PRESTAÇÃO SERVIÇOS LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE PRÉDIOS PUBLICOS

IMIGRANTE – RS

Planilha de Composição de Custos

Orçamento Sintético

	Descrição do Item	Custo (R$/mês)	%
Bloco 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		**35.280,15**	**79,76%**
1.1	Composição da Remuneração - Limpeza geral	30.565,48	69,10%
1.2	Assiduidade	640,00	1,45%
1.3	Vale-tranasporte	0,00	0,00%
1.4	Auxilio Alimentação	3.870,50	8,75%
1.5	Assistencia médica	204,16	0,46%
Bloco 2 – EPI'S, EQUIPAMENTOS E ETC.		**101,54**	**0,23%**
2.1	Uniformes funcionarios	78,13	0,18%
2.2	Materiais de segurança	23,42	0,05%
Bloco 4 - BENEFICIOS E DESPESAS INDIRETAS - BDI		**8.852,50**	**20,01%**
PREÇO TOTAL MENSAL COM A COLETA		**44.234,19**	**100,00%**
VALOR MENSAL POR FUNCIONARIO		**5.529,27**	8

GREICE LUIZA STORMOWSKI:01166309061

Digitally signed by GREICE LUIZA STORMOWSKI:01166309061
DN: c=BR, o=ICP-Brasil, ou=Certificado Digital PF A3, ou=Videoconferencia, ou=41346137000180, ou=AC SyngularID Multipla, cn=GREICE LUIZA STORMOWSKI:01166309061
Date: 2026.05.14 17:19:21 -03'00'

Greice Luiza Stormowski

Contadora CRC/RS 89885

GS ASSESSORIA E PERÍCIA LTDA

OPERÁRIO

DADOS BÁSICOS

A	**Cargo de Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas (CBO 514225 - SINDIASSEIO DE STA CRUZ DO SUL**	8
B	Número de meses de execução contratual	12

Bloco 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

1.1	Composição da Remuneração - Limpeza geral	Nº de dias	Nº de func	Nº Horas mensais	%	Valor R$ base	Valor total
A	Salário-base	22	8	40h	0	1.605,33	12.842,64
B	Adicional Periculosidade				0		0,00
C	Adicional de insalubridade (s/salario base)		8		40%	12.842,64	5.137,06
	SOMA						**17.979,70**
E	Encargos sociais				70,0%	17.979,70	12.585,79
F	Adicional de hora-extra				0		
G	Intervalo Intrajornada				0		
H	Outros (especificar)				0		
					Total		**30.565,48**

1.2 – Prêmio Assiduidade

A	Assiduidade		640,00
		TOTAL	**640,00**

1.3 – Vale Transporte

A	Transporte	A.1) Valor da passagem do transporte coletivo no municipio	6	0
		A.2) Quantidade de passagens por dia por empregado:	2	
		A.3) Quantidade de dias do mês de recebimento de	22	
		A.4) Participação do empregado em percentual sobre salário	6	0
		Valor Final Transporte		**0**

1.4 – Auxilio Alimentação

	Discriminação			unidade	qtde	$ unit	total
A	limpeza geral			UN	176	27,15	4.778,40
C	SUB-TOTAL						**4.778,40**
D						19%	-907,90
		Valor Final Auxílio Alimentação					**3.870,50**

1.5 – Assistencia medica

A	Plano de Benefício Social Familiar		204,16
		1	**204,16**

Bloco 2 – EPI'S, EQUIPAMENTOS E ETC.

A	Uniformes por funcionário => Valor Anual /12 meses =			78,13	
Id	**Item**	**Quantidade anual**	**Unidade**	**R$ Unit.**	**R$ Total**
1	Calça	5	Unidade	70,40	352,00
2	Bermuda	5	Unidade	50,50	252,50
3	Camisa manga curta	5	Unidade	30,80	154,00
4	Camisa manga longa	5	Unidade	35,80	179,00
			Total Anual		**937,50**

B	Materiais de segurança do trabalho (EPI´s) por funcionário => Valor Anual R$ /12 meses =			23,42	
Id	**Item**	**Quantidade anual**	**Unidade**	**R$ Unit.**	**R$ Total**
1	Sapato ou botina com solado de borracha	2	par	70,00	140,00
2	Protetor solar FPS 30	3	Unidade	30,00	90,00
3	Repelente	2	Unidade	25,50	51,00
			Total Anual		**281,00**

CUSTO TOTAL MENSAL COM DESPESAS OPERACIONAIS (R$/mês)	**35.381,69**

4. Benefícios e Despesas Indiretas - BDI

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R$)
Benefícios e despesas indiretas	%	25,02%	35.381,69	8.852,50	
					8.852,50

CUSTO MENSAL COM BDI (R$/mês)	**8.852,50**

PREÇO MENSAL TOTAL (R$/mês)	**44.234,19**

PREÇO MENSAL POR FUNCIONÁRIO	Nº funcionarios	**8**	**R$ 5.529,27**

EMPRESA GERAL - LUCRO REAL E PRESUMIDO

3. Composição dos Encargos Sociais		
Código	Descrição	Valor
A1	INSS	20,00%
A2	SESI	1,50%
A3	SENAI	1,00%
A4	INCRA	0,20%
A5	SEBRAE	0,60%
A6	Salário educação	2,50%
A7	Seguro contra acidentes de trabalho	3,00%
A8	FGTS	8,00%
A	**SOMA GRUPO A**	**36,80%**
B1	Férias gozadas	6,05%
B2	13º salário	8,33%
B3	Licença Paternidade	0,06%
B4	Faltas justificadas	0,50%
B5	Auxilio acidente de trabalho	0,31%
B6	Auxilio doença	0,50%
B	**SOMA GRUPO B**	**15,75%**
C1	Aviso prévio indenizado	2,50%
C2	Férias indenizadas	5,06%
C3	Férias indenizadas s/ aviso previo inden.	0,41%
C4	Depósito rescisão sem justa causa	2,50%
C5	Indenização adicional	0,26%
C	**SOMA GRUPO C**	**10,73%**
D1	Reincidência de Grupo A sobre Grupo B	5,80%
D2	Reincidência de FGTS sobre aviso prévio indenizado	0,92%
D	**SOMA GRUPO D**	**6,72%**
	SOMA (A+B+C+D)	**70,00%**

EMPRESA SIMPLES NACIONAL

3. Composição dos Encargos Sociais		
Código	Descrição	Valor
A1	INSS	20,00%
A2	SESI	0,00%
A3	SENAI	0,00%
A4	INCRA	0,00%
A5	SEBRAE	0,00%
A6	Salário educação	0,00%
A7	Seguro contra acidentes de trabalho	0,00%
A8	FGTS	8,00%
A	**SOMA GRUPO A**	**28,00%**
B1	Férias gozadas	6,05%
B2	13º salário	8,33%
B3	Licença Paternidade	0,06%
B4	Faltas justificadas	0,82%
B5	Auxilio acidente de trabalho	0,31%
B6	Auxilio doença	1,66%
B	**SOMA GRUPO B**	**17,23%**
C1	Aviso prévio indenizado	2,56%
C2	Férias indenizadas	4,92%
C3	Férias indenizadas s/ aviso previo inden.	0,13%
C4	Depósito rescisão sem justa causa	2,05%
C5	Indenização adicional	0,18%
C	**SOMA GRUPO C**	**9,84%**
D1	Reincidência de Grupo A sobre Grupo B	4,82%
D2	Reincidência de FGTS sobre aviso prévio indenizado	0,20%
D	**SOMA GRUPO D**	**5,02%**
	SOMA (A+B+C+D)	**60,09%**

LUCRO PRESUMIDO

4. Composição do BDI - Benefícios e Despesas Indiretas					
			Referência estudo TCE		
			1° Quartil	Médio	3° Quartil
Administração Central	AC	5,00%	2,97%	5,08%	6,27%
Seguros/Riscos/Garantias	SRG	0,86%	0,86%	1,33%	1,71%
Lucro	L	9,00%	7,78%	10,85%	13,55%
Despesas Financeiras	DF	1,15%	i	13,75%	
Tributos - ISS	T	3,00%	DU		
Tributos - PIS/COFINS		3,65%			
Fórmula para o cálculo do BDI:					
{[(1+AC+SRG) x (1+L) x (1+DF)] / (1-T)} -1					
Resultado do cálculo do BDI:		25,02%	21,43%	27,17%	33,62%

LUCRO REAL

4. Composição do BDI - Benefícios e Despesas Indiretas					
			Referência estudo TCE		
			1° Quartil	Médio	3° Quartil
Administração Central	AC	5,00%	2,97%	5,08%	6,27%
Seguros/Riscos/Garantias	SRG	0,86%	0,86%	1,33%	1,71%
Lucro	L	9,00%	7,78%	10,85%	13,55%
Despesas Financeiras	DF	1,15%	i	13,75%	
Tributos - ISS	T	3,00%	DU		
Tributos - PIS/COFINS		9,25%			
Fórmula para o cálculo do BDI:					
{[(1+AC+SRG) x (1+L) x (1+DF)] / (1-T)} -1					
Resultado do cálculo do BDI:		33,00%	21,43%	27,17%	33,62%

SIMPLES NACIONAL

4. Composição do BDI - Benefícios e Despesas Indiretas					
			Referência estudo TCE		
			1° Quartil	Médio	3° Quartil
Administração Central	AC	5,00%	2,97%	5,08%	6,27%
Seguros/Riscos/Garantias	SRG	0,86%	0,86%	1,33%	1,71%
Lucro	L	9,00%	7,78%	10,85%	13,55%
Despesas Financeiras	DF	1,15%	i	13,75%	
Tributos - ISS	T	3,00%	DU		
Tributos - PIS/COFINS		0,00%			
Fórmula para o cálculo do BDI:					
{[(1+AC+SRG) x (1+L) x (1+DF)] / (1-T)} -1					
Resultado do cálculo do BDI:		20,32%	21,43%	27,17%	33,62%

GREICE STORMOWSKI
PERITA CONTÁBIL

COMPOSIÇÃO DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

Contratação de Postos de Trabalho – Servente de Limpeza

OBJETO: Contratação de empresa especializada para a prestação de serviços continuados de limpeza e conservação destinados ao atendimento dos prédios públicos municipais, mediante disponibilização de 8 (oito) postos de trabalho de Servente de Limpeza, com jornada de 40 (quarenta) horas semanais por posto, pelo período de 12 (doze) meses.

NOTAS EXPLICATIVAS DA PLANILHA DE COMPOSIÇÃO DE CUSTOS

1. OBJETIVO

A presente planilha de composição de custos e formação de preços tem por finalidade demonstrar os elementos que compõem o valor mensal e anual da proposta comercial apresentada para execução dos serviços objeto da licitação, observando a legislação trabalhista, previdenciária, tributária e convenção coletiva aplicável à categoria profissional.

2. BASE LEGAL E NORMATIVA

A composição dos custos foi elaborada considerando:

- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- Convenção Coletiva de Trabalho vigente da categoria;
    - SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S, CNPJ n. 87.078.325/0001-75
    - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

- NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000095/2026
- DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/01/2026
- NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001989/2026
- NÚMERO DO PROCESSO: 47979.205955/2026-13
- DATA DO PROTOCOLO: 19/01/2026

- Encargos sociais e trabalhistas incidentes;
- Legislação previdenciária e tributária aplicável;

3. QUANTITATIVO DE POSTOS

Foram considerados 8 postos de trabalho, com jornada de 40 horas semanais para o cargo de Servente de Limpeza.

4. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

A remuneração mensal dos empregados foi composta pelos seguintes itens:

- Salário Base

Salário-base da categoria profissional fixado na Cláusula Terceira da Convenção Coletiva de Trabalho, no valor de R$ 1.765,86 para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Faxineiro, limpador, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, servente de limpeza, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva	5143	**1.765,86**

Trecho da Cláusula Terceira da CCT

Para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais prevista na presente contratação, foi considerado o valor proporcional de R$ 1.605,33, apurado conforme os critérios de proporcionalidade estabelecidos na Cláusula Quinta da referida CCT.

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.

Trecho da Cláusula Quinta da CCT

- Adicional de insalubridade

O adicional de insalubridade em grau máximo, ou seja, no percentual de 40%, calculado sobre o salário base do empregado, conforme previsto na clausula décima sétima do CCT.

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

Trecho da Cláusula Décima Sétima da CCT

5. BENEFÍCIOS CONSIDERADOS

Na composição dos custos foram considerados os seguintes benefícios obrigatórios e/ou convencionais:

- Prêmio de Assiduidade

O Prêmio de assiduidade está previsto na cláusula décima nona da CCT, no valor de R$ 80,00 (oitenta reais) mensais para os empregados que cumpram carga horária diária de trabalho superior a seis horas e que tiverem 100% de assiduidade no mês.

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;

Trecho da Cláusula Décima Nova da CCT

- Vale-transporte

O benefício do vale-transporte encontra-se previsto na Cláusula Vigésima Segunda.

Segunda da Convenção Coletiva de Trabalho, devendo ser fornecido aos empregados para custeio do deslocamento residência–trabalho e vice-versa, por meio de transporte coletivo público. Nos termos da legislação aplicável e da referida cláusula convencional, poderá ser efetuado desconto de até 6% (seis por cento) do salário-base do empregado, a título de participação no custeio do benefício.

Para fins da presente composição de custos, não foram considerados valores relativos ao vale-transporte, em razão da ausência de informações necessárias à estimativa do benefício, tais como local de residência dos empregados, itinerários e valor das tarifas de transporte coletivo eventualmente utilizadas.

- Vale-alimentação/refeição;

O vale alimentação por sua vez está previsto no artigo 71 da CLT, assim como na clausula vigésima da CCT e deve ser paga 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.

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.

Trecho da Cláusula Vigésima da CCT

- Plano de Benefício Familiar

O Benefício Social Familiar e Empresarial encontra-se previsto na Cláusula Trigésima Primeira da Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devido o recolhimento mensal, por parte da empresa contratada, do valor de R$ 25,52 (vinte e cinco reais e cinquenta e dois centavos) por trabalhador devidamente registrado no eSocial, conforme disposições estabelecidas na referida norma coletiva.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenentes, 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

Trecho da Cláusula Trigésima primeira da CCT

- Uniformes;

O fornecimento e uso de uniformes é exigido pela contratante para fins de identificação dos empregados durante a execução dos serviços, estando igualmente previsto na Cláusula Sexagésima Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho. Os quantitativos e valores constantes na planilha de custos possuem caráter meramente estimativo, podendo sofrer variações conforme a necessidade operacional da contratação, periodicidade de reposição e preços praticados no mercado local.

- EPIs necessários à execução dos serviços.

Os Equipamentos de Proteção Individual – EPIs constantes na planilha de custos foram definidos em conjunto com a Administração Pública Municipal, assim como os itens do uniforme, considerando as necessidades operacionais e os riscos inerentes às atividades a serem desenvolvidas pelos empregados durante a execução dos serviços. Os valores atribuídos a este item possuem caráter meramente estimativo, podendo sofrer variações conforme especificações técnicas, quantitativos efetivamente utilizados e preços praticados no mercado.

6. ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

Os encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento contemplam, entre outros:

- INSS;
- FGTS;

- SAT/RAT;
- Terceiros;
- Provisão de férias + 1/3 constitucional;
- 13º salário;
- Aviso prévio;
- Multa do FGTS;
- Encargos sobre verbas rescisórias.

Os percentuais de encargos sociais adotados refletem a realidade tributária da empresa e a metodologia usualmente aplicada em contratações públicas de prestação de serviços continuados de limpeza e conservação.

Verifica-se que a aba “Encargos Sociais” contempla 2 (duas) composições distintas, correspondentes aos percentuais incidentes para empresas optantes pelo Simples Nacional e para empresas submetidas aos regimes de Lucro Presumido ou Lucro Real.

Para fins de elaboração do orçamento sintético estimativo da contratação, foram utilizados os percentuais aplicáveis às empresas enquadradas nos regimes de Lucro Presumido ou Lucro Real. Dessa forma, as licitantes optantes pelo Simples Nacional deverão adequar os percentuais de encargos à sua respectiva realidade tributária quando da elaboração de suas propostas comerciais.

7. CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

Foram considerados na composição:

Custos indiretos:

- Administração central;
- Seguros/Riscos/Garantias;
- Despesas Financeiras

Tributos:

- PIS;
- COFINS;
- ISS;
- Outros tributos incidentes conforme regime tributário da empresa.

Lucro:

Aplicado percentual compatível com o mercado e suficiente para manutenção da viabilidade econômico-financeira do contrato.

A presente análise foi elaborada considerando o CNAE 8121-4/00 – Limpeza em Prédios e em Domicílios.

No caso de empresas optantes pelo regime tributário do Simples Nacional, não é possível definir previamente a alíquota efetiva de tributação aplicável, tendo em vista a necessidade de apuração com base no faturamento acumulado dos últimos 12 (doze) meses, informação indispensável para a correta definição dos percentuais tributários incidentes.

Para empresas tributadas pelos regimes de Lucro Presumido ou Lucro Real, embora existam alíquotas definidas para PIS e COFINS, os tributos IRPJ e CSLL podem variar conforme a sistemática de apuração adotada pela empresa, seja trimestral ou anual, conforme planejamento e gestão contábil próprios.

Dessa forma, conclui-se que não é possível estabelecer cálculo tributário integral e preciso de forma genérica, diante da ausência de informações contábeis e históricas de faturamento necessárias à apuração segura e em conformidade com a legislação vigente.

Para fins de elaboração do orçamento sintético estimativo da contratação, foram utilizados os percentuais aplicáveis às empresas enquadradas nos regimes de Lucro Presumido. Dessa forma, as licitantes optantes pelo Lucro Real e Simples Nacional deverão adequar os

percentuais de encargos à sua respectiva realidade tributária quando da elaboração de suas propostas comerciais.

8. METODOLOGIA DE CÁLCULO

Os valores apresentados foram calculados com base em:

- Quantidade de postos contratados;
- Jornada legal de trabalho;
- Custos mensais individualizados por empregado;
- Rateio proporcional de despesas indiretas;
- Vigência contratual estimada.

Os cálculos observam critérios de exequibilidade e compatibilidade com os preços praticados no mercado.

9. CONCLUSÃO

Conclui-se que a presente composição de custos e formação de preços demonstra a exequibilidade da contratação, sendo compatível com as obrigações trabalhistas, previdenciárias, fiscais e convencionais incidentes sobre a execução dos serviços.

Verifica-se, ainda, que a planilha foi elaborada em conformidade com a legislação vigente, observando as disposições previstas no edital, seus anexos, na Convenção Coletiva de Trabalho aplicável e demais normas pertinentes à contratação de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra.

Dessa forma, entende-se que os valores estimados são suficientes para assegurar a adequada execução contratual, preservando o equilíbrio econômico-financeiro da futura contratação e o cumprimento das obrigações legais pela contratada.

GREICE STORMOWSKI
PERITA CONTÁBIL

Roca Sales/RS, 14 de maio de 2026.

GS ASSESSORIA E PERÍCIA LTDA

CNPJ: 23.271.246.0001.01

GREICE LUIZA STORMOWSKI:01166309061

Digitally signed by GREICE LUIZA STORMOWSKI:01166309061
DN: c=BR, o=ICP-Brasil, ou=Certificado Digital PF A3, ou=Videoconferencia, ou=41346137000180, ou=AC SyngularID Multipla, cn=GREICE LUIZA STORMOWSKI:01166309061
Date: 2026.05.14 17:20:12 -03'00'

Responsável técnica: Greice Luiza Stormowski

Contadora CRC/RS 89885

Cadastro Nacional de Peritos Contábeis CNPC n° 159

(51) 99553 7040
@greicestorm
www.gspericiacontabil.com.br

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000095/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/01/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001989/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.205955/2026-13
DATA DO PROTOCOLO: 19/01/2026

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

SINDIASSEIO - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA, ZELADORIA, SERVICOS E JARDINAGENS DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIAO, CNPJ n. 09.238.124/0001-84, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO ALVES;

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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM SERVIÇOS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, LIMPEZA, ZELADORIA, SERVIÇOS E JARDINAGEM**, com abrangência territorial em **Amaral Ferrador/RS, Anta Gorda/RS, Arroio do Meio/RS, Arroio do Tigre/RS, Arvorezinha/RS, Barros Cassal/RS, Bom Retiro do Sul/RS, Boqueirão do Leão/RS, Candelária/RS, Canudos do Vale/RS, Capitão/RS, Cerro Branco/RS, Chuvisca/RS, Colinas/RS, Coqueiro Baixo/RS, Cruzeiro do Sul/RS, Dom Feliciano/RS, Doutor Ricardo/RS, Encruzilhada do Sul/RS, Estrela Velha/RS, Estrela/RS, Fazenda Vilanova/RS, Forquetinha/RS, Gramado Xavier/RS, Herveiras/RS, Ibarama/RS, Ilópolis/RS, Imigrante/RS, Lagoão/RS, Lajeado/RS, Marques de Souza/RS, Mato Leitão/RS, Muçum/RS, Nova Bréscia/RS, Novo Cabrais/RS, Pantano Grande/RS, Paraíso do Sul/RS, Passo do Sobrado/RS, Paverama/RS, Poço das Antas/RS, Pouso Novo/RS, Progresso/RS, Putinga/RS, Relvado/RS, Rio Pardo/RS, Santa Clara do Sul/RS, Santa Cruz do Sul/RS, São José do Herval/RS, Segredo/RS, Sério/RS, Sinimbu/RS, Sobradinho/RS, Tabaí/RS, Taquari/RS, Teutônia/RS, Travesseiro/RS, Vale do Sol/RS, Vale Verde/RS, Venâncio Aires/RS, Vera Cruz/RS, Vespasiano Corrêa/RS e Westfália/RS**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÕES

FUNÇÃO	CBO	**SALÁRIO 2026**
Almoxarife	4141	**2.120,93**
Ascensorista - 180h	5141	**1.782,40**

Atendente de chamado de alarme/suporte, orientador de shopping	5174	**2.126,25**
Auxiliar de almoxarifado	4141	**1.765,86**
Auxiliar de escritório em geral, auxiliar ou assistente administrativo (exceto contínuo ou office-boy)	4110	**2.307,83**
Auxiliar de manutenção predial, servente de conservação predial	5143	**1.765,86**
Auxiliar nos serviços de alimentação, auxiliar de cozinha, saladeira	5135	**1.765,86**
Contínuo, office-boy	4122	**1.765,86**
Controlador de pragas, aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, aplicador de bactericida, desinsetizador	5199	**1.942,30**
Copeiro	5134	**1.765,86**
Cozinheiro geral, cozinheiro açougueiro, cozinheiro, merendeiro de escola/creche	5132	**1.854,05**
Faxineiro, limpador, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, servente de limpeza, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva	5143	**1.765,86**
Guardador de veículos, orientador de estacionamento	5199	**1.765,86**
Jardineiro	6220	**1.765,86**
Leiturista, leiturista de medidores de água e luz	5199	**1.965,30**
Limpador alpinista	5143	**2.243,81**
Monitor/atendente de creche ou albergue infantil	3341	**1.875,95**
Monitor/Cuidador de alunos PcD	5162	**2.161,05**
Operador de Rádio Chamada - Operador de Central de Monitoramento	4227	**2.126,25**
Porteiro	5174	**2.126,25**
Preparador terceirizado de materiais hospitalares	7842	**2.161,05**
Recepcionista em geral, Recepcionista	4221	**1.996,44**
Repositor de mercadorias, Repositor	5211	**1.936,78**
Sepultador	5166	**2.126,25**
Técnico em Secretariado Terceirizado	3515-05	**2.750,94**
Secretariado Executivo Terceirizado	2523-05	**4.045,46**
Secretariado Executivo Bilíngue Terceirizado	2523-10	**4.642,13**

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Telefonista terceirizada 180hs.	4222	**1.996,44**
Vigia, Guarda Patrimonial	5174	**2.126,25**
Zelador	5141	**2.151,89**

LIMPEZA URBANA - FUNÇÕES

Catador de material reciclável, reciclador de lixo urbano	5192	**1.967,29**
Coletor de lixo domiciliar, coletor, lixeiro - Limpeza Urbana	5142	**2.082,31**
Roçador limpeza urbana	6220	**1.799,68**
Varredor de rua, gari, varredor – Limpeza Urbana	5142	**1.799,68**

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 1° 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 1° 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 1° de fevereiro de 2025 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, observadas entrementes 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 5° (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 Convenentes que não haverá acumulação 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 convenentes 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 Convenentes 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**.**

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenentes, 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 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;

4° - 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 clausula, 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 (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

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

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

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

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
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$145,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHOS VIVOS, FICA ASSEGURADO À MÃE TRABALHADORA REGISTRADA EM EMPRESA PARTICIPANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA ABRANGIDA POR ESTA CONVENÇÃO COLETIVA O “AUXÍLIO CRECHE”, QUE SERÁ CONCEDIDO DURANTE 6 (SEIS) MESES, COM VALOR MENSAL DE R$ 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. 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.
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.
BENEFÍCIO FINANCEIRO FILHOS	1X	R$ 2.222,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
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$900,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR, SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ESTRUTURAL OU REEMBOLSO ASO		SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O PCMSO, PPRA, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS. CASO A EMPRESA OPTE EM PERMANECER COM SUA ATUAL CLÍNICA PRESTADORA DE SERVIÇOS, PODERÁ SOLICITAR, EM ATÉ 60 (sessenta dias) O REEMBOLSO DOS EXAMES ASO NO VALOR, DE R$ 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.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		PARA FACILITAR A COMUNICAÇÃO DAS EMPRESAS DO SETOR COM SEUS TRABALHADORES, O PLANO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR DISPONIBILIZARÁ O “BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA” POR MEIO DE UM APLICATIVO, POSSIBILITANDO O ENVIO DE NOTÍCIAS E AVISOS DE FORMA RÁPIDA E DESBUROCRATIZADA, AGILIZANDO O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO DAS EMPRESAS COM SEUS TRABALHADORES E REDUZINDO SEUS CUSTOS.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		VISANDO O PREENCHIMENTO DE VAGAS DISPONIBILIZADAS E OFERECIDAS PELAS EMPRESAS

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

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

Parágrafo Décimo Terceiro – Em havendo judicialização desta clausula, 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 Convenentes 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 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 sede do sindicato dos trabalhadores (sindicato laboral).

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 sede do sindicato laboral, as homologações serão realizadas exclusivamente através do sistema informatizado denominado “Homologação Virtual”, disponível no site da FEEAC - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul https://www.feeacrs.com.br/homologacoes/

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 vicio 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 Convenentes 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 respetiva função previsto na Clausula Quarta da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não se admitindo remuneração inferior ao piso de 220h, vedada a contratação na condição de horista.

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

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

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

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

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

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

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

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

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 - COMUNIÇÃO 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

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

a) o valor do 1/3 de férias devido e o valor integral do abono de férias, se houver, obrigatoriamente até dois dias antes do início do gozo das férias,

b) e o valor dos dias de férias gozados como se salários fossem, isto é, com o pagamento dos dias de férias gozados em um determinado mês até o dia do vencimento do salário do respectivo mês.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 inciso 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, 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 acrescido de juros de mora de 1% ao mês.

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

As Contribuições de Custeio da Atividade Sindical Patronal serão creditadas para o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO. A Assembleia Geral da Categoria que instituiu as contribuições é datada de 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 02 de outubro de 2025, na cidade de Santa Cruz do Sul, descontarão dos empregados, associados ou não do sindicato, o valor de R$ 45,00 (quarenta e cinco) reais nos meses de: fevereiro, abril, julho e setembro 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 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 instituida 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 convenente 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 Convenentes, 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 firmatura, 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 convenentes na regulamentação do segmento no estado do RS, ao mesmo tempo em que reafirmam o compromisso com a valorização do trabalho decente e das boas práticas de gestão.

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

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

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

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

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

1)- Constatada/denunciada a irregularidade, o sindicato profissional convenente 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 convenente, 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 auxilio 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

CARLOS ROBERTO ALVES
PRESIDENTE
SINDIASSEIO - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA, ZELADORIA, SERVICOS E JARDINAGENS DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIAO

ANEXOS
ANEXO I - ATA LABORAL

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA PATRONAL

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.