas;
- e) Feriados de horistas;
- f) Horas Extras propriamente ditas;
- g) Horas laboradas em Feriados sem folga compensatória;
- h) Horas Reduzidas Noturnas, Horas Noturnas ou Reduzida Noturna = horas decorrentes do cômputo da jornada reduzida noturna;
- i) Adicionais Noturnos;
- j) Integração Horas s/repouso, Integração nos Repousos, Integração RSRF, e Integração HR/ADIC.NOT;
- l) 13º. Salário;
- m) Férias e abono;

- n) FGTS;
- o) INSS; e,
- p) Aviso Prévio trabalhado.

**Parágrafo quarto:** O adicional de periculosidade não incide sobre horas intervalares não usufruídas e indenizadas, gratificações, ajudas de custo, prêmios, distribuição de lucro, parcelas indenizatórias e nem sobre qualquer parcela de natureza não salarial.

**Parágrafo quinto:** Não é devido adicional de periculosidade pelo exercício das atividades de Auxiliares de Serviços Patrimoniais, Auxiliares de Segurança Privada, Porteiros, Vigias, Zeladores e similares.

**Parágrafo sexto:** Reconhecido o direito a percepção do adicional de periculosidade por algum trabalhador que percebe adicional de risco (doravante denominado de ajuda de custo) e/ou adicional de risco de vida, ele deixará de perceber estes adicionais e os valores que percebeu através destes títulos deverão ser compensados com o que for devido a título de adicional de periculosidade.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL DE RISCO - DORAVANTE DENOMINADO AJUDA DE CUSTO**

As partes reconhecem que as atividades executadas pelos Auxiliares de Serviços Patrimoniais, pelos Agentes de Atendimento de Ocorrência e pelos Inspetores de Alarmes, não se assemelham e nem se tipificam com a previsão contida na Lei 12.740/12, eis que por sua natureza ou método de trabalho não implicam em risco acentuado, nem permanente a estes trabalhadores. As partes reconhecem e declaram para todos os fins de direito que o exercício das atividades Auxiliares de Serviços Patrimoniais, de Atendimento de Ocorrência e Inspetores de Alarme não se constitui em atividades perigosas/periculosas

**Parágrafo primeiro.** Entretanto, resolvem manter a previsão de normas coletivas anteriores relativas ao pagamento de um “adicional de risco” (anteriormente denominado de adicional de risco de vida e doravante denominado de ajuda de custo), com a natureza de ajuda de custo, na forma do artigo 457, § 2o., da CLT, como direito exclusivo aos trabalhadores que executam funções de Auxiliares de Serviços Patrimoniais, Agentes de Atendimento de Ocorrência e Inspetores de Alarmes.

**Parágrafo segundo.** Resolvem alterar a denominação do “adicional de risco” para “ajuda de custo”, sem que com isto produza qualquer alteração em direitos e obrigações dos trabalhadores e empresas.

**Parágrafo terceiro.** Resolvem manter o direito dos **ASP** a percepção do “adicional de risco”, doravante denominado simplesmente de “ajuda de custo” de natureza indenizatória **em valor correspondente a 15% (quinze por cento) do salário-base** que efetivamente perceberem no mês, desde que não percebam adicional de periculosidade.

**Parágrafo quarto.** Resolvem manter o direito dos trabalhadores que executarem atividades de Atendimento de Ocorrência e Inspetores de Alarme a percepção do “adicional de risco”, doravante denominado simplesmente de “ajuda de custo” de natureza indenizatória **em valor correspondente 10% (dez por cento) do salário-base** que efetivamente perceberem, desde que não percebam adicional de periculosidade.

**Parágrafo quinto.** Ratificam que, se aos trabalhadores que executam as atividades identificadas nesta

cláusula, vier a ser pago ou reconhecido o direito ao adicional de periculosidade, não lhes será devida a parcela prevista nesta cláusula, adicional de risco, doravante denominado simplesmente de “ajuda de custo”.

**Parágrafo sexto.** Estabelecem, ainda que, se a estes empregados vier a ser reconhecido direito ao adicional de periculosidade, o valor pago a título de adicional de risco, doravante denominado simplesmente de “ajuda de custo” será compensado e abatido do valor devido por aquela parcela.

**Parágrafo sétimo.** Estabelecem, ainda, para todos os fins de direito, que esta parcela constitui-se na ajuda de custo de que trata o artigo 457, § 2º, da CLT, razão pela qual não se constitui em base de cálculo de quaisquer parcelas apuradas com base no salário, tais como, hora normal, horas extras, adicional noturno, reduzida noturna, 13º. salário, férias, aviso prévio indenizado, indenização adicional, repouso semanal remunerado, feriado, etc, também não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**Parágrafo oitavo.** Fica facultado as empresas empregadoras dos ASPs registrar na CTPS do mesmo, como remuneração, o valor da soma do salário base e da ajuda de custo estabelecida nesta cláusula, discriminando o valor que corresponde a cada um, sem que com isto descaracterize a natureza de cada um, particularmente sem que descaracterize a natureza indenizatória da ajuda de custo.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUX ALIMENTAÇÃO AOS VIGILANTES/AUXIL D SERV PATRIMONIAIS E DEMAIS FUNCIONAR**

Aos empregados **VIGILANTES** que executam serviços de vigilância, passará a ser concedida alimentação/refeição por dia de efetivo serviço em jornadas de trabalho diárias iguais ou superiores a 360 minutos consecutivos, devendo receber o auxílio no valor unitário que passará a ser de **R\$ 34,50 (trinta e quatro reais e cinquenta centavos)** devendo ser entregue no quinto dia do mês subsequente ao vencido. As partes esclarecem que o valor do VA restou neste patamar, considerando a não adoção na presente convenção da cláusula de troca de uniforme na conformidade do disposto no art. 4º, § 2º, inciso VIII da lei nº 13.467/2017.

No caso do fornecimento da refeição, para **VIGILANTES** cujo valor fica estabelecido em **R\$ 21,30 (vinte e um reais e trinta centavos)**, ocorrerá o desmembramento do Vale, e a diferença resultante de **R\$ 13,20 (treze reais e vinte centavos)**, será repassada ao trabalhador na forma de Vale-Alimentação/ Refeição, por dia efetivamente trabalhado.

Aos empregados **AUXILIARES DE SERVIÇOS PATRIMONIAIS E DEMAIS PROFISSIONAIS ADMINISTRATIVOS**, passará a ser concedida alimentação/refeição por dia de efetivo serviço em jornadas de trabalho diárias iguais ou superiores a 360 minutos consecutivos, devendo receber o auxílio no valor

unitário que passará a ser de **R\$ 33,50 (trinta e tres reais e cinquenta cetavos)** devendo ser entregue no quinto dia do mês subsequente ao vencido. As partes esclarecem que o valor do VA restou neste patamar, considerando a não adoção na presente convenção da cláusula de troca de uniforme na conformidade do disposto no art. 4º, § 2º, inciso VIII da lei nº 13.467/2017.

No caso do fornecimento da refeição, cujo valor fica estabelecido em **R\$ 20,50 (vnte reais e cinquenta centavos)**, ocorrerá o desmembramento do Vale, e a diferença resultante de **R\$13,00 (treze reais)**, será repassada ao trabalhador na forma de Vale-Alimentação/ Refeição, por dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo primeiro:** Ficam as empresas obrigadas a manter a concessão da refeição/alimentação para os trabalhadores que já vem percebendo-a em jornada inferior a 360 minutos.

**Parágrafo segundo:** A refeição/alimentação, prevista nesta cláusula, poderá ser satisfeita através do fornecimento de refeições junto a empregadora, junto ao tomador dos serviços, ou junto a terceiros. Poderá, ainda, ser satisfeita com o fornecimento de vales alimentação e/ou refeição, créditos em cartões magnéticos para este fim, ou qualquer outro sistema que corresponda ao benefício instituído por esta cláusula. Se este benefício já estiver sendo concedido considera-se cumprida a disposição desta cláusula. Se o benefício estiver sendo fornecido em valor superior, não poderá ser reduzido.

**Parágrafo terceiro:** É expressamente autorizado à empregadora o desconto do tíquete refeição/alimentação no equivalente a 20% (vinte por cento) do seu custo efetivo, na forma da legislação do P. A.T.

**Parágrafo quarto:** O benefício ora instituído não tem natureza salarial. Estabelecem, assim, que esse benefício não se reflete e nem serve como base de cálculo para qualquer outra parcela salarial ou remuneratória, tais como, hora normal, horas extras, adicional noturno, hora reduzida noturna, 13º salário, férias, aviso prévio, indenização adicional, etc.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ALIMENTAÇÃO**

Para os casos em que, excepcionalmente, o empregado vigilante vier a cumprir jornada de trabalho excedente de 720' (setecentos e vinte minutos), ou no caso em que, por força legal, as empresas estiverem obrigadas a pagar o dia de repouso semanal remunerado ou o dia de feriado em dobro, os empregados vigilantes deverão receber das empresas a alimentação necessária ao desempenho das suas atividades nestes dias. Não fornecendo a alimentação, as empresas deverão indenizar o valor correspondente a 30% (trinta por cento) de 1/30 (um trinta avos) do salário fixo mensal percebido pelo empregado vigilante, por dia de ocorrência da hipótese prevista nesta cláusula.

**Parágrafo primeiro:** A redução legal da hora noturna não será considerada na duração da jornada para efeito do disposto nessa cláusula.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE**

As empresas se obrigam a conceder a seus empregados, mensal e antecipadamente, num intervalo não superior à 30 (trinta) dias, em uma única oportunidade em relação a cada empregado, vale-transporte (físicos ou por cartões magnéticos) na quantidade necessária ao seu deslocamento de ida e volta ao serviço até o próximo fornecimento.

**Parágrafo primeiro:** O vale transporte segue custeado pelo beneficiário, no valor equivalente a 6% (seis por cento) do seu salário básico mensal, independentemente da escala que cumprir e a quantidade de passagens que utilizar.

**Parágrafo segundo:** Ficam as empresas obrigadas a entregar os vale-transporte a todos os seus empregados nos postos de serviço, salvo quando tratar-se de créditos em cartão magnético.

**Parágrafo terceiro:** Quando a empresa não efetuar a entrega do vale-transporte no posto de serviço e o trabalhador tiver que se deslocar até a sede da empresa, fica esta obrigada a conceder os vales transportes necessários para este fim.

**Parágrafo quarto:** Deverão às empresas abrangidas pela presente convenção converter o vale transporte de difícil acesso em espécie e ou em cartão combustível nas regiões em que não existe transporte coletivo público regular que atendam necessidades de horários de deslocamento, sem que, esta conversão, descaracterize a natureza do vale transporte, ou que seja considerado salário "in natura" ou jornada "in itinere", quando o trabalhador solicitar por escrito o vale transporte em espécie.

**Parágrafo quinto:** O desconto do vale transporte só é e só será proporcional nos casos em que o empregado, por força de férias, benefício previdenciário, admissão, demissão, ou, acidente do trabalho, não tenha trabalhado todo o mês.

**Parágrafo sexto:** As empresas não poderão aplicar penalidade ao empregado que vier a faltar ao serviço quando a empresa não fornecer o vale-transporte dentro dos prazos estabelecidos nesta cláusula.

**Parágrafo sétimo:** Embora o previsto no caput da cláusula, mas tendo em vista o fato de alguns trabalhadores receberem este benefício através de mais do que um meio, por meios diferentes, por exemplo, "cartão" e "fichas/tiquetes", a concessão dos mesmos poderá ser feita em oportunidades distintas, respeitadas as condições lá previstas.

**Parágrafo oitavo:** As partes ajustam que este benefício será devido proporcionalmente nos meses em que o empregado, por qualquer motivo, não esteve prestando serviços, ou seja, receber salários proporcionalmente. (por exemplo: mês da admissão, em casos de gozo de férias, troca de posto ou afastamento do serviço por qualquer motivo, etc.).

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

**Parágrafo décimo:** A não utilização, por parte do empregado, de vale transporte ou de meio de transporte disponibilizado pela empresa, implica na proibição de qualquer desconto de seus salários sob esta rubrica.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado por acidente de trabalho, fica a empresa obrigada ao pagamento de **R\$ 6.798,00 (seis mil setecentos e noventa e oito reais)**, para as despesas do funeral.

**Parágrafo único:** Para os trabalhadores por morte natural ou fora do horário de trabalho, com mais de 4 anos de trabalho para o mesmo empregador, também fica assegurado o mesmo benefício estabelecido no "caput" desta cláusula.

## **Seguro de Vida**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

Em cumprimento do disposto no art. 19, inciso IV, da Lei No. 7.102/83, e, no artigo 20 incisos IV e artigo 21 do Decreto No. 89.056/83, as empresas se obrigam a contratar seguro de vida em grupo para os vigilantes, somente para os vigilantes, sem qualquer ônus para os mesmos, concedendo as seguintes coberturas, no mínimo.

- a) **30 (trinta) vezes** o piso salarial e adicional de periculosidade mensal do vigilante no valor de **R\$ 82.110,60** para cobertura de morte natural e invalidez permanente total;
- b) **60 (sessenta) vezes** o piso salarial e adicional de periculosidade mensal do vigilante no valor de **R\$ 164.221,20** para cobertura de morte acidental, e, invalidez permanente total decorrente de acidente do trabalho.

**Parágrafo primeiro:** No caso de inobservância da norma acima, as empresas se obrigam ao respectivo pagamento, na ocorrência das hipóteses e nos valores fixados, devidamente atualizados monetariamente.

**Parágrafo segundo:** As empresas deverão franquear ao sindicato profissional e patronal que firmam o presente, quando solicitado, comprovante da contratação e pagamento do seguro aqui previsto, na sede da empresa.

**Parágrafo terceiro:** As empresas deverão fornecer aos empregados cópias dos seus certificados de contratação do seguro de vida aqui previsto.

**Parágrafo quarto:** Também gozam do benefício aqui estabelecido os empregados encarregados da fiscalização dos serviços dos vigilantes, independentemente da denominação que lhes seja atribuída, nos mesmos valores especificados no item "a" e "b" do preâmbulo.

**Parágrafo quinto:** Até 30 dias após o registro da presente convenção coletiva, e sempre que contratarem um novo seguro, as empresas deverão fornecer à Federação Profissional a cópia de sua apólice de seguro aqui prevista.

**Parágrafo sexto:** Nos casos de invalidez permanente parcial a cobertura devida será aquela estabelecida pela tabela da SUSEPE (302/05)

### Outros Auxílios

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELOS CONTRATANTES

Fica convencionado que os benefícios que os tomadores de serviço se preponham a conceder aos empregados das empresas prestadoras de serviços não gerarão qualquer direito em relação ao contrato de trabalho do empregado e seu empregador.

**Parágrafo primeiro:** sendo o referido benefício ato espontâneo do tomador do serviço, sendo de interesse do trabalhador recebê-lo, fica claro que é direito daquele suspender, alterar ou eliminá-lo a qualquer tempo, sem que desde fato resulte qualquer direito ao trabalhador.

**Parágrafo segundo:** este benefício não é e nem será objeto de isonomia ou paridade para outros funcionários da empresa que trabalhem em postos que não tenham as mesmas condições.

**Parágrafo terceiro:** este benefício não será incorporado, para nenhum efeito legal, ao salário do empregado, permanecendo a sua concessão apenas enquanto o tomador do serviço assim decidir, e, somente enquanto trabalhar para o mesmo, ou seja, transferido o empregado de posto de trabalho, o benefício será automaticamente suspenso.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - PRAZO**

É vedada a contratação a título de experiência por período inferior a 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO - CÓPIA**

As empresas se obrigam a fornecer aos empregados cópia de seus contratos de trabalho, no ato da admissão dos empregados horistas e mensalistas.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

Serão nulas as rescisões contratuais que não forem assistidas e homologadas pelo Sindicato Profissional em relação a empregados: a) com mais de um ano de serviço para o empregador; b) lotados em município da base territorial do sindicato. Não poderá o Sindicato Profissional condicionar sua assistência e homologação a pré-requisitos que normalmente não eram exigidos pelo MTE e nem previstos na legislação.

**Parágrafo primeiro:** Os direitos rescisórios poderão ser satisfeitos por crédito em conta corrente do trabalhador; em cheque somente até duas horas antes do término do expediente bancário, ou em moeda corrente nacional.

**Parágrafo segundo:** As empresas estarão dispensadas de comparecimento ao ato de homologação se fizerem chegar às mãos do sindicato, em momento anterior ao fixado para a homologação, a documentação que deve ser entregue ao trabalhador, inclusive o recibo de rescisão contratual, que posteriormente o sindicato restituirá à empresa uma via devidamente homologada com a assinatura do empregado.

**Parágrafo terceiro:** A homologação a que se refere esta cláusula poderá ser homologada em outro sindicato profissional da mesma categoria desde que o sindicato profissional signatário da presente CCT emita autorização por escrito neste sentido.

**Parágrafo quarto:** As empresas e os sindicatos que homologarem a rescisão, prevista nesta cláusula, de empregado que não participe de sua base territorial, sem autorização expressa do sindicato profissional a

qual pertence o empregado, serão penalizados, a empresa e o sindicato com multa equivalente a um piso do vigilante em favor de cada empregado nesta situação.

**Parágrafo quinto:** As empresas e sindicatos profissionais que descumprirem com o previsto nesta cláusula, homologando rescisão prevista nesta cláusula de empregado que não seja de sua base territorial e sem a devida autorização do sindicato representante da localidade da prestação de serviços, responderá por crime de responsabilidade e por fraude contra o direito do trabalho.

**Parágrafo sexto:** Os Pedidos de demissão de empregado com mais de um ano de serviço não mais estão sujeitos a homologação do seu sindicato profissional

**Parágrafo sétimo:** O sindicato profissional se obriga quando da impossibilidade de homologação por motivos que divirjam ao entendimento ou pelo não comparecimento do empregado na data prevista, em ressaltar os motivos pelos quais não está sendo homologado na data o termo rescisório, fazendo-o no verso do mesmo devidamente carimbado e assinado pelo agente homologador.

**Parágrafo oitavo:** No caso de ausência do empregado a empresa deverá apresentar comprovante de que notificou o empregado do dia, da hora e do local da rescisão contratual.

**Parágrafo nono:** Por ocasião da rescisão contratual as empresas deverão entregar o PPP do empregado.

**Parágrafo décimo:** A obrigatoriedade de homologação de que trata esta cláusula, das rescisões contratuais de empregados, está restrita aos trabalhadores lotados no(s) município(s) aonde o sindicato possuir sede, delegacia ou posto.

**Parágrafo décimo primeiro:** Para fins do previsto no parágrafo anterior o sindicato profissional deverá informar em até 30 dias desta data os locais onde possui sede, delegacia ou posto, sob pena de desobrigar a empresa do previsto nesta cláusula.

**Parágrafo décimo segundo:** Os trabalhadores não enquadrados nos parágrafos anteriores terão sua rescisão homologada conforme previsto na Lei 13.467/2017.

**Parágrafo décimo terceiro:** As empresas que não forem associadas do SINESVINO e/ ou não contribuíram com o Aporte Negocial Patronal estabelecidos nessa Convenção, deverão pagar ao Sindicato Profissional, que firma a presente, a quantia equivalente a 10% do salário-base do trabalhador assistido quando da homologação de sua rescisão contratual prevista nesta cláusula, em relação a todos os trabalhadores que não forem associados ou não contribuam sob nenhum título para com o Sindicato Profissional.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

Concedido o aviso prévio, deste deverá constar obrigatoriamente:

- a) a sua forma (se deverá ser trabalhado, indenizado ou dispensado de cumprimento);
- b) as opções para redução da jornada diária, dos dias de trabalho, ou dispensa de cumprimento;
- c) a data e local do pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo primeiro:** Quando do aviso prévio concedido pela empresa, se a opção do empregado for pela

redução de 2 (duas) horas no seu horário normal de trabalho, este período poderá ser usufruído no início ou no fim da jornada também por opção do empregado.

**Parágrafo segundo:** Ficam as empresas obrigadas a fazer constar das cartas de demissão por justa causa o motivo da demissão.

**Parágrafo terceiro:** Com base no disposto pelo artigo 611-A da CLT, por não mais existirem os fatos geradores de sua criação, resolvem estabelecer que não mais será devida a indenização adicional prevista pelo artigo 9º da Lei nº 7238/84 quando a demissão sem justa causa do trabalhador ocorrer no trintídio que antecede a data base da categoria.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO DURAÇÃO

O aviso prévio concedido pelas empresas deverá observar a previsão contida na Lei 12.506, de 11.10.2011, ou seja, deverá ser proporcional ao tempo de serviço do empregado ao empregador.

**Parágrafo primeiro:** Os avisos prévios concedidos pelos empregadores deverão observar as durações previstas pela Nota Técnica 184/2012 do MTE, que assim estabelece:

Tempo Serviço Aviso Prévio Tempo Serviço Aviso Prévio

Ano Completo		Ano Completo			
	Dias		Dias		
0	30	11	63		
1	33	12	66		
2	36	13	69		
3	39	14	72		
4	42	15	75		
5	45	16	78		
6	48	17	81		
7	51	18	84		
8	54	19	87		
9	57	20	90		
10	60	Mais de 20	90		

**Parágrafo segundo:** Este regramento não se aplica ao trabalhador que pedir demissão.

**Parágrafo terceiro:** O empregado demitido sem justa causa que possuía mais de um ano de contrato de trabalho fará jus ao aviso prévio proporcional, previsto na Lei nº 12.506/11, podendo o cumprimento da totalidade dos dias de aviso prévio que fizer jus o empregado, total ou parcialmente, se dar de forma trabalhada ou indenizada, a critério do empregador.

**Parágrafo quarto:** Os avisos prévios concedidos pelo empregador, quando por ele determinado, devem ser integralmente trabalhados, com a redução de 2h diárias ou dispensa dos últimos 7 dias.

**Parágrafo quinto:** O aviso prévio concedido ao trabalhador, quando trabalhado, pode ser cumprido, no todo ou em parte, em cliente diverso do que vinha trabalhando.

## **Suspensão do Contrato de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO**

O contrato de experiência ficará suspenso durante a concessão de benefício previdenciário, complementando-se o tempo nele previsto após a cessação do referido benefício, sem prejuízo de suas prerrogativas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DE CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado será dispensado do cumprimento do aviso prévio dado pela empresa quando assim requerer por ter obtido novo emprego, ou qualquer outro motivo, desde que solicitar a dispensa do aviso prévio por escrito e houver concordância do empregador, sendo que a empresa pagará somente pelos dias trabalhados.

**Parágrafo primeiro:** A dispensa só poderá ocorrer em até 72h da apresentação do pedido do empregado a fim de possibilitar ao empregador designar substituto para o mesmo.

**Parágrafo segundo:** Quando o empregado pedir demissão e comprovar que necessita assumir em novo emprego, o empregador não descontará o período faltante, desde que o empregado cumpra, no mínimo 15 (quinze) dias do período do aviso.

**Parágrafo terceiro:** Nestas hipóteses o empregador ficará desonerado de pagar os dias restantes do aviso prévio;

**Parágrafo quarto:** O prazo para pagamento das parcelas rescisórias será de 10 (dez) dias após o encerramento do contrato, de acordo com a Lei 13.467/2017.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DESPESAS DE DESLOCAMENTO PARA RESCISÕES CONTRATUAIS**

As empresas ficam obrigadas a cobrirem 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 efetuadas com observância de orientação e determinação da empresa

### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DE PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA E/OU MENTAL**

Os sindicatos signatários da presente norma coletiva destacam que a redação do artigo 93 da Lei 8.213/91 é expressa em vincular a obrigação de contratação de trabalhadores beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, e habilitadas, em relação a cada um dos cargos de seus empregados.

**Parágrafo primeiro:** Os sindicatos firmatários desta norma coletiva promoverão em suas páginas, e mídias sociais, matérias motivacionais para que trabalhadores que se tipifiquem com as previsões da Lei 8.213/91 se candidatem a cargos deste segmento.

**Parágrafo segundo:** O sindicato profissional signatário manterá cadastro de trabalhadores que se tipifiquem com as previsões da Lei 8.213/91 para atender a demanda das empresas do segmento em sua base territorial.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - NULIDADE**

Fica vedada a contratação por experiência e considerados nulos os efeitos do contrato de experiência do empregado readmitido na mesma empresa e para a mesma função, salvo se a readmissão se der após 06 (seis) meses do término do contrato de trabalho anterior.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE TRABALHO - EVENTOS**

Prestação de serviços em eventos fica condicionada ao aqui disposto:

**Parágrafo primeiro:** Ficam as empresas autorizadas a contratarem vigilantes, legalmente habilitados, para a prestação de serviços de segurança privada, em eventos de qualquer natureza, somente para este fim, com contrato de trabalho com prazo inferior a quinze dias.

**Parágrafo segundo:** As empresas somente poderão prestar serviços em eventos mediante prévia

comunicação ao sindicato profissional da base territorial da realização do evento.

**Parágrafo terceiro:** Os trabalhadores utilizados na prestação destes serviços devem ser empregados e devem perceber o salário profissional, definido através desta norma coletiva para este tipo de atividade, proporcionalmente aos dias trabalhados.

**Parágrafo quarto:** As empresas que forem executar serviços de segurança privada em eventos ficam obrigadas a comunicar, em até 48h, antes de seu início, ao sindicato patronal que firma esta convenção coletiva e ao sindicato profissional da base territorial onde está sendo realizado o evento, a identificação de todos os profissionais que está utilizando nesta prestação de serviços.

**Parágrafo quinto:** Ficam as empresas obrigadas a formalizar o contrato de trabalho de todos os seus empregados, utilizados no evento, nos termos e prazos da legislação trabalhista e convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo sexto:** A não observância ao aqui previsto, por parte da empresa que prestar o serviço, implicará em ser obrigada a pagar uma multa correspondente a um piso salarial de vigilante de evento a todo trabalhador que utilizar nesta prestação de serviço.

**Parágrafo sétimo:** Os tomadores de serviço que contratarem empresa sem a devida autorização do Ministério da Justiça ou não atender às normas estabelecidas nesta cláusula responderão por devedores subsidiários.

**Parágrafo oitavo:** Para a execução de serviços em eventos poderão ser utilizadas escalas e cargas horárias diferenciadas das usuais.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO**

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional pelo empregador, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas de solicitação por escrito de sua devolução.

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

#### **Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS E REUNIÕES**

Os cursos e reuniões promovidos pelo empregador, quando de frequência e comparecimento obrigatórios, serão ministrados e realizados, preferencialmente, dentro da jornada de trabalho do empregado. Caso assim não ocorra, a duração dos mesmos será considerada como de jornada de trabalho efetiva, sendo pagas como normais as horas que não ultrapassarem a carga horária convencional, e como extra as que excederem a estes limites.

**Parágrafo primeiro:** Os cursos exigidos pelas empresas serão por elas custeados sem qualquer ônus para

o empregado. Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado, sem justa causa, no período de 60(sessenta) dias que antecedem o fim da vigência do curso de formação/reciclagem do vigilante, empregado como vigilante, obrigam-se as empresas a encaminhá-lo para reciclagem ou, a seu critério, reembolsar a despesa do mesmo.

**Parágrafo segundo:** Não se aplica a disposição desta cláusula em caso de demissão por justa causa, pedido de demissão, término de contrato de trabalho a prazo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TREINAMENTO**

As despesas com passagem, alojamento, alimentação, do próprio curso, para o treinamento dos vigilantes nos cursos de formação, especialização e reciclagem, exigidos pela Lei Nº 7.102/83, serão custeadas pela empresa empregadora, sem ônus para os empregados, ainda, aos mesmos será devida a percepção integral do salário do período de aulas.

**Parágrafo primeiro:** Se o vigilante pedir demissão no prazo de 6 (seis) meses da realização do curso, deverá reembolsar a empresa na base de 1/6 (um sexto) do valor correspondente a seu salário profissional básico, por mês que faltar para completar o referido período de 6 (seis) meses.

**Parágrafo segundo:** A empresa que for contumaz descumpridora de suas obrigações trabalhistas quanto a esse empregado, não poderá se utilizar do previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo terceiro:** Ficam as empresas obrigadas a encaminhar os seus empregados vigilantes para curso de treinamento e reciclagem, com antecedência de pelo menos 60(sessenta) dias antes do término da vigência da reciclagem. Em caso de o empregado vigilante ser reprovado no curso de reciclagem, fica a empresa obrigada a reencaminhá-lo para novo curso antes do término de vigência de sua reciclagem, oportunidade em que o empregado deverá responder por todas as despesas com o mesmo e em caso de nova reprovação permanecerá em licença não remunerada até que obtenha sua aprovação. O tempo utilizado para reciclagem não será computado como tempo de serviço.

**Parágrafo quarto:** Esgotado prazo de vigência do curso, se o empregado VIGILANTE não vier a ser aprovado em novo curso de reciclagem, ou estiver impossibilitado de fazê-lo por qualquer outro motivo legal, estará inabilitado de exercer as funções de vigilante, passando imediatamente o funcionário para a condição de licença não remunerada e as empresas adotarão as medidas previstas na legislação.

**Parágrafo quinto:** O trabalhador deverá dar ciência imediata ao seu empregador em caso de manter outro emprego.

**Parágrafo sexto:** O trabalhador que mantém dois empregos ficará autorizado a se ausentar do trabalho caso um deles o encaminhe para curso de reciclagem, desde que o avise com 30 (trinta) dias de antecedência a fim de possibilitar a organização operacional, providenciando substituto para cobrir seu posto de trabalho.

## **Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PROIBIÇÃO DE USO**

Diante da natureza dos serviços do segmento representado pelos sindicatos firmatários da presente CCT, que requer extrema atenção do profissional, para manutenção da sua segurança, dos demais, e do patrimônio que esta sob sua responsabilidade, é proibido o uso de aparelhos celulares, smartphone, tablet ou similares, computadores, notebook e similares, que não seja por determinação do EMPREGADOR, ou para ações necessárias a execução do serviço.

**Parágrafo primeiro:** Pelos mesmos motivos é proibido o uso, no horário de trabalho, de redes sociais, facebook, whatsapp, etc....

**Parágrafo segundo:** A inobservância do aqui estabelecido constitui-se em falta disciplinar.

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

As partes adotam a redação produzida em audiências de mediação perante o TRT4, com a participação do MPT, nas AACC0020456-66.2022.5.04.000, 0037735-65.2022.5.04.0000, 0020822-08.2022.5.04.0000, e 0020455-81.2022.5.04.0000.

**Parágrafo primeiro:** Em decorrência das peculiaridades da terceirização de serviços, e sendo de interesse dos trabalhadores a manutenção do emprego e permanência no local da prestação de serviços pela empresa que substituir seu empregador, esta ficará desobrigada do pagamento da indenização adicional (Lei nº 6708/79) ao empregado que for contratado pelo novo prestador de serviço, imediatamente ao final da prestação de serviços anterior.

**Parágrafo segundo:** Salvo em hipótese de fraude, fica pactuado entre as partes, que as empresas que assumirem o contrato de prestação de serviços e contratarem os trabalhadores que ali trabalhavam pela empresa anterior, mesmo que eles não tenham baixa na CTPS, não assumirão seus subcontratos de trabalho, não estarão sujeitas a responder pelo passivo trabalhista da mesma em relação a estes trabalhadores, e, não haverá unicidade contratual.

**Parágrafo terceiro:** Os avisos prévios entregues aos trabalhadores em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço ficarão sem efeito caso seu empregador assim decidir (princípio benéfico e mais favorável ao laborista).

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Fica garantida a estabilidade provisória para o empregado que contar ou vier a contar com vinte e oito e ou trinta e três o anos de contribuição previdenciária reconhecida pela previdência social, que deverá fornecer comprovante de tal situação, e, contar com mais de 3 anos contínuos de relação de emprego com seu atual empregador será garantido o emprego até a data que completar, respectivamente, trinta ou trinta e cinco anos de contribuição previdenciária, se, e somente se, ele comunicar este fato, por escrito, ao seu

empregador tão logo se enquadre em alguma destas hipóteses e antes de eventual comunicação de rescisão contratual.

**Parágrafo único:** Não se aplica a previsão contida nesta cláusula em caso da demissão do trabalhador decorrer de fim de contrato de prestação de serviços ou solicitação do tomador de serviços para sua substituição.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Fica assegurada a garantia do emprego a partir do momento do acidente de trabalho até doze meses após a alta médica, desde que o afastamento justificado ao trabalho tenha sido superior a quinze dias, período no qual não poderá ser demitido.

**Parágrafo único:** Caso seja de interesse do empregado não voltar a trabalhar para seu empregador, ele deve manifestar esta intenção, por escrito. Nesta hipótese poderá o seu empregador demiti-lo sem justa causa de imediato, com o que o empregado só fará jus as parcelas rescisórias normais de uma demissão sem justa causa, nada fazendo jus em relação ao período da estabilidade provisória eis que foi ele quem não quis voltar a trabalhar.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - HORAS IN ITINERE - MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRANSPORTE**

Visando melhoria nas condições de transporte dos empregados, nos moldes preconizados pela Lei 7.418 de 16/12/1985, regulamentada pelo decreto 95.247 de 17/11/1987, o empregador poderá optar por fornecer condução própria, evitando assim que os mesmos tenham que se deslocar através de transporte público regular, **sem que com isso seja caracterizada hora in itinere, ou salário indireto**, eis que o local da prestação de serviço não é de difícil acesso e é servido por meio de transporte público regular.

**Parágrafo primeiro:** Cabe ao empregado optar pela utilização, ou não, do transporte disponibilizado pelo empregador.

**Parágrafo segundo:** Consignam para todos os fins de direito que o empregado é contratado para executar a carga horária prevista em seu contrato de trabalho e que o fato de estar cumprindo carga horária menor que a contratada não o desobriga a executar a carga horária faltante em outro posto que vier a ser determinado pelo seu empregador, desde que o posto designado para complementar a carga horária não fique em distância superior a 30 km.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CRECHE**

Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existente no mesmo estabelecimento mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 anos, empregadas

do mesmo empregador, facultado o convênio com creche.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas obrigam-se a prestar Assistência Jurídica por profissional habilitado na área criminal, ou custear a mesma integralmente, mesmo após a ruptura do vínculo de emprego, nos casos em que o empregado responder processo (ou inquérito policial) por ato praticado em serviço e desde que em defesa do patrimônio vigilado ou própria.

**Parágrafo único:** Em caso de descumprimento comprovado do disposto nesta cláusula, poderá o empregado, através do seu Sindicato Profissional e notificada a empresa, contratar os serviços de advogado, obrigando-se a empresa ao reembolso dos honorários profissionais

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E PSICOLÓGICA**

Ficam as empresas obrigadas a fornecer assistência médica e psicológica a todo trabalhador que durante a sua jornada de trabalho sofrer assalto. Nestas oportunidades o empregado deverá ser afastado do posto de serviço no dia do evento e no dia seguinte, ficando à disposição para o atendimento aos registros e depoimentos policiais que se façam necessários, e, para que possa fazer o exame médico de que trata esta cláusula, sem prejuízo de sua remuneração.

**Parágrafo primeiro:** É assegurado ao trabalhador avaliação médica e psicológica, junto ao serviço médico da empresa, sempre que ocorrer esta anormalidade, sem ônus para o empregado.

**Parágrafo segundo:** Fica assegurado a este trabalhador optar pela troca de posto de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - IDENTIDADE FUNCIONAL**

As empresas fornecerão a seus empregados vigilantes identidade funcional ou crachá, com a completa identificação da empresa e do empregado, sem qualquer ônus para o mesmo.

**Parágrafo único:** As empresas deverão fazer constar da CTPS do empregado que desempenhe as funções de vigilante a função de “vigilante”, desde que esse seja detentor de curso de formação ou reciclagem de vigilante, devidamente aprovado e registrado perante o DPF.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - POSTOS DE SERVIÇOS**

Fica estabelecido que os postos de serviços, deverão possuir:

- a) local adequado ou facilidades para alimentação;
- b) armário para guarda de uniforme e objetos pessoais;
- c) cobertura ou guaritas para os postos descobertos;
- d) meios de comunicação acessíveis;
- e) condições de higiene e água potável, e,
- f) iluminação.

**Parágrafo primeiro:** Quando necessário as empresas fornecerão sem ônus para os seus empregados, os equipamentos de proteção individual e uniforme e os seus acessórios, bem como equipamento adequado para os dias de chuva, os quais permanecerão depositados no local da prestação de serviços.

**Parágrafo segundo:** É obrigação dos tomadores de serviços manterem os locais de prestação de serviços de segurança dentro das especificações acima, assim como com água e dotados de banheiro para os trabalhadores. Esta obrigação não poderá ser exigida dos prestadores de serviços porque não possuem competência para alterar as condições do local da prestação de serviços.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ASSENTOS PARA DESCANSO NOS LOCAIS DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a providenciar a colocação de assentos adequados para serem utilizados durante os intervalos para repouso e alimentação, mantida a proporção da NR 17, da Portaria MTE No. 3.214/78.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD**

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes as entidades convenientes estabelecem que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem, dados de seus dependentes, e os demais dados necessários para atender às normas trabalhistas, fiscais, e de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, curso de formação, polícia federal e outros entes estritamente ligados à atividade cuja força laboral se insere serão tratados de acordo com as hipóteses legais contidas nos incisos II, III, V, VI e IX, do artigo 7º, e artigo 23, todos da Lei nº 13709/2018.

**Parágrafo primeiro:** As partes estabelecem também que tanto a categoria econômica como a laboral tem pleno conhecimento de que para o exercício da atividade profissional dos trabalhadores os seus dados pessoais poderão ser compartilhados sempre que houver necessidade ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela

exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta no exercício dos seus cometimentos funcionais quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa.

**Parágrafo segundo:** As partes estabelecem ainda que ao assinar o contrato de trabalho o trabalhador manifestará seu consentimento em favor do empregador para que este compartilhe seus dados pessoais com os órgãos governamentais de controle e fiscalização da atividade laboral e econômica; com os tomadores dos serviços prestados pelas empresas, sejam eles públicos ou privados; com os convênios estabelecidos pelas empresas relativos a benefícios definidos em lei, norma coletiva, ou de livre opção pelo empregado; e demais controladores ou operadores de dados cujo tratamento seja necessário ao alcance da finalidade estabelecida pelo contrato de trabalho.

**Parágrafo terceiro:** O consentimento dado pelo titular de dados ao assinar o contrato de trabalho será destinado à finalidade de execução do contrato e de gozo de benefícios por parte do trabalhador. A duração do consentimento será o tempo de duração do contrato de trabalho. O controlador será o empregador.

**Parágrafo quarto:** As partes estabelecem que para o gozo dos benefícios de plano de saúde eventualmente fornecido pelo empregador ao trabalhador e seus dependentes; para o gozo do benefício de assistência médica psicológica, auxílio-funeral, seguro de vida, todos previstos em norma coletiva; e para justificar faltas por motivo de saúde, será necessário o tratamento de dados sensíveis, ficando desde já convencionado que tal tratamento será realizado com base nas alíneas “a”, “b” e “d” do inciso II, não configurando ato ilícito o tratamento de dados aqui referido desde que sejam observadas as finalidades específicas.

**Parágrafo quinto:** As partes estabelecem que eventuais pedidos de informações dos titulares de dados serão respondidos em até 30 dias contados da data do requerimento.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DESLOCAMENTO DE PLANTONISTA**

Havendo necessidade de deslocamento do vigilante à disposição de plantão ou na reserva na sede da empresa, estas se obrigam a fornecer o numerário necessário à condução para o posto de serviço e vice-versa ou providenciarem transporte, sob pena do empregado não estar obrigado ao deslocamento.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

Dentro do espírito do previsto pelo inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, em que a duração do trabalho normal é de **8(oito) horas diárias**, e **44 (quarenta e quatro) horas semanais**, esclarecem, fixam e adotam o total de **190horas e 40minutos como a duração do trabalho normal mensal**, facultada a compensação de horários na forma prevista nesta norma coletiva.

**Parágrafo primeiro:** Adotam como limite normal mensal de efetivo serviço o total de 190h40min (cento e noventa horas e quarenta minutos), porque, se numa semana o trabalhador deverá trabalhar 7h 20minutos em 6 dias para cumprir as 44h semanais, previstas na constituição, se ele trabalhar as mesmas 7h 20 minutos nos 26 dias úteis mensais (média anual) ele terá trabalhado as 190h e 40minutos.

**Parágrafo segundo:** O valor dos salários mensais plenos, ou integrais, é o resultante da multiplicação do salário-hora por 220.

**Parágrafo terceiro:** O valor do salário-hora de um mensalista pleno é o resultante da divisão de seu salário mensal por 220h. Portanto, para todos os fins de direito consignam que o divisor para apurar o valor da hora normal dos mensalistas plenos, a partir do salário mensal pleno, é 220 horas.

**Parágrafo quarto:** Para a apuração do limite mensal de horas efetivamente trabalhadas, mencionado nesta cláusula, nos meses de 31 dias, do somatório serão deduzidas 7h20minutos.

**Parágrafo quinto:** As horas laboradas além do limite mensal de 190h40minutos deverão ser pagas como horas extras com 50% de acréscimo.

**Parágrafo sexto:** Em atenção ao disposto no artigo 59 da CLT, ficam os empregadores desde já autorizados a acrescentar à duração normal do trabalho diário de seus empregados até duas horas suplementares na forma ali prevista.

**Parágrafo sétimo:** As partes convencionam que o trabalho da mulher poderá ser prorrogado sem o descanso prévio de 15 (quinze) minutos, e sem que deste fato resulte qualquer direito além da contraprestação ao período efetivamente trabalhado.

**Parágrafo oitavo:** As partes convencionam que os Vigilantes de Segurança Pessoal Privada e os de Escolta, em razão das particularidades de suas funções, ficam expressamente excluídos das limitações legais quanto a frequência e jornadas de trabalho.

**Parágrafo nono:** O vigilante que, eventualmente, ao final de sua jornada de trabalho, não for rendido pelo vigilante que deveria iniciar a sua jornada, não poderá abandonar o seu posto de trabalho, sem antes contatar com seus superiores imediatos, por qualquer meio de comunicação, para que outro vigilante seja destacado para ocupar o seu posto, cuja inobservância criará problemas operacionais e de imagem perante o cliente. Não será considerado abandono injustificado do posto de trabalho, se o vigilante não for rendido por outro vigilante, no prazo de até 02 (duas) horas após o término da sua jornada de trabalho, desde que comprovadamente tenha comunicado o não comparecimento de outro vigilante. As horas em que o vigilante ficar aguardando pela sua rendição por outro vigilante serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), em código e rubrica específica.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Face às características especiais e particulares inerentes às atividades do segmento representado pelas partes, estabelecem o seguinte:

**Parágrafo Primeiro:** O valor dos salários mensais plenos, ou integrais, é o resultante da multiplicação do salário-hora por 220.

**Parágrafo segundo:** O valor do salário-hora de um mensalista pleno é o resultante da divisão de seu salário mensal por 220h. Portanto, para todos os fins de direito consignam que o divisor para apurar o valor da hora normal dos mensalistas plenos, a partir do salário mensal pleno, é 220 horas.

**Parágrafo terceiro:** Ficam autorizadas prorrogações e dobras de jornadas diárias desde que o total laborado não ultrapasse o limite diário de 720´ (setecentos e vinte minutos).

**Parágrafo quarto:** Em exceção ao disposto no art. 59 da CLT e em leis específicas, e com base na previsão contida no artigo 59-A da CLT, é facultado as empresas associadas do sindicato patronal que firma a presente estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

**Parágrafo quinto:** A remuneração mensal pactuada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

**Parágrafo sexto:** Fica autorizada a adoção, além da escala 12 x 36 horas, de toda e qualquer escala, em regime de compensação ou não, com carga horária diária de até 720´ (setecentos e vinte minutos), desde que as horas excedentes ao limite mensal de 190h40´ sejam pagas como extras

**Parágrafo sétimo:** O cumprimento de escalas de trabalho, em qualquer jornada, mesmo as de carga horária diária superior a 10 horas, não descaracterizam e nem invalidam o regime de compensação aqui previsto de forma que só serão consideradas como extras com 50% as horas laboradas além do limite mensal de 190h40´ desde que não ultrapassem a 240horas mensais (12hrs x 20 dias).

**Parágrafo oitavo:** Ficam expressamente autorizadas a adoção de toda e qualquer escala de trabalho, dentre elas, e não se limitando a elas: 12 x 36 horas, 11 x 36 horas; bem como a escalas 12 x 35 horas; 12 x 34 horas, etc., nas quais o intervalo de 36 horas se completa com o intervalo intrajornada destinado a descanso e alimentação.

**Parágrafo nono:** Para todos os trabalhadores contemplados pela presente CCT, Vigilantes, ASP (auxiliares de Serviços Patrimoniais), Fiscais, Supervisores, Funcionários Administrativos, Fiscais e demais identificados na tabela da cláusula terceira da convenção, fica expressamente autorizada a adoção da escala 4 x 2; 2 x 1;5x1; dentre outras, estabelecidas na presente cláusula e seus parágrafos, com gozo de pelo menos 30 minutos de intervalo para repouso e alimentação durante a jornada de trabalho que não pode ultrapassar o total de 600´ (seiscentos minutos) de efetivo trabalho por jornada. Estas escalas contemplam o trabalho em todos os dias do mês (domingo a domingo inclusive feriados). Asseguram o número de folgas igual ou superior aos dias de domingos e feriados de cada mês.

**Parágrafo décimo:** Destaca-se que a CLT ao prever, em seu artigo 59, que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), o faz sem qualquer condicionamento a total de horas semanais ou mensais, portanto, implicitamente admite que o empregado trabalhe, diariamente, todos os dias, até 2h a mais, o que na prática autoriza que ele, ao laborar 10h diárias, trabalhe 56 horas semanais {44 + (6 x 2) = 56h}, ou 242h40minutos {(190h40minutos + (26 x 2) = 242h40´} mensais.

**Parágrafo décimo primeiro:** Considerando as escalas de trabalho facultadas nesta cláusula, a jornada de trabalho semanal dos vigilantes não fica limitada a 44 horas semanais, devendo ser considerado como extras as horas que excederem a jornada laborada de 190h40min mensais.

**Parágrafo décimo segundo:** Para a apuração das horas extras devidas, deverá ser utilizado o limite mensal de 190h40min para as horas normais de trabalho, que acrescida dos repousos remunerados resulta no divisor de 220 horas/mês.

**Parágrafo décimo terceiro:** A prática de horas extras habituais, não descaracteriza nem invalida o regime compensatório adotado, devendo ser pagas as horas extras que excederem a jornada laborada de 190h40min.

**Parágrafo décimo quarto:** Fica autorizada mudanças de escalas de serviço conforme a necessidade operacional das empresas bem como características peculiares dos postos de trabalho, mediante comunicado por escrito ao trabalhador. Fica expressamente proibidas mudanças de turnos de trabalho (Ex:da noite para o dia) exceto mediante autorização do trabalho.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

As partes esclarecem e adotam para todos os fins de direito que o regime de compensação horária se caracteriza pelo acréscimo de jornada em algum, ou alguns dias, e a conseqüente diminuição de horas ou dias trabalhados, na semana ou no mês.

**Parágrafo primeiro:** Consignam, ainda, que a adoção de regimes de compensação horária e/ou dias são benéficos aos trabalhadores que, embora trabalhem mais que o normal em alguns dias, usufruem maior quantidade de folgas no mês.

**Parágrafo segundo:** Ficam as empresas autorizadas a adotarem, a seu critério, regime de compensação horária em quaisquer escalas e/ou jornadas de trabalho, em todas ou em algumas semanas, em todos ou em alguns meses, de forma que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição de horas em outro dia, ou, a diminuição de dias trabalhados no mês.

**Parágrafo terceiro:** No regime de compensação horária semanal são devidas como extras as horas excedentes a 44h semanais de efetivo trabalho.

**Parágrafo quarto:** Ficam as empresas autorizadas a adotarem regime de compensação horária mensal, de conformidade com a previsão contida no § 6o. do artigo 59 da CLT, oportunidade em que serão devidas como extras, após deduzidas as 7h20' dos meses de 31 dias, somente as horas laboradas além do limite mensal de 190h e 40 minutos.

**Parágrafo quinto:** O fato do empregado trabalhar mais do que 44h na semana, ou, 190h40minutos no mês, não elimina e nem torna sem efeito o regime compensatório ora ajustado quando a quantidade de folgas na semana, ou, no mês, forem superiores ao número de domingos e feriados da semana ou do mês, e, desde que as horas excedentes sejam remuneradas como horas extras, e, portanto, com adicional de 50%, quando não existir banco de horas ajustado entre as partes.

**Parágrafo sexto:** O fato do empregado trabalhar, eventualmente, fora de sua escala, não elimina e nem torna sem efeito o regime compensatório ora ajustado.

**Parágrafo sétimo:** Para todos os fins de direito estabelecem que o fato do empregado não laborar em regime de compensação horária em determinadas semanas, ou meses, não tornará sem efeito o regime compensatório adotado, nas demais semanas e/ou meses.

**Parágrafo oitavo:** Expressamente estabelecem que, se o regime de compensação for submetido a apreciação judicial, ele deverá ser analisado frente a realidade fática, semana a semana, e/ou, mês a mês, identificando quando o regime compensatório foi utilizado, e quando não.

**Parágrafo nono:** A prestação de horas extras não torna sem efeito o regime compensatório.

**Parágrafo décimo:** O cumprimento de escalas de trabalho, em qualquer jornada, mesmo as de carga horária diária superior a 10 horas, não descaracterizam e nem tornam sem efeito o regime de compensação aqui previsto de forma que só serão consideradas como extras as horas laboradas além do limite mensal de 190h40 minutos.

**Parágrafo décimo primeiro:** Fica expressamente ajustado que o fato do trabalhador laborar mais do que 10h diárias, laborar mais do que o limite normal mensal de 190h40 minutos, laborar fora da escala, etc. não será motivo para a desconsideração do regime compensatório porque a lei não estabelece limites diários, semanais ou mensais de trabalho para quem labora em regime de compensação.

**Parágrafo decimo segundo:** Ajustam, ainda, que eventual irregularidade que seja constatada no regime compensatório só anulará o período em que ela se materializou, e não todo o período do contrato de trabalho.

## Intervalos para Descanso

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO

Considerando as especificidades dos serviços executados por empresas e trabalhadores representados pelos sindicatos que firmam esta CCT, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, estabelecem que o intervalo para repouso e alimentação previsto pelo artigo 71 da CLT e lei 13.467/2017 poderá ser de pelo menos 30 (trinta) minutos de gozo até o máximo de 4 horas, para as diferentes escalas adotadas.

**Parágrafo Primeiro:** A não concessão do intervalo mínimo, para o repouso e alimentação implica no pagamento de natureza indenizatória, com o acréscimo de 50%(cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** O(s) período(s) gozado(s) de intervalo durante a jornada de trabalho não serão computados como jornada de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** O início do intervalo para repouso ou alimentação poderá ocorrer no interregno após a primeira hora de trabalho e antes da penúltima hora da jornada, mediante escala determinada pela empresa

ou de comum acordo entre os vigilantes de um mesmo estabelecimento, evitando que mais de um vigilante goze do intervalo no mesmo horário.

**Parágrafo Quarto:** O sindicato profissional que firma a presente compromete-se, por si e por seus advogados, a não promover qualquer ação, administrativa ou judicial coletiva, a respeito desta, ou qualquer outra, cláusula prevista neste instrumento se a empresa estiver cumprindo o aqui ajustado, sob pena de ressarcir à empresa o que tiver que pagar na ação.

**Parágrafo Quinto:** Considerando as especificidades da natureza dos serviços prestados pelas empresas e trabalhadores representados pelos sindicatos que firmam a presente CCT, considerando que na prática os trabalhadores que executam jornadas superiores a 4h e inferiores a 6h gozam intervalos informais para ir , lanchar, etc. consideram cumprida a previsão contida no § 1o do artigo 71 da CLT, se tais períodos para irem lanchar, etc. não forem descontados de sua jornada de trabalho, como ocorre quando do gozo formal do intervalo.

**Parágrafo Sexto:** Durante o gozo do intervalo previsto para repouso e alimentação, fica facultado ao vigilante e ao Auxiliar de Serviços Patrimoniais permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, entretanto, este período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador.

**Parágrafo Sétimo:** Considerando a especificidade dos serviços de segurança, vigilância e de Auxiliares de Serviços Patrimoniais, fica permitido, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, que o intervalo entre turnos da mesma jornada de trabalho, possam ser superior a 2h (duas horas) até o máximo de 4h (quatro horas), para descanso e alimentação.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - JORNADAS DE TRABALHO ESPECIAIS**

As empresas estão autorizadas a contratar empregados em escalas SDF (Sábados, Domingos e Feriados), em jornadas de até 12 horas de trabalho, para atender jornadas especiais.

**Parágrafo único:** O repouso remunerado previsto para as escalas, será na razão de 25x5, ou seja, 20% do valor pago em horas normais, indiferentemente da quantidade de repouso semanais e feriados que houverem em cada mês.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REPOUSOS SEMANAIS E FERIADOS**

Sempre que, por força legal, as empresas estiverem obrigadas a pagar o dia de repouso semanal remunerado ou o dia de feriado em dobro, ou seja, não tiverem compensado trabalho ocorrido nestes dias, deverão pagar todas as horas trabalhadas nestes dias com 30% (trinta por cento) de acréscimo.

**Parágrafo primeiro:** As folgas compensatórias referentes aos dias de feriados trabalhados deverão ser concedidas na semana anterior, ou na mesma semana, ou ainda na semana seguinte após o evento.

**Parágrafo segundo:** Considera-se compensado o trabalho eventualmente realizado em dia de repouso semanal remunerado ou feriado **quando** o número de dias não trabalhados no mês for igual ou superior ao número de domingos e feriados do mesmo mês.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE EMPREGADOS E CARTÕES PONTO - LOCALIZAÇÃO**

A segunda via do registro de empregados, e o cartão ponto do mês em curso, deverão permanecer no local da prestação dos serviços, nos termos do item IV, 1, "a" e "c", da Instrução Normativa MTb/GM nº. 07, de 21.02.90

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - REGISTRO DE PONTO

As empresas poderão utilizar, para registro de jornadas de trabalho de seus empregados, papeleta de serviço externo, cartão ponto, livro ponto, cartão magnético, sistema eletrônico de controle de ponto. Facultado, também, a utilização do registrador eletrônico de ponto, sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, ou sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de rádio transmissor, estas últimas possibilidades conforme previsto pela Portaria n.º 373, de 25/02/2011, servindo a presente cláusula como expressa autorização para adotá-los.

**Parágrafo primeiro:** Os registros de ponto deverão ser individuais, anotados, registrados e assinados pelo empregado, sob pena de serem considerados nulos, ficando estabelecido que para o registro de uma mesma jornada de trabalho só poderá ser utilizado um instrumento.

**Parágrafo segundo:** Em fechando o cartão ponto antes do dia “30”, as horas extras deverão ser apuradas com base nos últimos 30 dias e sempre com base no salário vigente neste último mês.

**Parágrafo terceiro:** As prestações de serviço de segurança privada baseiam-se em contratos de prestação de serviço com carga horária preestabelecida. Esta carga horária, normalmente é padrão. Observada esta carga horária, o empregado não é obrigado, e nem lhe pode ser exigido, a comparecer no local da prestação de serviços antes do horário previsto para seu início e nem a sua permanência após o horário previsto para encerramento. Portanto, é natural que as anotações de ponto que forem produzidas de forma manual, pelos próprios empregados, consignem horários britânicos, “redondos”, sem que com isto descaracterizem a sua validade para todos os efeitos legais. Ficam assim, para todos os efeitos legais, reconhecidos como válidos os registros de ponto que se apresentarem com estas características, britânicos (redondos). Ressalva-se do aqui previsto as anotações de repouso e alimentação que não forem efetivamente gozadas.

**Parágrafo quarto:** Sendo necessária a permanência do empregado além do horário previsto para o encerramento de sua jornada de trabalho o empregado deverá comunicar seu empregador, anotar esta jornada em seu cartão ponto e receber as horas correspondentes. Caso este contato do empregado não seja possível, o empregado deverá comunicar o ocorrido na sua próxima jornada de trabalho.

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

**Parágrafo sexto:** Ficam os empregados obrigados a entregar/fazer chegar a seu empregador seu registro de ponto, devidamente preenchido, até 48h após o dia fixado para o fechamento da folha de pagamento daquele mês, desde que as empresas disponibilizem meios para tanto.

**Parágrafo sétimo:** O não cumprimento do previsto no parágrafo anterior autoriza o empregador a pagar somente a verba salário do mês cujo registro de ponto o empregado não entregou.

**Parágrafo oitavo:** Fica autorizada, pelo presente Instrumento Normativo, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados por telefone e/ou rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta Norma, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador.

**Parágrafo nono:** O horário que deverá ser anotado nos controles é o de efetiva entrada e de saída do trabalhador. O empregado não poderá alegar qualquer irregularidade nas jornadas de trabalho que

consignar em seus registros de horário, salvo de houver vício de vontade.

**Parágrafo décimo:** Ficam as empresas autorizadas a utilizar APP para registro de ponto através de aparelhos celulares dos empregados, desde que não lhes gerem nenhuma despesa, e sem que com isto gere qualquer direito ao empregado.

**Parágrafo décimo primeiro:** Diante da nova realidade imposta pela Pandemia causada pela COVID-19, o trabalho em regime de home-office acabou se tornando uma nova realidade. Nesta modalidade, enquanto nela permanecerem, os empregados exercem suas atividades externamente à sede do empregador, tipificando-se com as previsões contidas no artigo 62 da CLT. Diante desta realidade fática, ajustam que estes trabalhadores não são abrangidos pelo Capítulo II – Da Duração da Jornada de Trabalho, da CLT, ficando dispensados de cumprimento de jornada de trabalho e de anotação de jornadas de trabalhos.

## Faltas

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ABONO DE FALTA AO PAI/MÃE TRABALHADORA

Fica assegurado abono de falta à mãe trabalhadora, ou ao pai que detiver a guarda do filho, mediante comprovação, quando faltar ao serviço por 01(um) dia por mês para consulta ou internação hospitalar do filho até 12(doze) anos de idade ou, sendo o filho inválido ou excepcional, sem limite de idade. O abono da falta ao pai trabalhador que não detiver a guarda do filho somente ocorrerá se, na impossibilidade da mãe, ele tiver executado a ação de internação do filho.

## Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Até uma vez por mês será abonada a falta do empregado no dia de prova escolar ou universitária, na proporção de uma por mês, e desde que:

- a) a prova ocorra em seu horário de trabalho;
- b) seja comprovada por atestado da instituição que esteja estudando em curso oficial e regular, ;e
- c) a empresa seja notificada com pelo menos 48 horas de antecedência.

**Parágrafo único:** As partes ajustam que, independentemente do ajustado nesta cláusula, as empresas deverão observar e cumprir a previsão contida no artigo 473 da CLT.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - FREQUÊNCIA ESCOLAR**

Fica assegurado o direito ao empregado estudante de retirar-se de seu posto de serviço após o expediente contratual, mesmo na ausência de rendição, para frequência regular às aulas, desde que a empresa tenha conhecimento prévio das mesmas.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DOBRAS DE JORNADAS**

Fica estabelecida a proibição das dobras de jornadas que resultem em jornadas de trabalho que ultrapassem o limite de 720 (setecentos e vinte) minutos diários.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO LEGAL DA HORA NOTURNA**

As horas decorrentes da contagem reduzida noturna integrarão, para todos os fins, os somatórios de horas laboradas no mês, ou seja, sempre que a carga horária normal de trabalho exceder os seus limites legais, quando em decorrência do cômputo da redução legal da hora noturna, esse acréscimo a seus limites legais deverá ser pago como extra.

**Parágrafo único:** Em decorrência do cômputo da redução legal da hora noturna, e o previsto nos parágrafos 1º e 2º do art. 73 da CLT, consigna-se que no período das 22h às 5h resultam 8 horas, conseqüentemente, para este período, devem ser pagas 8 (oito) horas de adicional noturno.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS - CONCESSÃO**

O início das férias dos trabalhadores previstas no § 3o. do artigo 134 da CLT deve ser com dois dias de antecedência de feriado ou dia de repouso semanal.

**Parágrafo primeiro:** Tendo em vista as características do segmento representado pelos sindicatos

signatários, e a adoção de escalas de trabalho (12x36, 2x1, 4x2 ;5x1 e outras), tornam sem efeito a previsão contida no § 3o. do artigo 134 da CLT, estabelecendo que o início das férias para os que cumprem escalas de trabalho só não poderá coincidir com dia previsto em sua escala como dia de Folga.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS - CANCELAMENTO OU ADIAMENTO**

Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por este comprovados.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

Desde que o empregador concorde, o empregado, para fins de atender seus interesses pessoais e assuntos particulares poderá requerer licença não remunerada de seu trabalho pelo período que ajustar com seu empregador.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - SEGURANÇA NO TRABALHO**

As empresas assegurarão a adoção imediata das seguintes medidas, destinadas à segurança dos vigilantes:

**1) Uso de armas:** É obrigatório o uso de armas por todos os vigilantes nos postos de serviço em que o contrato com a tomadora exigir o seu uso.

- 2) Munição:** Em usando arma, os vigilantes que trabalham à noite, deverão receber uma carga extra de projéteis em condições de uso, sempre que for estabelecido em reunião, com este fim, com o sindicato profissional da base territorial em questão.
- 3) Revisão e manutenção:** Ficam as empresas obrigadas a realizarem revisão e manutenção periódica de armas e munições utilizadas nos postos de serviço.
- 4) Iluminação:** Nos postos de serviço noturno, quando necessário, deverão ser fornecidas lanternas aos vigilantes, equipadas com pilhas e assegurada a sua reposição sem ônus para os empregados, para melhor inspecionar o local.
- 5) Extensão:** Nenhum vigilante deverá portar arma de grosso calibre, sem que esteja devidamente habilitado para tal.
- 6) Colete a prova de balas:** deverão ser fornecidos na forma e prazo estabelecido pela “Portaria nº 191 do Ministério do Trabalho”, de 04 de dezembro de 2006, em lei.

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - UNIFORME E EPI**

Sempre que for exigido pelo empregador o seu uso em serviço, as empresas fornecerão sem ônus para os seus empregados, os equipamentos de proteção individual e uniforme e os seus acessórios, bem como equipamento adequado para os dias de chuva, composto de capa e botas, os quais permanecerão depositados no local da prestação de serviços.

**Parágrafo primeiro:** Sempre que o vigilante estiver usando o uniforme que lhe foi fornecido pela empresa, de forma incorreta, incompleta ou imprópria, ou não estiver usando seu uniforme, responderá por uma multa equivalente a 25% do seu salário dia. Estará sujeito a mesma multa, o vigilante que utilizar o uniforme fora do local e do seu horário de trabalho. Tudo independentemente, de punições de natureza disciplinar.

**Parágrafo segundo:** O uniforme dos vigilantes do sexo masculino é composto de calça, camisa, gravata, sapato (ou coturno), jaqueta (ou similar) e quepe (ou similar), este quando utilizado.

**Parágrafo terceiro:** O uniforme dos vigilantes do sexo feminino é composto de saias (saias calças, calças ou vestidos), camisa, blusa, gravata, calçado, jaqueta (ou similar) e quepe (ou similar), este quando utilizado.

**Parágrafo quarto:** Fica expressamente definido que as meias, não fazem parte do uniforme.

**Parágrafo quinto:** A multa aqui prevista não será aplicada se o local da prestação de serviço não apresentar condições para a troca de roupa.

## **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ELEIÇÕES DA CIPA**

Quando do processo de constituição ou eleição de membros da CIPA, as empresas deverão comunicar o sindicato profissional com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo único:** Dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a contar da assinatura do presente instrumento, as empresas representadas pelo sindicato patronal que firma o presente instrumento, deverão comunicar, por escrito, ao sindicato profissional, a data da instalação de sua CIPA.

## **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS**

A necessidade de realização de exames médicos obrigatórios em decorrência do contrato de trabalho que mantiverem em comum caberá ao empregador responder pelo custo dos mesmos.

**Parágrafo único:** Para fins de homologação de rescisões de contrato de trabalho, serão considerados válidos e portanto tidos como exames médicos demissionais, os exames médicos periódicos ou admissionais realizados até o prazo de 180 (cento e oitenta) dias anteriores a data da rescisão.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

Deverão ser aceitos pelas empresas, como justificativa de faltas ao serviço, os atestados médicos fornecidos por médicos da Previdência Social Oficial (SUS) ou por estes credenciados, ou por médicos do Sindicato Profissional e por médicos particulares, e, desde que, a empresa não mantenha convênio com serviços médicos nesses locais. Os atestados médicos só serão válidos se atenderem os requisitos legais estabelecidos pela Portaria No. 3.291 de 20.02.84 do Ministério da Previdência Social. Na oportunidade o empregado deverá declarar se a moléstia que ensejou a emissão do atestado é ou não é a mesma que possa ter ensejado a emissão de outro(s) atestado(s) nos últimos 90 dias.

**Parágrafo primeiro:** Para todos os fins, a carga horária a ser considerada nos dias de atestado será a da carga horária normal diária contratual.

**Parágrafo segundo:** Fica o empregador obrigado a realizar os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, nos termos e conforme determina a NR-7 da Portaria nº 3.214/78. A escolha dos profissionais e/ou entidades é faculdade do empregador, devendo recair sobre médico do trabalho.

**Parágrafo terceiro:** Todo e qualquer atestado médico deve ser entregue ao empregador, através de sua equipe de fiscalização, em até 48h de sua expedição, sob pena de não ser considerado como justificativa de falta de serviço.

**Parágrafo quarto:** O recebimento de atestados médicos deve ser feito através de contra recibo.

**Parágrafo quinto:** O empregado deverá declarar e assinar no verso do atestado que estiver entregando/remetendo:

- a) que ele esta entregando/remetendo aquele atestado;
- b) data da entrega/remessa do atestado;
- c) quantidade de dias a que se refere o atestado.

**Parágrafo sexto:** O empregado obriga-se a se apresentar para reassumir suas atividades laborais no dia seguinte ao fim do benefício previdenciário, com a respectiva alta, sob pena de ser considerada falta sem justificativa seu não comparecimento.

**Parágrafo sétimo:** O empregado também obriga-se a comunicar seu empregador até o dia seguinte ao que interpuser recurso/ação contra a alta da previdência, sob pena de serem consideradas faltas injustificadas o período sem esta informação. O empregado que optar por não laborar durante o processamento do seu recurso/ação previdenciária deverá comunicar seu empregador para evitar que incida em faltas injustificadas, ciente que durante este período não fará jus a salário ou qualquer direito perante a empresa.

**Parágrafo oitavo:** A ausência ao trabalho, por mais de 30 (trinta) dias após a alta previdenciária poderá ser considerada como abandono de emprego.

## **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas ficam obrigadas a ministrarem cursos de primeiros socorros a seus empregados que trabalham na fiscalização. Podendo ser substituído quando o fiscal comprovar sua participação em curso de Formação ou Reciclagem de Vigilantes prevista pela Lei 7102/83

## **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA AO ACIDENTE DO TRABALHO**

As empresas empreenderão os esforços possíveis a bem de prestar todo o apoio necessário ao acidentado no local de trabalho.

**Parágrafo único:** Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para o local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário e local de trabalho do empregado, ou em decorrência deste.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

É permitida a divulgação de avisos pelo sindicato profissional, em quadro mural nas empresas, desde que despidos de conteúdo político-partidário ou ofensivos.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - ATIVIDADES SINDICAIS**

Para os Diretores (até o máximo de três), membros do Conselho Fiscal (até o máximo de três) e Delegados Federativos (até o máximo de dois), entre membros efetivos e suplentes, do Sindicato Profissional e Federação Profissional, fica assegurado o pagamento de seus salários, quando convocados para atividades sindicais com pelo menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência e que tais convocações não excedam ao total da jornada que normalmente cumprem em 02 (dois) dias, por mês, limitado a 01 (um) por empresa.

**Parágrafo primeiro:** A nominata destes dirigentes sindicais, deverá ser fornecida, contra recibo, ao SINESVINO/RS, em até 30 (trinta) dias após o protocolo do instrumento normativo na DRTE, sob pena de perda do benefício estabelecido no “caput” desta cláusula.

**Parágrafo segundo:** Sempre que houver alteração na composição da nominata citada no parágrafo anterior, por alteração da diretoria ou conselho fiscal do sindicato profissional, esta alteração será comunicada no prazo e sob os efeitos do disposto no parágrafo anterior.

**Parágrafo terceiro:** Para os casos de participação em seminários, encontros, congressos ou outros eventos sindicais, os dirigentes sindicais constantes da relação do parágrafo primeiro, poderão optar pela acumulação do benefício acima referido, para liberação em uma ou mais ocasiões.

**Parágrafo quarto:** Sempre que o Sindicato Profissional for utilizar o benefício desta cláusula, deverá

remeter, a cada vez, ao SINESVINO/RS, com pelo menos 72h de antecedência a ocorrência do fato, nominata consolidada dos empregados contemplados com este benefício, sob pena de perda do benefício estabelecido na “caput” desta cláusula.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADES DOS ASSOCIADOS

As mensalidades dos associados do sindicato profissional deverão ser descontadas em folhas de pagamento mensais, a razão de **2% (dois por cento)** sobre salário normativo assim compreendido ( piso salarial e periculosidade) e, recolhidas aos mesmos até o dia 10 de cada mês subsequente, desde que a solicitação de desconto seja efetivada, perante a empresa, pelo sindicato profissional, até o dia 15 do mês da que se refere.

**Parágrafo primeiro:** A efetivação do recolhimento será feita através de guia fornecida pelos sindicatos profissionais. Nesta guia as empresas deverão identificar os associados a que se refere o valor recolhido.

**Parágrafo segundo:** Fica o sindicato profissional obrigado a remeter cópia da autorização de desconto de cada empregado, uma única vez, o original, ou cópia autenticada, da autorização de desconto de cada empregado.

**Parágrafo terceiro:** O não cumprimento do prazo previsto pelo parágrafo primeiro desta cláusula sujeitará a empresa infratora a responder por uma multa de 10% (dez por cento), além de juros de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo quarto:** Do valor arrecadado por força desta cláusula, as empresas obrigam-se a depositar o percentual de 10% (dez por cento), diretamente para a Federação dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância e Transporte de Valores do Estado do Rio Grande do Sul) na conta nº 003.803.8, da Caixa Econômica Federal, Ag. 439, Porto Alegre e, 90% (noventa por cento) para o sindicato profissional que assina o presente instrumento, nas formas acima convencionadas.

**Parágrafo quinto:** Fica o sindicato profissional obrigado a comunicar por escrito as empresas no caso de desfiliação de empregado e/ou revogação de desconto das mensalidades sociais.

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - APORTE NEGOCIAL PATRONAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT de que prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltadas as vedações previstas no art. 611-B;

Considerando que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado;

Fica estabelecido que as empresas sindicalizadas de Segurança, Vigilância, Segurança Pessoal Privada,

Escolas de Formação e Reciclagem de Vigilantes, empresas orgânicas e transporte de valores junto com a vigilância representada pelo SINESVINO/RS, com sede e/ou prestando serviços nos seguintes municípios: Antônio Prado/RS, Bento Gonçalves/RS, Canela/RS, Carlos Barbosa/RS, Caxias do Sul/RS, Farroupilha/RS, Flores da Cunha/RS, Garibaldi/RS, Gramado/RS, Nova Petrópolis/RS, São Marcos/RS e Vacaria/RS, participarão para os cofres do Sindicato Patronal que firma o presente instrumento a título de aporte estrutural, proporcionalmente ao número de funcionários que possuam na base territorial representada pelo Sindicato Patronal, que firma o presente, até o dia 15 de julho de 2025, com a importância equivalente a 02(dois) dias do salário profissional mensal de cada vigilante, de cada auxiliar de serviço patrimonial ou servidor administrativo, limitado ao valor máximo do valor do vigilante, vigente em abril/2025 e já reajustado com base no presente instrumento.

**Parágrafo primeiro:** As empresas que efetuarem o pagamento aqui ajustado até a data aprazada gozarão do direito a um desconto correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor devido, ou seja, contribuirão nas bases acima com o correspondente a 01 (um) dia do salário profissional mensal de cada vigilante, vigente em abril/2025 e já reajustado com base no presente instrumento.

**Parágrafo segundo:** As empresas que não efetuarem este aporte até o dia 15 de julho 2025 na forma acima, além de não gozarem do desconto acima previsto, responderão por uma multa de 2% (dois por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária na forma da lei.

**Parágrafo terceiro:** As empresas de monitoramento, instalação e comercialização de alarmes, CFTVs e equipamentos elétricos e eletrônicos de segurança, contribuirão para os cofres do Sindicato Patronal que firma o presente instrumento, no mesmo prazo e demais condições acima.

**Parágrafo quarto:** A Contribuição Negocial Patronal de que trata esta cláusula terá um valor mínimo equivalente:

Para empresas especializadas, mínimo definido no caput da presente cláusula, correspondente a 100 (cem) vigilantes e/ou auxiliar de serviços patrimoniais e/ou demais empregados. Caso a empresa possua quantidade de empregados na base territorial do Sindicato Patronal signatário da presente, inferior a 100 (cem) empregados, deverá comprovar tal condição para fins do recolhimento do presente aporte. A não comprovação da quantidade de empregados, ensejará na obrigação do pagamento mínimo equivalente a 100 (cem) empregados.

Demais empresas, inclusive monitoramento, instalação e comercialização de alarmes e equipamentos elétricos e eletrônicos de segurança e prefeituras: 1 (um) piso mensal dos vigilantes ou a comprovação de quantidade inferior de empregados. Beneficiando-se, entretanto, do desconto previsto no parágrafo 1º acima, se efetuarem este pagamento até a data prevista no caput desta cláusula, ou seja, até 15 de julho de 2025.

**Parágrafo quinto:** As empresas que possuírem empregados nos municípios da base territorial do SINESVINO e constantes do preâmbulo da presente Convenção, ficam obrigadas a informar, ao mesmo, através de correspondência assinada por seu representante legal, encaminhada a sede social do Sindicato, no endereço: Rua Júlio de Castilhos, 651, sala 109 FARROUPILHA (RS) CEP. 95170-508 fone/fax (54) 99713.2766, ou pelo e-mail [sindicato.sinesvino@gmail.com](mailto:sindicato.sinesvino@gmail.com) até o dia 15 de junho de 2025, o número de profissionais atuando na referida área, no mês abril/2025, sob pena de multa no valor de 10% (dez por cento) do salário básico da categoria profissional por vigilante não informado.

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - SUSTENTABILIDADE PARA ASSISTÊNCIA AOS TRABALHADORES REPRESENTADOS PELO SIND**

A cota de Solidariedade Sindical se constitui em deliberação de Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional, e é fixada pelos trabalhadores conforme abaixo discriminado:

**-Com o percentual mensal de 2%(dois por cento) do salário normativo assim compreendido (Piso Salarial e Periculosidade)**

**Parágrafo Primeiro:** Mediante aprovação da assembleia geral, o sindicato publicará edital assegurando o direito de oposição dos trabalhadores ao pagamento da contribuição de natureza assistencial em benefício do sindicato que deverão se manifestar em até 30 dias após a publicação do edital.

**Parágrafo Segundo:** A publicação deverá ser feita no mesmo jornal que convocou a assembleia de aprovação da pauta de reivindicação no prazo de 10 dias contados do protocolo do instrumento normativo na Superintendência Regional do Trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas obrigam-se a remeter ao sindicato, mensalmente, a relação dos empregados que foram descontados a contribuição assistencial, discriminando os municípios em que estão lotados os trabalhadores.

**Parágrafo Quarto:** As nominatas dos seus empregados que forem fornecidas pelas empresas por força do aqui estabelecido tem o fim único e exclusivo de verificação da correção do cumprimento do previsto nesta cláusula, sendo, portanto, vedado, a federação e/ou sindicatos profissionais utilizarem-se das mesmas para qualquer outra finalidade, parcela ou direito, sob pena de nulidade do procedimento que assim promoverem.

**Parágrafo Quinto:** O valor assim descontado pelas empresas deve ser recolhido por estas, direta e separadamente, à entidade que assina o presente instrumento e a FEPSP-RS (sindicato profissional e federação) nos percentuais ali definidos- em seus valores correspondentes- até o dia 10 do mês subsequente à efetivação do mesmo, através de guias fornecidas pela entidade profissional ou na conta bancária da entidade sindical beneficiada cujo número será fornecido através de documento oficial de cada entidade sindical. O comprovante de recolhimento deverá ser encaminhado pelas empresas no mês do recolhimento, para o e-mail ([sindivigilantescaxias@gmail.com](mailto:sindivigilantescaxias@gmail.com)).

**Parágrafo Sexto:** O não recolhimento no prazo estabelecido no parágrafo sexto implicará acréscimo de juros de 1% (um por cento) ao mês e multa de 10% (dez por cento), sem prejuízo da atualização de débito, e restará caracterizado o crime de apropriação ao administrador da empresa conforme previsto no artigo 168 do CP.

**Parágrafo Sétimo:** Esta cláusula é inserida na CCT a pedido do sindicato profissional a quem deverá ser direcionado qualquer questionamento quanto a mesma.

**Parágrafo Oitavo:** Do valor arrecadado por força desta cláusula as empresas obrigam-se a depositar o percentual de 10% (dez por cento), diretamente para a Federação dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância e Transporte de Valores do Estado do Rio Grande do Sul) na conta nº 003.803.8, da Caixa Econômica Federal, Ag.439, Porto Alegre e 90%(noventa por cento) para o Sindicato Profissional que assina o presente instrumento, nas formas acima convencionadas.

**Parágrafo Nono:** O sindicato profissional que firma a presente compromete-se a reembolsar de imediato todo e qualquer valor que alguma empresa seja condenada a restituir ao trabalhador por conta desta cláusula.

**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - DIRIGENTES SINDICAIS**

Ao sindicato profissional que firma a presente convenção é assegurado que lhe seja colocado em disponibilidade remunerada 01 (um) de seus dirigentes sindicais, desde que nenhum outro lhe tenha sido colocado em disponibilidade remunerada, mesmo que através de qualquer outro acordo em processo de revisão de dissídio coletivo, convenção ou acordo coletivo.

I - O sindicato profissional deverá fornecer, ao SINESVINO/RS, com contra recibo, a nominata de sua diretoria, identificando a que empresa estão vinculados cada um de seus componentes, e, destacando expressamente qual deles será o colocado na disponibilidade remunerada aqui prevista em até 30 dias após a assinatura do presente instrumento, sob pena de perda deste direito.

II- Enquanto perdurar esta disponibilidade o dirigente sindical liberado terá garantido tão somente o pagamento do salário profissional de vigilante e do adicional de periculosidade, independentemente do que possa, estava, ou, poderia estar percebendo do empregador.

III- O empregado a ser colocado em disponibilidade, pelas empresas, conforme previsto nesta cláusula, será necessariamente dirigente sindical com mandato em vigor, dentre os que estejam sem posto de serviço na base territorial do sindicato profissional. No caso da empresa voltar a manter o posto de serviço em que este empregado possa trabalhar na base territorial do sindicato, poderá, este sindicato profissional, substituir o dirigente liberado.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - TABELA DE CUSTOS MÍNIMOS**

As empresas representadas pelo sindicato patronal que firma o presente instrumento se obrigam a praticar os salários identificados nesta convenção coletiva, e, não praticar preços inexecutáveis na prestação de seus serviços, ou seja, preços inferiores ao custo mínimo estabelecido de comum acordo entre as entidades sindicais que firmam o presente instrumento.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTO DOS ENCARGOS SOCIAIS**

Ficam as empresas obrigadas no prazo de até dez dias úteis após o recolhimento a remeter para os sindicatos profissionais sempre que solicitado, os comprovantes de recolhimentos efetuados a título de Previdência Social, FGTS, Contribuição Sindical, Desconto Assistencial, taxa confederativa/negocial e comprovante de entrega da RAIS, referentes aos seus empregados.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - SEGURANÇA PRIVADA LEGAL**

Os sindicatos Patronal e Laboral acordam que os serviços de segurança/vigilância, bombeiro/brigadista, salva vidas, escolta armada, eventos e segurança pessoal somente poderão ser prestados através de empresas de segurança privada autorizadas pelo Ministério da Justiça.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - MEDIDAS CONTRA QUEBRA DE EMPRESAS**

O sindicato profissional e o sindicato econômico intercederão junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, através de sua Delegacia Regional do Trabalho e Emprego, no Estado do Rio Grande do Sul para instituir Câmara Técnica de Regulação dos Serviços Terceirizáveis, que disponibilizará planilha de custos mínimos legais, observando inclusive as obrigações decorrentes das convenções coletivas de trabalho e encargos sociais que envolvem os trabalhadores do ramo da segurança privada no Estado, evitando assim a insolvência e até a quebra de empresas e contratos com preços inexequível que não garantam os direitos mínimos dos seus empregados.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - REPASSE DA MAJORAÇÃO DOS CUSTOS**

Fica assegurado a todas as empresas prestadoras de serviços de segurança privada representadas pelo sindicato patronal que firma a presente norma coletiva, bem como outras abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho, o direito ao repasse para todos os seus contratantes, Instituições Públicas e Privadas, Estabelecimentos Bancários, Organizações Industriais, Comerciais, Órgãos Públicos da Administração Direta, Indireta e Fundacional, Autarquias, Empresas Estatais, Paraestatais, Condomínios Residenciais, Comerciais e Industriais, e demais contratantes de Segurança Privada, o total da majoração de todos os custos, conforme mencionado nas cláusulas de "Impacto Econômico Financeiro" do presente Instrumento Normativo.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA - DIREITOS E DEVERES**

"A Constituição é a vontade direta do povo.

E esta Norma Coletiva é a vontade dos trabalhadores e ela subordinados."

Os trabalhadores e as empresas, neste ato representados pelos seus respectivos sindicatos, ao início identificados, no exercício de seus direitos constitucionais, agora reforçados pelas disposições contidas no artigo 611-A da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, firmam a presente CCT – Convenção Coletiva do Trabalho como expressão de suas vontades.

O conjunto de cláusulas que compõe esta CCT – Convenção Coletiva do Trabalho é uno e indivisível, pois as concessões de algumas cláusulas são compensadas com benefícios de outras cláusulas, não podendo nenhuma delas ser avaliada isoladamente.

O clausulamento aqui expresso cria melhores condições sociais e econômicas aos trabalhadores a elas submetidos. Melhores que as genericamente previstas na CLT de 1940, razão pela qual as partes reafirmam que o aqui previsto representa suas vontades, razão pela qual o aqui ajustado deve prevalecer sobre o legislado e a jurisprudência.

Este conjunto de cláusulas foi estabelecido com base no princípio constitucional contido no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal Brasileira: **princípio da autonomia da vontade coletiva** dos trabalhadores e das empresas deste segmento, ou seja, representa a real vontade das partes em relação às quais cria direitos e obrigações.

“**Art. 7º** - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**XXVI** - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.”

Cabe destacar que quando se fala em “**vontade das partes**” deve se ter presente que é a vontade de quem realmente sabe o que lhe é vantajoso, mais benéfico. É o entendimento de quem se submeterá e usufruirá do estabelecido nesta norma coletiva, portanto, ninguém mais pode, nem deve ignorar, intervir ou alterar a vontade dos que estão vinculados a este instrumento.

A paz social é criada e mantida com base no respeito da vontade das partes. Portanto, desrespeitar a vontade identificada neste instrumento contribuirá para o fim da paz social e criará uma **insegurança jurídica** incompatível com qualquer relacionamento e empreendimento que gera empregos formais.

Esperam os firmatários que suas vontades sejam respeitadas frente a qualquer tipo de argumentação ou fundamento de terceiros que teorizam e desconhecem a realidade fática dos representados.

## **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Dentro do espírito que norteou o estabelecimento desta CCT, o Sindicato Profissional que firma o presente instrumento, caso entenda que alguma associada do SINESVINO/RS não esteja cumprindo com algum direito trabalhista de seus empregados, compromete-se a, antes de ingressar com alguma denúncia, processo administrativo ou judicial contra a empresa, solicitar ao SINESVINO/RS que realize, em até 10 dias, uma reunião de mediação, na qual deverão estar presentes os representantes do Sindicato Profissional e da Empresa em questão. Se a reunião não lograr êxito, então, o Sindicato Profissional poderá tomar as medidas que entender necessárias.

**Parágrafo primeiro:** A não observância, por parte do sindicato profissional do rito aqui estabelecido será motivo para que seja declarado nulo o procedimento administrativo e/ou judicial que promover.

**Parágrafo segundo:** A inobservância do aqui estabelecido por parte do sindicato profissional gerará imediata suspensão dos direitos emergentes das cláusulas, constantes desta CCT, sob o título “Atividades

Sindicais” e “Dirigentes Sindicais”.

**Parágrafo terceiro:** A reunião de mediação deverá ocorrer preferencialmente na sede do sindicato profissional denunciante. Caso a empresa opte pela realização da reunião na sede do SINESVINO/RS, ou sede da empresa, ela deverá responder pelas despesas de transporte, alimentação dos representantes do sindicato.

### Outras Disposições

#### CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - CADASTRO, INFORMAÇÕES E ENTREGAS DE DOCUMENTOS

Consignam que é obrigação do trabalhador manter seu cadastro junto a CAIXA (CNIS), Ministério do Trabalho e Emprego, Previdência Social e Receita Federal, atualizado e completo, tanto no que se refere a seus dados pessoais como ao de seus dependentes, razão pela qual deve tomar as providências necessárias a este fim junto a CAIXA sob pena de não poder ser admitido em qualquer empresa, ou, em estando empregado, vir a responder pelas multas geradas pelo “e-social” relacionadas as inconsistências de seu cadastro, pessoal e de seus dependentes.

**Parágrafo primeiro:** O trabalhador desde já autoriza seu empregador a descontar de seus salários os valores correspondentes as multas geradas pelo “e-social” e relacionadas ao seu cadastro.

**Parágrafo segundo:** O trabalhador fica desde já ciente de que a regularidade de cadastro refere-se a sua pessoa e a seus dependentes, na falta do que, além das multas que podem ser geradas pelo “e-social” poderá sofrer outras consequências.

**Parágrafo terceiro:** O trabalhador deverá atender, imediatamente, a toda e qualquer solicitação de seu empregador para fins de regularização de seu cadastro perante a CAIXA (CNIS), Ministério do Trabalho e Emprego, Previdência Social e Receita Federal, sob pena de, além de responder pelas multas, ser punido disciplinarmente, o que pode culminar com demissão por justa causa com base na previsão contida na alínea “m” do art. 482 da CLT.

**Parágrafo quarto:** A entrega de todo e qualquer documento pelo empregado ao empregador deverá ser feita contra recibo sob pena de se considerar como não entregue.

#### CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - DIA DO VIGILANTE

Será considerado “Dia do Vigilante” a data de 20 de junho.

#### CLÁUSULA CENTÉSIMA - DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS TRABALHADORES (AS)

As empresas exigirão das escolas de formação e aperfeiçoamento de vigilantes e reciclagem a inclusão de palestra contra a qualquer tipo de discriminação.

**Parágrafo único:** Deverão ainda as escolas ministrar palestra a respeito da discriminação e violência contra as mulheres, com o objetivo de eliminar a prática de tais atos a de alertar para os riscos e consequências civis e criminais decorrentes desses crimes.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - PROIBIÇÃO DE ANOTAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS NA CTPS**

Fica vedado ao empregador o uso da Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotações relativas a afastamento para tratamento de saúde, em qualquer caso, ou os respectivos atestados médicos.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA - QUEBRA DE MATERIAL**

Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a entregar ao empregado, por ocasião da rescisão contratual, a relação dos salários durante o período de trabalhado na empresa após 1994.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA - SESMT**

As empresas representadas pelo sindicato patronal que firma a presente Convenção Coletiva do Trabalho ficam autorizadas a adotar qualquer das modalidades previstas pela Portaria nº 17, de 01.08.2007, DOU de 02.08.2007, ou seja, a utilizarem-se de qualquer das hipóteses ali previstas para vincularem seus empregados, total ou parcialmente, aos SESMTs dos tomadores de seus serviços, aos SESMTs

organizados pelo sindicato patronal ou pelas próprias empresas, e/ou SESMTs organizados no mesmo polo industrial ou comercial em que desenvolvem suas atividades.

## CLÁUSULA CENTÉSIMA QUINTA - ENCARGOS TRABALHISTA E REMUNERATÓRIOS

O pagamento de salários implica no pagamento obrigatório de parcelas denominadas encargos sociais. Tendo em vista o expressivo número de empresas que não cumprem com suas obrigações trabalhistas e sociais, e que em muitas vezes “quebram”, deixando os trabalhadores sem receberem seus direitos, as partes resolvem fazer constar deste instrumento a relação de encargos sociais que incidem sobre os salários pagos como forma de balizar os tomadores de serviços para que os preços contratados sejam suficientes para efetuar estes pagamentos. (INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 3, DE 15 DE OUTUBRO DE 2009, MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, SECRETARIA DE LOGÍSTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO)

<b>Sub-Módulo 4.1 = Encargos Previdenciários e FGTS</b>	<b>38,60%</b>
INSS	20,00
FGTS	8,00
SAT	3,00
RAT (médio do segmento)	1,80
SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,50
SESC	1,50
SENAC	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
<b>Sub-Módulo 4.2 = 13º Salário e Adicional Férias</b>	<b>15,40%</b>
13º Salário	8,33
Adicional de Férias	2,78
Incidência 4.1 s/13º e adicional férias	4,29
<b>Sub-Módulo 4.3 = Afastamento Maternidade</b>	<b>0,10%</b>
Afastamento maternidade	0,07
Incidência 4.1 s/afastamento maternidade	0,03
<b>Sub-Módulo 4.4 = Provisão para Rescisão</b>	<b>11,51%</b>
Aviso Prévio Indenizado	2,64
Incidência do FGTS s/Aviso Prévio Indenizado	0,21
Multa do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado	0,11
Aviso Prévio Trabalhado	3,19
Incidência 4.1 s/aviso prévio trabalhado	1,23
Multa FGTS s/aviso prévio trabalhado	0,13
Multa FGTS na cntratualidade	4,00
<b>Sub-Módulo 4.5 = Custo de reposição</b>	<b>21,18%</b>
Férias	8,33
Ausência por doença	1,88
Licença Paternidade	2,31
Ausências Legais	1,04

Ausências por acidente de trabalho	1,72
Incidência 4.1 s/custo de reposição	5,90
<b>TOTAL</b>	<b>86,79%</b>

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE**

Por força das disposições contidas nos artigos 607 e 608 da CLT, as empresas deverão, obrigatoriamente, apresentar em procedimentos licitatórios, promovidos pela administração pública, e contratações privadas, certidões de regularidade, expedidas pelo sindicato patronal e sindicato laboral, conforme base territorial.

**Parágrafo único:** Para a obtenção das certidões, a empresa deverá comprovar, com antecedência e no ato do seu requerimento, sua regularidade no que tange às contribuições sindicais, cabendo às entidades sindicais a expedição do documento em até 05 dias úteis do protocolo.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA SÉTIMA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho pelo período de 1º de abril de 2025 a 31 de março de 2027, assim sendo: as cláusulas de natureza econômica tem vigência de 01/04/2025 a 31/03/2026 e a de natureza social terão validade de 24 meses de 01/04/2025 a 31/03/2027. A data base da categoria em 1º de abril.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA OITAVA - ASSINATURA, REGISTRO E ARQUIVAMENTO**

**ANTE O ACIMA EXPOSTO**, e atendendo às disposições do art. 614 e seus parágrafos da CLT, depositam a presente convenção coletiva de trabalho junto a SRTE/RS, requerendo seja procedido o seu registro e arquivamento, para que produza os seus jurídicos e legais e feitos.

Nestes Termos,

Pedem Juntada e Deferimento.

Farroupilha, 21 de março de 2025.

}

GILBERTO PERERA  
Presidente  
S DAS E E E DE SEG E VIG DA R N E N DO E DO R G DO SUL

CLAUDIOMIR DA SILVA BRUM  
Presidente  
SINDICATO PROFISSIONAL DOS VIGILANTES EMPREGADOS DE EMPRE. DE SEG.  
VIGILANCIA, E DOS TRAB. EM SERV. DE SEG.VIG. ORG

CLAUDIOMIR DA SILVA BRUM  
Presidente  
FEDERACAO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES EM SEGURANCA PRIVADA DO  
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA -AGE SINDICATO PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA - ASSEMBLEIA SIND PROFISSIONAL**

[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>.