

Imprimir

Salvar

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002397/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/07/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR043191/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.205920/2026-12  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/07/2026

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

SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS, CNPJ n. 91.345.231/0001-92, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). NEUSA MARIA ALVES DE ALVES;

E

FENAC SA FEIRAS E EMPREENDIMENTOS TURISTICOS, CNPJ n. 87.189.106/0001-63, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARLOS DAVI SCHMIDT;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas**, com abrangência territorial em **Novo Hamburgo/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

A partir de 1º de maio de **2026** ficam devidos os pisos salariais abaixo discriminados pisos de **2025** reajustados pela variação de 100% do INPC do período (4,11%) mais 1% de ganho real, totalizando **5,11%** de reajuste:

**TABELA DE SALÁRIOS E EMPREGOS**

| Emprego* (CLT)                 | Valor Inicial |                |
|--------------------------------|---------------|----------------|
| ARQUITETO                      | R\$ 14.700,05 | 220h/MÊS       |
| ASSESSOR DE DIRETORIA          | R\$ 7.147,91  | MENSAL 30 DIAS |
| ASSISTENTE ADMINISTRATIVO      | R\$ 4.770,52  | 220h/MÊS       |
| ASSISTENTE DE FEIRAS E EVENTOS | R\$ 5.508,18  | 220h/MÊS       |

|                                          |              |                |
|------------------------------------------|--------------|----------------|
| ASSISTENTE DE LICITAÇÕES                 | R\$ 5.938,29 | 220h/MÊS       |
| ASSISTENTE DE MARKETING                  | R\$ 4.770,52 | 220h/MÊS       |
| ASSISTENTE DE PESSOAL                    | R\$ 5.246,88 | 220h/MÊS       |
| AUXILIAR DE MANUTENÇÃO                   | R\$ 2.592,22 | 220h/MÊS       |
| AUXILIAR DE SERVIÇOS DE COPA             | R\$ 2.592,22 | 220h/MÊS       |
| ENCARREGADO DE COMPRAS / ALMOXARIFADO    | R\$ 4.770,52 | 220h/MÊS       |
| GERENTE ADMINISTRATIVO / FINANCEIRO      | R\$ 7.147,91 | MENSAL 30 DIAS |
| GERENTE COMERCIAL E CAP. RECURSOS        | R\$ 7.147,91 | MENSAL 30 DIAS |
| GERENTE DE EVENTOS                       | R\$ 7.147,91 | MENSAL 30 DIAS |
| GERENTE DE MARKETING                     | R\$ 7.147,91 | MENSAL 30 DIAS |
| GERENTE DE PATRIMÔNIO                    | R\$ 7.147,91 | MENSAL 30 DIAS |
| GERENTE DE PESSOAL                       | R\$ 7.147,91 | MENSAL 30 DIAS |
| GERENTE DE PROJ. E TECNOLOGIA E INOVAÇÃO | R\$ 7.147,91 | MENSAL 30 DIAS |
| JOVEM APRENDIZ (P/110H)                  | R\$940,00    | 110h/MÊS       |
| PINTOR                                   | R\$ 2.918,27 | 220h/MÊS       |
| SERRALHEIRO                              | R\$ 2.939,08 | 220h/MÊS       |
| TÉCNICO CONTÁBIL (em extinção)           | R\$ 7.901,54 | 220h/MÊS       |
| TÉCNICO EM INFORMÁTICA                   | R\$ 5.330,13 | 220h/MÊS       |
| TELEFONISTA / RECEPCIONISTA              | R\$ 2.279,83 | 80h/MÊS        |

**Observação:** Nos pisos salariais do pintor e do serralheiro o valor acima está composto do salário base acrescido de 30% de adicional de periculosidade.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de maio de **2026** ficam os salários dos empregados da empresa acordante serão reajustados pela variação de 100% do INPC do período (4,11%) mais 1% de ganho real, totalizando **5,11%** de reajuste.

**Parágrafo único** - Os salários corrigidos na forma do caput serão considerados como base de cálculo para a recomposição salarial a ser negociada em maio de **2027**.

### CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários dos empregados deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de descumprimento da norma acima o Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais do RGS - SEMAPI notificará por qualquer meio, a empresa acordante, que providenciará para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas, contados do recebimento da notificação.

**Parágrafo Segundo** - Persistindo o descumprimento, a empresa se obriga a pagar a multa diária de 1/2 (meio) dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a contar do prazo estabelecido no "caput" e parágrafo primeiro desta cláusula, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

**Parágrafo Terceiro** - Na hipótese do não pagamento da multa fixada no parágrafo anterior, e, sendo está objeto de cobrança perante a Justiça do Trabalho e reconhecido o direito do empregado a percebê-la seu valor será devido à razão de 01 (um) dia de salário por dia de atraso, limitada ao valor do principal.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS SALARIAIS

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de:

- a) mensalidade de sócio do SEMAPI - sindicato representativo da categoria;
- b) convênios de fornecimento de alimentação e/ou cesta básica, convênio de plano de saúde (medicamentos, óptico, médicos, odontológicos e psiquiátricos) e convênio de seguro de vida em grupo, e
- c) desconto dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, na forma da Lei nº 10.820/03.

**Parágrafo Primeiro** - Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

**Parágrafo segundo** - As mensalidades descontadas dos associados do SEMAPI, em folha de pagamento, deverão ser repassadas ao sindicato profissional até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO

A empresa fica obrigado a fornecer a seus empregados, no ato do pagamento, discriminativo dos pagamentos e descontos efetuados, através de cópias dos recibos ou envelopes de pagamento, onde constem, obrigatoriamente, número de horas normais e extras trabalhadas, as comissões pagas e a integração das horas extras habituais e comissões pagas nos repousos remunerados.

**Parágrafo único.** Os recibos/envelopes de pagamento poderão ser disponibilizados através de aplicativo bancário, desde que tenha o discriminativo dos pagamentos e descontos acima referidos.

### CLÁUSULA OITAVA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS

A empresa se obriga a entregar ao empregado demitido a relação de seus salários durante o período trabalhado, ou incorporado na Relação de Salários de Contribuição (RSC) conforme formulário do INSS, por ocasião da formalização da rescisão do contrato de trabalho.

### CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR SISTEMA BANCÁRIO

A empresa acordante realiza o pagamento dos salários através de depósito em conta salário, e dessa forma, envidará esforços para que a instituição financeira não cobre taxas bancárias do trabalhador que utiliza a conta apenas para saque do seu salário.

**Parágrafo Primeiro** - Fica garantido ao empregado que o crédito dos vencimentos seja procedido dentro do horário de atendimento bancário e, fica garantido ao empregado caso o pagamento do salário seja efetuado em cheque, ocorra em horário que permita desconto imediato do mesmo conforme previsto na letra "a", do artigo 2º da Portaria do MTbE nº 3.281- 7/12/1984.

**Parágrafo Segundo** - Fica garantida a liberação por 2 (duas) horas aos trabalhadores com carga horária semanal superior à 40 (quarenta) horas, para em horário bancário retirar o seu cartão magnético atinente a sua conta salário, desde que a jornada do trabalhador coincida com o horário normal de funcionamento do banco ou que a coincidência entre o horário do banco e a jornada não seja igual ou superior a uma hora.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO AOS EMPREGADOS**

A empresa reajustará a Gratificação de Incentivo aos seus empregados que trabalham nos dias e períodos de repouso previstos em lei (domingos e feriados), criado pela Ata de Diretoria 06/2014, na competência de **maio/26**, passando para o valor único de **R\$ 260,00(duzentos e sessenta reais)** para cada dia de repouso trabalhado (domingo e feriados), devido a todos concursados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

O empregador acordante obriga-se a antecipar 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que o requererem até 5 (cinco) dias após o recebimento do aviso das férias. O pagamento será efetivado por ocasião da satisfação do salário de férias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA**

O empregado que for designado expressamente para substituir outro que exerça função de chefia com gratificação, por um período igual ou superior a 10 (dez) dias, fará jus ao recebimento desta gratificação, de forma proporcional aos dias de substituição, sem prejuízo para o substituído, desde que seu contrato de trabalho não esteja suspenso ou interrompido.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUINQUÊNIO**

A empresa manterá aos seus empregados o pagamento, a título de adicional por tempo de serviço, no percentual de **5% (cinco por cento)**, a cada **5 (cinco) anos** de efetivo trabalho para a empresa, contados da data da contratação.

**Parágrafo Primeiro.** O adicional previsto nesta cláusula será calculado sobre a remuneração do empregado, compreendendo o salário mensal e as demais parcelas de natureza salarial que integrem a base de cálculo da folha de pagamento, excluídas as verbas de natureza indenizatória.

**Parágrafo Segundo.** O adicional previsto nesta cláusula é devido independentemente da forma de remuneração, devendo ser satisfeito mês a mês.

**Parágrafo Terceiro.** É mantido para este título o teto de **20% (vinte por cento)** da remuneração do empregado.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa manterá o auxílio funeral pago ao cônjuge ou dependente do empregado falecido, reajustado o seu valor para **R\$ 4.754,86 (quatro mil, setecentos e cinquenta e quatro reais, oitenta e seis centavos)**, decorrente da aplicação da variação de 100% do INPC do período (4,11%), mais 1% (um por cento) à título de ganho real.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE REFEIÇÃO

A empresa acordante oferece em suas dependências refeitório onde são fornecidas refeições in natura aos seus empregados.

**Parágrafo Primeiro.** Pela refeição fornecida pelo empregador acordante será mantido o pagamento pelos empregados, por meio de desconto em seus vencimentos, do percentual de **15% (quinze por cento)** sobre o valor da refeição fornecida, resultando o valor de **R\$ 3,41 (três reais, quarenta e um centavos)** descontados sobre o valor unitário da refeição de **R\$ 22,75 (vinte e dois reais, setenta e cinco centavos)**, decorrente do reajuste pela aplicação de 100% da variação do INPC no período de um ano.

**Parágrafo Segundo.** Na hipótese de o empregador não disponibilizar o fornecimento de refeição in natura nas dependências do refeitório deverá fornecer vale refeição a todos os empregados no valor nominal de **R\$ 22,75 (vinte e dois reais, setenta e cinco centavos)** por dia de efetiva prestação de serviço.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO RANCHO

O empregador acordante manterá a concessão aos seus empregados ativos, uma vez por ano, de um rancho no valor mínimo de **R\$ 167,63 (cento e sessenta e sete reais, sessenta e três centavos)**, valor anterior reajustado pela variação de 100% do INPC de um ano (4,11%), mais 1% à título de ganho real, totalizando 5,11%, a ser fornecido no mês de dezembro de cada ano.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa manterá o Vale Alimentação concedido mensalmente a seus empregados, que será reajustado em **1º de maio de 2026 para o valor mensal de R\$ 300,00 (trezentos reais)**, a ser concedido através de cartão BANRICARD a todos os empregados e aos jovens aprendizes.

**Parágrafo único.** O benefício possui natureza indenizatória, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

A empregadora concederá o vale-transporte mensalmente, nos termos da Lei nº 7.418/85, garantida a entrega dos mesmos junto com a folha de pagamento de salários.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

A empregadora acordante concederá, mensalmente, auxílio creche no valor de **R\$ 130,75 (cento e trinta reais, setenta e cinco centavos)** para cada filho, de seus empregados, até que este complete 6 anos de idade, valor esse resultante do reajuste do valor anterior por índice equivalente à 100% da variação do INPC de um ano (4,11%), acrescido de 1% à título de ganho real, totalizando 5,11%.

**Parágrafo único.** Em virtude do caráter indenizatório, o auxílio creche não integra salário para qualquer fim, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUEBRA DE CAIXA

A indenização a título de "quebra de caixa" paga mensalmente a todos os empregados que exerçam funções de caixa, ou trabalhem habitualmente com numerário, é reajustada para o percentual de **12% (doze por cento)** do salário base do empregado, ficando ajustado, porém, que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado, para qualquer efeito legal.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE RESCISÕES

Quando da rescisão do contrato de trabalho, fica a empresa obrigada ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS até dez dias contados a partir do término do contrato, se trabalhado o aviso prévio, ou a partir do último dia de trabalho, se dispensado do cumprimento do aviso prévio.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JUSTA CAUSA - ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa deverá a empresa comunicar ao empregado, por escrito, dos motivos que ensejaram a decisão.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÕES CONTRATUAIS

Caso o pagamento das verbas rescisórias seja efetuado desacompanhado do Termo de Rescisão, da cópia impressa do Requerimento de Seguro-Desemprego Empregador WEB, bem como da Guia de

Recolhimento Rescisório do FGTS e Contribuição Social e da chave de liberação do mesmo, a empresa, terá o prazo máximo de 10 (dez) dias para fornecer tais documentos ao empregado demitido.

**Parágrafo Único** - No caso de descumprimento do prazo supra a empresa se obriga a pagar multa de 01 (um) dia de salário por dia de atraso em favor do empregado demitido, limitado ao valor da rescisão, desde que tenha o empregador dado motivo ao atraso.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado que no curso do aviso prévio dado pelo empregador obtiver novo emprego será dispensado do cumprimento do restante do mesmo, ficando ajustado, porém, que somente serão pagos pelo empregador, nesta hipótese, os dias efetivamente trabalhados, bem como as demais parcelas rescisórias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Se a empresa dispensar seus empregados de comparecer ao trabalho durante o aviso prévio, obriga-se a fazer a anotação correspondente no verso do próprio aviso.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

A empresa concederá aviso prévio de 60 (sessenta) dias aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 5 (cinco) anos de trabalho, desde que atendidos ambos os requisitos.

**Parágrafo Único** - Para os empregados cuja aplicação da Lei nº 12.506/11 resulte em um benefício maior aplica-se a Lei. Fica estabelecido que não se somam os dois critérios (fixado neste acordo e na Lei 12.506/11) referente ao aviso prévio proporcional.

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES**

O empregado comissionado terá o valor de suas férias e aviso prévio calculado com base na média da remuneração variável percebida nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, de acordo com a variação acumulada, no período pelo INPC.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado comissionado terá o valor de sua gratificação natalina calculado com base na média da remuneração variável percebida no ano, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, de acordo com a variação acumulada, no período pelo INPC.

**Parágrafo Segundo** - Não serão atualizadas, em nenhuma hipótese, as comissões referentes ao último mês do período base de cálculo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTINUIDADE DO PLANO DE SAÚDE**

É assegurado ao ex-empregado demitido sem justa causa, o direito de manter sua condição de beneficiário do plano de saúde, nas mesmas condições de cobertura assistencial que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o pagamento integral, respeitadas ainda todas as disposições do art. 30 da Lei 9.656/98 e as condições fixadas na Resolução 279 da ANS.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÃO DAS COMISSÕES**

Caso a empresa venha a remunerar seus empregados à base de comissões, ou fixo mais comissões, fica obrigada a anotar na carteira do empregado o percentual que será aplicado para o cálculo das comissões.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTAGIÁRIOS**

Se a empresa contratar estagiários, deverá comunicar ao sindicato profissional tal fato, sendo que somente poderão contratar estagiários no percentual máximo de 20% (vinte por cento) do seu quadro de empregados.

**Parágrafo Primeiro** - Fica estabelecido que os estagiários contratados deverão exercer atividades que estão relacionadas com a sua formação profissional.

**Parágrafo Segundo** - A empresa deverá viabilizar para os estagiários que o seu horário de trabalho não conflite com o estágio curricular obrigatório.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

A empresa obriga-se a entregar ao empregado, no ato de admissão, cópia do contrato de trabalho, caso o mesmo não se possa conter por inteiro nas anotações da CTPS.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO**

A empresa fica obrigada a promover a anotação na CTPS do empregado da função efetivamente exercida no estabelecimento.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE FERTILIDADE**

Fica vedada qualquer exigência, por parte da empresa, de comprovação ou não da gravidez e esterilização tanto no ato da admissão como em qualquer outro período, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PORTADORES DO HIV**

Fica vedada/proibida qualquer exigência, por parte da empresa de atestados de comprovação ou não da condição de portadora de vírus HIV/AIDS, tanto para admissão como para preenchimento de cargos, como para demissão. A empresa realizará em parceria com o sindicato, campanhas educativas e de sensibilização, visando a prevenção do vírus da AIDS.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES  
ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Será garantida a estabilidade provisória para a empregada gestante, que não poderá ser dispensada desde a concepção até 90 (noventa) dias após o término do gozo do benefício previdenciário previsto em lei.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

Será garantida nos termos do Art. 118 da Lei nº 8.213/91, a estabilidade provisória de um ano a todo o empregado que retornar do Seguro Acidente do Trabalho, a contar da alta concedida pelo INSS e, quando aposentado, do retorno da licença decorrente de acidente de trabalho.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO APOSENTANDO**

Fica assegurada a estabilidade provisória, durante os 12 (doze) meses anteriores à implementação do tempo de serviço necessário à concessão do benefício de aposentadoria, ao empregado que mantenha contrato de trabalho com a empresa pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos.

**Parágrafo Primeiro** - Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar a averbação do tempo de serviço mediante certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada caso o empregador, à vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

**Parágrafo Segundo** - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, respeitado o direito de opção do empregado, restando prejudicada na hipótese de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de caixa será, obrigatoriamente, procedida à vista do empregado por ela responsável, sob pena de impossibilidade posterior de qualquer compensação.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO DE CHEQUES OU CÉDULAS FALSAS**

A empresa não poderá descontar de seus empregados, que exerçam função de caixa ou equivalente, valores relativos a cheques sem cobertura ou emitidos fraudulentamente, ou correspondentes ao recebimento de cédulas falsas, desde que cumpridas as formalidades exigidas pelo empregador para aceitação de cheques e numerários.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RESGUARDO DE DIREITOS**

Ficam respeitados acordos por empresas, individuais ou coletivos, formalmente estabelecidos ou em execução de fato, durante o período de vigência por ventura neles fixados, existentes entre a empresa e seus respectivos empregados.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO NOVO**

Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força do presente acordo, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

Se a empresa não estiver organizada em plano de Cargos e Salários, caso admita empregado para a função de outro demitido sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função sem considerar vantagens pessoais.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO MURAL**

Fica assegurada a divulgação pelo sindicato profissional em quadro mural de fácil acesso aos empregados de editais, avisos e notícias editadas pelo sindicato, desde que não contenham matéria de cunho partidário ou ofensivo ao empregador.

**Parágrafo Único** - A empresa levará ao conhecimento de seus empregados em regime home office os editais, avisos e notícias divulgadas pelo sindicato profissional no quadro mural da empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

As entidades acordantes envidarão esforços para a realização dos cursos de capacitação profissional formatados por Comissão Paritária formada pelas entidades.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CADASTRAMENTO JUNTO AO SESC**

A empresa, sempre que houver requerimento de seus trabalhadores, fica obrigadas a cadastrar-se junto ao Serviço Social do Comércio- SESC, para que os trabalhadores gozem dos benefícios de sócio.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONSTRANGIMENTO MORAL**

A empresa implementará orientações de conduta comportamental aos seus supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados. Sempre que necessário, na avaliação do sindicato profissional (SEMAPI) ou na hipótese de denúncia por parte de trabalhador, fica garantida a imediata reunião entre as entidades sindicais acordantes com a empresa, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - USO DO BANHEIRO**

Fica vedado qualquer forma de condicionamento da ida ao banheiro à autorização/permissão por parte do empregador.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TREINAMENTO DE NOVOS CONTRATADOS**

O treinamento de novos contratados, que não se confunde com o processo de seleção, somente poderá ser realizado após a formalização da contratação do empregado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ASSINATURA DIGITAL**

Estabelecem as partes que todos os documentos referentes a relação de trabalho poderão ser ajustados entre a empresa e seus empregados através de assinatura eletrônica e digital, sem custos para o empregado.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e 100% (cem por cento) para os excedentes a esta.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, podendo ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA O GOZO DE FOLGAS**

Poderá haver supressão do trabalho em determinado dia ou dias mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias, ou com supressão de trabalho e salário, com vistas ao alargamento de períodos de repouso semanal ou de feriados, ou troca de feriados. As horas de trabalho decorrentes desta compensação serão consideradas horas normais de trabalho para todo e qualquer efeito serão realizadas, sempre que possível, nos mesmos turnos e horários normais de trabalho.

**Parágrafo primeiro** - Para a efetivação do ora estipulado, deverá haver adesão mínima de 2/3 (dois terços) dos empregados, mediante documento que contenha a assinatura dos mesmos, quando se tratar de supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias, e/ou quando se tratar de supressão de trabalho e salário.

**Parágrafo segundo** - Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes, em dia de matrícula e em dia de realização de provas finais de cada semestre se matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas - serão dispensados de seus pontos durante meio turno desde que comuniquem à empresa 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência.

**Parágrafo Único** - A falta do estudante para a realização de concursos públicos e/ou ENEM, será abonada, ficando limitada ao dia de realização da prova, desde que comunicada e comprovada a sua realização nos mesmos prazos fixados no "caput" da presente cláusula.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO DO PIS/PASEP**

A empresa obriga-se a dispensar os empregados, sem prejuízo salarial, durante o tempo necessário para saque das parcelas do PIS/PASEP que não poderá ultrapassar meio expediente da jornada de trabalho, ou 1 (um) dia quando seu domicílio bancário for fora da cidade, exceto nos casos em que o empregado receba o benefício diretamente do empregador ou nos casos de crédito em conta corrente do empregado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA PARA CONSULTA MÉDICA**

A empresa obriga-se a abonar as faltas ao serviço do empregado, no caso de consulta, exames médicos ou internações hospitalares de filhos menores de 16 (dezesesseis) anos de idade ou excepcionais, e ainda, de pai e mãe acima de 60 (sessenta) anos, mediante comprovação médica.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS**

A empresa dispensará seus empregados para participação em cursos, desde que não haja prejuízos nas atividades da empresa, e diante da prova do empregado que frequentou o curso. As expensas com o curso ocorrerão por conta do trabalhador, sem prejuízo salarial, desde que o empregado comunique ao empregador com 5 (cinco) dias de antecedência e que haja identidade entre o curso e as funções efetivamente exercidas pelo empregado na empresa.

**Parágrafo Único** - A previsão contida no "caput" desta cláusula será limitada a 30 (trinta) horas ano.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONVOCAÇÃO PELO TRE**

Os empregados convocados pela justiça eleitoral terão a compensação destes dias em data de livre escolha dos trabalhadores, a ser feita em até 6 (seis) meses da data da eleição pela qual foi convocado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ACOMPANHAMENTO ESCOLAR**

Na hipótese de o empregado necessitar acompanhar filho menor de 12 (doze) anos à escola ou se for por esta convocado para comparecer, coincidindo com o horário de trabalho, o período das duas primeiras horas será abonado, e após a segunda hora será o período compensado, desde que devidamente comprovado.

**Parágrafo Primeiro** - Fica estabelecido que a previsão contida no caput desta cláusula fica limitado a três vezes ao ano e o período para comparecimento não poderá ser superior a três horas.

**Parágrafo segundo** - O empregado deverá informar ao empregador da sua necessidade de comparecer à escola com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, exceto quando a convocação pela escola ocorrer em prazo inferior.

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE**

Fica vedado ao empregado estudante ter jornadas que se estendam pelos 3 (três) turnos escolares.

**Parágrafo Único** - Fica vedada a alteração ou prorrogação da jornada de estudante que vier a prejudicar a frequência às aulas, exames escolares e estágios curriculares obrigatórios do estudante.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATRASO AO SERVIÇO**

As empresas não poderão descontar a importância relativa ao repouso semanal remunerado e feriado correspondente, quando o empregado, apresentando-se atrasado no horário de serviço, tiver seu trabalho permitido naquele dia.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS TRABALHADAS EM REPOUSOS E FERIADOS**

A empresa manterá sua prática de, na hipótese em que houver a prestação de trabalho em repousos e/ou feriados, o empregador acordante, em compensação, conceder um dia de folga ao empregado, além do pagamento de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais) por dia trabalhado;

**Parágrafo único.** Para os funcionários com cargo de gerência/confiança não se aplica a Cláusula.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DO SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA**

Fica estabelecido que o empregador poderá adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive o REP-A, nos termos da Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021, sendo obrigatório que o sistema eletrônico registre fielmente as marcações efetuadas, não sendo admitido: restrição à marcação do ponto; marcação automática do ponto; exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo Único** - Também fica autorizada a adoção do sistema de registro eletrônico de ponto via programa, composto pelo REP-P nos termos da Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DO REGISTRO DAS PAUSAS PREVISTAS NA NR 17**

As pausas previstas na Norma Regulamentadora 17 não constituem intervalo para repouso/alimentação, mas sim pausas inseridas na jornada de trabalho para garantir a saúde do trabalhador, motivo pelo qual não precisam ser registradas no controle eletrônico de jornada de trabalho. Poderá o empregador utilizar outra forma de controle das pausas para demonstrar o cumprimento da citada norma, conforme orientação do Ministério do Trabalho e Emprego (resposta 41 - REP).

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

Desde que haja concordância do trabalhador (a), as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**Parágrafo Único** - O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

## LICENÇA ADOÇÃO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO

A empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida, em apenas uma única oportunidade por criança, licença maternidade nos termos da legislação em vigor.

**Parágrafo Primeiro** - A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

**Parágrafo Segundo** - Nos casos de casais do sexo masculino em união homo afetiva, nas mesmas condições acima previstas, será concedida licença paternidade de 20 (vinte) dias.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar 1 (um) ano de serviço, serão pagas férias proporcionais à razão de 1/12 avos da respectiva remuneração mensal por cada mês completo de trabalho, nos termos do Enunciado 261 do TST.

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

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - TRANSPORTE MANUAL REGULAR DE CARGA

Os trabalhadores que transportam manualmente e de forma contínua ou não, carga ou materiais de trabalho de qualquer espécie, terão por limite máximo o peso de 12 KG para homens e 10 Kg para mulheres e menores de 18 anos, obedecendo ao ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente) e as Normas Reguladoras.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ADEQUAÇÃO DE FUNÇÃO E LOCAL DE TRABALHO

À empregada gestante terá assegurada mudança de setor de trabalho ou função, quando estas apresentarem riscos que possam provocar agravos à saúde da mãe ou do feto se necessário, ao seu estado.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FORNECIMENTOS DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

A empresa deverá fornecer aos seus empregados sem quaisquer ônus a estes últimos, equipamentos de proteção individual tais como: luvas, botas, toucas, capas e outros, quando imprescindíveis ao desempenho de suas funções, conforme a legislação vigente.

## UNIFORME

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

A empresa, na hipótese de exigência do uso de uniformes, fica obrigado a fornecê-los sem qualquer ônus para seus empregados, ficando ajustada a devolução dos mesmos, no estado em que se encontrarem, no caso de substituição ou rescisão contratual.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO DE DOENÇA**

A empresa manterá o aceite, para todos os efeitos, atestados de doença, comprovante de comparecimento de consultas e exames complementares fornecidos por médico próprio da empresa; médico em convênio reconhecido pela empresa; médico em convênio mantido pelo (a) cônjuge ou pais; profissionais credenciados pelo INSS/SUS bem como, com os mesmos efeitos, boletim de atendimento expedido em caso de emergência e Unidade de Pronto Atendimento (UPA). No caso de atestados comprovando o comparecimento de consultas e/ou exames complementares deverá ser consignado pelo médico o período de permanência em atendimento.

**Parágrafo Primeiro** - Na forma da resolução número 1819/07 do Conselho Federal de Medicina, fica a empresa impossibilitada de solicitar o número do CID (Código Internacional de Doenças) nos atestados médicos fornecidos pelos empregados.

**Parágrafo Segundo** - Igualmente, a empresa manterá o aceite, para todos os efeitos, de atestados para tratamentos dentários.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa fica obrigada aceitar, para todos os efeitos, atestados para tratamentos psicológicos em caso de emergências, expedidos por profissional habilitado.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

O sindicato profissional e a empresa realizarão ações conjuntas relativas a prevenção da saúde do trabalhador.

**Parágrafo Primeiro** - As partes acordantes supervisionarão conjuntamente os Serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SSMT e os Programas de Controle Médico de Saúde Operacional - PCMSO da empresa.

**Parágrafo Segundo** - A empresa, em conjunto com a CIPA, definirá uma política de prevenção de acidentes do trabalho e de saúde ocupacional, com a possibilidade do acompanhamento de representante do sindicato profissional.

**Parágrafo Terceiro** - Nas ocorrências de acidente de trabalho, a chefia imediata deverá providenciar no seu atendimento dentro e fora da empresa, quando necessário, acompanhando a situação até o total restabelecimento do empregado.

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL POR EMPRESA**

A empresa reconhecerá a estabilidade provisória ao Delegado Sindical na empresa, durante a vigência do presente acordo.

**Parágrafo Primeiro** - O Delegado será indicado pelo sindicato profissional (ou eleito pelos empregados), passando a gozar da estabilidade a partir da comunicação à empresa acordante de sua indicação (ou eleição).

**Parágrafo Segundo** - As convocações do delegado sindical para eventos junto ao sindicato deverão ser formalizadas com antecedência mínima de dois dias úteis e assinadas por um representante legal do sindicato, salvo convocação urgente pelo sindicato.

**Parágrafo Terceiro** - As saídas espontâneas do delegado sindical durante seu expediente de trabalho ao sindicato deverão ter autorização de seus gestores.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

A **FENAC** descontará dos salários de seus empregados a contribuição assistencial instituída na forma do art. 513 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – O valor a ser descontado à título de contribuição assistencial correspondente a um (1) dia de salário percebido em duas (2) oportunidades sendo que **1/2 na folha de pagamento referente ao mês de agosto de 2026 e 1/2 na folha de setembro de 2026**, recolhendo os respectivos valores aos cofres do Sindicato dos Empregados até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, sob pena das cominações previstas no art. 600, da CLT.

**Parágrafo Segundo** - A validade do desconto a que se refere a presente cláusula fica condicionada a não oposição pelo empregado, manifestada individualmente e por escrito, devidamente identificada com a razão social e CNPJ do empregador, perante o sindicato profissional, por carta ou pessoalmente na sede da entidade, em alguns dos seguintes períodos e condições, à escolha do trabalhador:

**I** - Por carta identificada e assinada pelo empregado, postada nos correios em envelope individual, e acompanhada de cópia de documento de identidade com assinatura e dados para contato -telefone e/ou endereço eletrônico, no prazo de 20 dias a contar da data da assinatura da presente convenção coletiva, e depósito perante a autoridade de trabalho, considerando para validade a data de postagem nos correios; ou,

**II** – Pessoalmente, na sede do sindicato, e mediante apresentação de comprovante original do desconto feito pelo empregador e de documento de identidade com foto, além do preenchimento pelo empregado, no ato, de formulário disponibilizado pelo sindicato, a partir do 5º (quinto) dia útil e até os 10 (dez) dias úteis subsequentes do mês do recebimento do salário em que ficar estabelecido o primeiro desconto da contribuição assistencial;

**Ou, ainda**

**III** - Por carta identificada e assinada pelo empregado, postada nos correios, em envelope individual, mediante envio de comprovante do desconto feito pelo empregador e cópia de documento de identidade com assinatura, bem como dados para contato - telefone e/ou endereço eletrônico, além de identificação da conta corrente bancária, banco, agência e número de conta, a partir do 5º (quinto) dia útil e até os 15 (quinze) dias úteis subsequentes do mês do recebimento do salário em que ficar estabelecido o primeiro desconto da contribuição assistencial, considerando para validade a data da postagem nos correios.

**Parágrafo terceiro** - Não serão aceitas as oposições fora do prazo estabelecido na presente cláusula, exceto no caso de o trabalhador estar de férias, doente ou impossibilitado, por qualquer motivo, de exercer o direito de oposição nos períodos acima previstos, quando lhe será assegurada essa possibilidade, por carta ou pessoalmente na sede do sindicato, nos termos do parágrafo primeiro, incisos II e III, exceto datas, no prazo de até 30 dias após o seu retorno ou após cessada a causa que o impossibilitava de manifestar-se, desde que comprove ao sindicato a impossibilidade ocorrida.

**Parágrafo Quarto** - Caso reste evidente ou haja fundados indícios de que o trabalhador foi induzido ou constrangido a se opor ao pagamento da contribuição assistencial por seu empregador ou entidade a ele relacionada, não decorrendo, assim, a manifestação de oposição de sua livre vontade, o sindicato comunicará a Procuradoria Regional do Trabalho, ficando a aceitação ou não da oposição suspensa até a conclusão do expediente a ser instaurado pelo Ministério Público.

**Parágrafo Quinto** - A oposição realizada nos moldes previstos no parágrafo primeiro abrangerá também as subsequentes, previstas para o período de vigência da presente convenção coletiva.

**Parágrafo Sexto** - O direito de oposição poderá ser exercido também pelos trabalhadores que ingressarem na categoria após o decurso dos prazos acima, desde que o façam em até 15 dias após o primeiro desconto salarial que sofrerem a título de contribuição assistencial, por carta ou pessoalmente na sede do sindicato, nos termos do parágrafo primeiro, incisos II e III, exceto datas.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

A empresa fica obrigada a encaminhar à entidade profissional acordante cópia das guias de contribuição sindical e desconto assistencial, acompanhadas da relação nominal de empregados, no prazo máximo de 10 (dez) dias após os respectivos recolhimentos.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PREVALÊNCIA DOS ACORDOS COLETIVOS SOBRE OS INDIVIDUAIS**

As condições convencionadas no presente instrumento se sobrepõem aos eventuais acordos individuais de trabalho que venham a ser firmados entre as empresas abrangidas pelo mesmo e seus respectivos empregados, exceto os empregados referidos no parágrafo único do art. 444 e o art. 507-A, todos da CLT, ressalvados os direitos adquiridos na forma da cláusula 44ª do presente instrumento.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DO ACORDO**

As cláusulas previstas neste instrumento coletivo de trabalho serão prorrogadas por um período de até 60 (sessenta) dias a partir de 1º de maio de **2027**, visando a constância e a tranquilidade das partes durante o processo de negociação coletiva. Na hipótese de prorrogação do acordo coletivo por até 60 (sessenta) dias, as cláusulas deste instrumento coletivo não serão incorporadas aos contratos de trabalho dos empregados da categoria.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Na hipótese de descumprimento de disposição prevista no presente acordo que contenha obrigação de fazer, o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE FUNDAÇÕES ESTADUAIS DO RIO GRANDE DO SUL - SEMAPI notificará, por qualquer meio, a empresa acordante, que diligenciará para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias contados do recebimento da notificação.

**Parágrafo Único** - Persistindo o descumprimento, desde que a cláusula não contenha multa específica ou não haja previsão legal a respeito, o empregador pagará multa, em favor do empregado, nos seguintes valores:

- a)** descumprimento por período inferior a 30 (trinta) dias - valor equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial da categoria;
- b)** descumprimento por período de 30 (trinta) a 60 (sessenta) dias - valor equivalente a 30% (trinta por cento) do maior piso salarial da categoria;
- c)** descumprimento por período superior a 60 (sessenta) dias - valor equivalente a 100% (cem por cento) do maior piso salarial da categoria.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO HOMO AFETIVA**

Os benefícios deste Acordo Coletivo aplicáveis aos cônjuges dos empregados, são extensivos aos casos em que a união decorra de relação homo afetiva.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CURSOS**

A empresa envidará esforços para proporcionar aos empregados cursos de qualificação ou recolocação profissional.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

Fica estabelecido que as partes se reunirão por solicitação de qualquer uma delas, a qualquer momento, para o aperfeiçoamento do presente instrumento, a solução de eventuais controvérsias ou a sua renovação.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DAS CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS**

As partes convencionam incluir no presente Acordo Coletivo de Trabalho o presente Capítulo de Cláusulas Institucionais, que passa a disciplinar matérias relacionadas à saúde e segurança do trabalho, prevenção ao assédio e à discriminação, igualdade de oportunidades e demais temas de natureza institucional, na forma das cláusulas seguintes.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - PRINCÍPIOS GERAIS E INTERPRETAÇÃO**

As partes reconhecem a importância da promoção de ambiente de trabalho seguro, saudável, respeitoso, inclusivo e livre de qualquer forma de discriminação, reafirmando o compromisso com o cumprimento da legislação trabalhista, das normas de saúde e segurança do trabalho e das boas práticas de gestão de pessoas.

**Parágrafo Primeiro** - As cláusulas previstas neste Capítulo possuem natureza institucional e orientativa, destinando-se à observância da legislação vigente e das normas aplicáveis à FENAC, consideradas a natureza de suas atividades, seu porte, número de empregados e demais requisitos legais.

**Parágrafo Segundo** - A interpretação e aplicação das disposições deste Capítulo observarão exclusivamente a legislação vigente, não prevalecendo interpretação extensiva que implique criação de direitos, garantias, estabilidade, obrigações ou vantagens não expressamente previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho ou na legislação aplicável.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

A FENAC observará as disposições da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e das demais Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, promovendo as medidas de prevenção e gerenciamento de riscos ocupacionais legalmente exigíveis, na forma da legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** - Sempre que aplicável, serão adotadas ações voltadas à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, bem como à melhoria contínua das condições do ambiente laboral.

**Parágrafo Segundo** - Eventual fiscalização do cumprimento das obrigações previstas nesta cláusula observará exclusivamente as competências atribuídas aos órgãos públicos legalmente responsáveis por essa atribuição.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO, À DISCRIMINAÇÃO E À VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A FENAC manterá ambiente de trabalho pautado pelo respeito à dignidade da pessoa humana, pela urbanidade, pela ética e pela vedação de qualquer forma de discriminação, violência, assédio moral, assédio sexual ou outras condutas abusivas.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa manterá procedimentos internos compatíveis com sua estrutura organizacional destinados ao recebimento, análise e tratamento de situações que venham ao seu conhecimento, observados a confidencialidade, a imparcialidade, o contraditório, a ampla defesa e a legislação vigente.

**Parágrafo Segundo** - Sempre que legalmente aplicável, a empresa promoverá ações de orientação e conscientização relacionadas à prevenção do assédio e da violência no ambiente de trabalho.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E TRANSPARÊNCIA REMUNERATÓRIA**

A FENAC observará as disposições legais relativas à igualdade de oportunidades, igualdade salarial, transparência remuneratória e vedação de práticas discriminatórias, adotando as medidas exigidas pela legislação aplicável.

**Parágrafo Único** - Os critérios de admissão, remuneração, promoção, desenvolvimento profissional e permanência no emprego permanecerão fundamentados em critérios objetivos compatíveis com a legislação vigente e com as políticas internas da empresa.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - APOIO A EMPREGADOS EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

A FENAC reconhece a relevância das políticas públicas destinadas à prevenção e ao enfrentamento da violência doméstica e familiar.

**Parágrafo Primeiro** – Mediante solicitação do empregado e apresentação da documentação pertinente, a empresa poderá analisar, sempre que possível e compatível com sua estrutura administrativa e operacional, a adoção de medidas de apoio institucional previstas na legislação vigente ou administrativamente viáveis, consideradas as peculiaridades de cada caso concreto.

**Parágrafo Segundo** - As medidas eventualmente adotadas observarão a legislação aplicável, as possibilidades administrativas da empresa e a preservação da continuidade dos serviços.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES LEGAIS**

A FENAC cumprirá as obrigações trabalhistas, previdenciárias, fiscais e de saúde e segurança do trabalho que lhe sejam legalmente aplicáveis, inclusive aquelas relacionadas ao eSocial e aos demais sistemas oficiais instituídos pelos órgãos competentes.

**Parágrafo Único** - As informações e registros serão prestados na forma, nos prazos e nos limites estabelecidos pela legislação vigente.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, bem como das demais cláusulas econômicas, deverão ser satisfeitas para todos os empregados inclusive os despedidos a partir de 1º de maio de 2026, até o 5º (quinto) dia útil do mês de **julho de 2026**.

}

**NEUSA MARIA ALVES DE ALVES  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS**

**MARLOS DAVI SCHMIDT  
PRESIDENTE  
FENAC SA FEIRAS E EMPREENDIMENTOS TURISTICOS**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

