

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002373/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR042692/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.205844/2026-45
DATA DO PROTOCOLO: 16/07/2026

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

SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO COMERCIAL FACTORING DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 94.954.807/0001-07, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). CARLOS GILBERT ROUSSELET CONTE;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas e de fundações estaduais**, com abrangência territorial em **RS**.

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

A partir de 1º de maio de 2026 ficam instituídos para os empregados os seguintes pisos salariais:

I - Empregados em Geral com jornada de 40 horas semanais.

a) Office-boy e ocupados em serviços de limpeza (Copeiro, faxineiro, limpador, auxiliar de limpeza, servente de limpeza e jovens aprendiz): R\$ 1.693,82 (um mil, seiscentos e noventa e três reais, oitenta e dois centavos);

b) Empregado em geral, dentre eles os empregados de empresas prestadoras de serviço que exerçam suas atividades na sede de empresa tomadora de serviços, inclusive os que prestam serviços de portaria e de digitação, e empregados de empresas recuperadoras de crédito: R\$ 1.782,95 (um mil, setecentos e oitenta e dois reais, noventa e cinco centavos);

II - Empregados em Geral com jornada de 30 horas semanais.

a) Office-boy e ocupados em serviços de limpeza (Copeiro, faxineiro, limpador, auxiliar de limpeza, servente de limpeza e jovens aprendiz): R\$ 1.270,00 (um mil, duzentos e setenta reais);

b) Empregado em geral, dentre eles os empregados de empresas prestadoras de serviço que exerça atividades na sede de empresa tomadora de serviços, inclusive os que prestam serviços de portaria e de digitação e empregados de empresas recuperadoras de crédito: R\$ 1.337,22 (um mil, trezentos e trinta e sete reais, dois centavos);

Parágrafo Único – Aos empregados já admitidos que tiverem sua jornada reduzida, será garantida estabilidade por toda a vigência desta convenção, conforme artigo 611 – A, parágrafo 1º da CLT.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de maio de 2026 os salários dos empregados representados pelo Sindicato profissional serão reajustados pelo índice de 4,50% (quatro inteiros e cinquenta centésimos). O percentual incidirá sobre o salário resultante da convenção coletiva ora revista.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE PROPORCIONAL

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado que exerce a mesma função, admitido até 12(doze) meses antes da data-base, conforme tabela abaixo:

Mês Admissão	Reajuste
Mai/25	4,50%
Jun/25	4,13%
Jul/25	3,75%
Ago/25	3,38%
Set/25	3,00%
Out/25	2,63%
Nov/25	2,25%
Dez/25	1,88%
Jan/26	1,50%
Fev/26	1,13%
Mar/26	0,75%
Abr/26	0,38%



Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão.

Parágrafo Único - O empregado que teve o contrato de trabalho resiliado antes da recomposição integral dos salários previsto na cláusula quarta terá as verbas rescisórias calculadas com base no salário recomposto pelo índice proporcional de reajuste a que teria direito.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários 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 Entidade Patronal suscitada que diligenciará junto à empresa que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas, contadas 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 no 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 este 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 da principal.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO POR SISTEMA BANCÁRIO

As empresas que pagam os salários de seus empregados através de depósito em conta salário envidarão 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 - Os sindicatos acordantes reunir-se-ão no mês de novembro de **2026** para avaliar os resultados dos esforços empreendidos pelas empresas.

Parágrafo Terceiro - Fica garantida a liberação por 2 (duas) horas aos trabalhadores com carga horária semanal superior a 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 coincida entre o horário do banco e a jornada não seja igual ou superior a uma hora.

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

CLÁUSULA OITAVA - 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 **agosto de 2026. (SALÁRIO DO MÊS DE JULHO - FOLHA DE JULHO).**

CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÕES

Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

CLÁUSULA DÉCIMA - RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO

Os empregadores ficam obrigados a fornecer a seus empregados, no ato de pagamento, discriminativo dos pagamentos e descontos efetuados, através de cópias impressas 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADO NOVO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Os empregadores que não estejam organizados em plano de Cargos e Salários, caso admitam 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 **8 (oito)** 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As empresas obrigam-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.

Parágrafo Único - Para os empregados que ainda não tenham requerido a antecipação prevista no “caput” desta cláusula, as empresas, independentemente do período do gozo de férias, obrigam-se a pagá-la, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, no prazo máximo de vinte dias a contar do dia do requerimento pelo empregado.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRIENIO

Os empregadores pagarão a seus empregados, a título de adicional por tempo de serviço, o percentual de 3% (três por cento) sobre o salário base, a cada 3 (três) anos de efetivo trabalho para o mesmo empregador, contados ininterruptamente a partir da contratação. O adicional previsto nesta cláusula será devido independentemente da forma de remuneração, devendo ser satisfeito mês a mês. Os adicionais por tempo de serviços já pagos pelas empresas aos seus empregados, tendo como parâmetros prazos e percentuais diversos do ora estabelecido, poderão ser objeto de compensação, não aplicando a presente cláusula em caso de percepção de benefício mais vantajoso.

Parágrafo Único - É fixado a este título um teto no valor de **R\$ 2.117,88** (dois mil, cento e dezessete reais e oitenta e oito centavos).

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUEBRA DE CAIXA

É concedida uma indenização a título de “quebra de caixa” a todos os empregados que exerçam funções de caixa ou trabalhem habitualmente com numerário, no valor mensal de 12% (doze por cento) do salário base do empregado, ficando ajustado, porém, que ditos valores não faram parte integrante do salário do empregado, para qualquer efeito legal.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALES-REFEIÇÃO E/OU ALIMENTAÇÃO

Os empregadores representados pelo sindicato conveniente fornecerão mensalmente a partir de 1º de maio de **2026** aos seus empregados vale refeição e/ou alimentação no valor mínimo de R\$ **37,00 (trinta e sete reais)** por dia trabalhado, independentemente do desconto estabelecido pela legislação do PAT.

Parágrafo Primeiro - Fica estabelecido que o valor do vale-alimentação e/ou refeição previsto no "caput" desta cláusula é o mínimo diário que os empregados perceberão, já efetuado o desconto previsto nos termos do programa de alimentação do trabalhador (PAT).

Parágrafo Segundo - Os vale refeição e/ou alimentação fornecidos são de natureza indenizatória, e o valor correspondente não integrará o salário para qualquer efeito legal.

Parágrafo Terceiro - Excetuam-se da presente cláusula as empresas que, comprovadamente, já mantêm convênio com empresas fornecedoras de vale-alimentação/refeição ou ainda aquelas que mantêm estabelecimento próprio ou convênio com terceiros de fornecimento de alimentação, em condições iguais de qualidade da alimentação desde a data de 1º de novembro de 2003. Fica estabelecido que as empresas que mantêm convenio com terceiros de fornecimento de alimentação não poderão ajustar os convênios com valor abaixo de 20% (vinte por cento) do preço fixado para o vale-refeição ou alimentação.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO RANCHO

As empresas de forma opcional concederão aos seus empregados, uma vez por ano, um auxílio rancho no valor mínimo de R\$ **175,00 (cento e setenta e cinco reais)**, a ser pago entre 1º de maio e 10 de dezembro de **2026**, independentemente do tempo de serviço.

Parágrafo Único – O presente benefício fica estendido a todo(a)s os trabalhadores (a)s que tenham sido concedido o benefício e que venham ser despedido(a)s, sem justa causa, até a data limite para o pagamento do benefício.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE-TRANSPORTE

Os empregadores concederão 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.

Parágrafo Único - As empresas concederão o vale-transporte semanalmente para os empregados admitidos no curso do mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE PARA OS EMPREGADOS DO INTERIOR DO ESTADO DO RS

Os empregadores do interior do estado do Rio Grande do Sul que tiverem dificuldade para entregar mensalmente os vales - transporte aos seus empregados, em razão da distância, terão a faculdade de cumprir a obrigação do artigo 1º da Lei 7.418/85 - concessão de vale-transporte – mediante o pagamento em espécie da quantia necessária a permitir o deslocamento do empregado da residência para o trabalho e vice-versa através do sistema de transporte coletivo público. O valor pago em dinheiro, que corresponde ao excedente à participação do empregado, de 6% (seis por cento) 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.

Parágrafo Único - Não se aplica a faculdade prevista no "caput" desta cláusula aos empregadores da Região Metropolitana.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTINUIDADE DO PLANO DE SAÚDE

É assegurado ao ex-empregado demitido sem justa causa, o direito de manter sua condição de beneficiário no plano de saúde, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma pagamento integral, respeitadas todas as disposições do artigo 30 da lei 9.656/98 e as condições fixadas na resolução 279 da ANS.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

Os empregadores fornecerão um auxílio funeral ao cônjuge ou dependente do empregado falecido, correspondente a 2,0 (dois) salário mínimo nacional dos empregados em geral.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada, pagarão, aos seus empregados, auxílio mensal em valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo nacional, por filho até 6 (seis) anos de idade, independentemente de comprovação de despesas.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas de forma opcional concederão aos seus empregados apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados, de adesão facultativa, nos seguintes valores: **R\$ 29.030,54** (vinte e nove mil, trinta reais e cinquenta e quatro centavos) por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença e **R\$ 58.081,40** (cinquenta e oito mil, oitenta e um reais e quarenta centavos) por morte acidental ou invalidez permanente acidentária.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores participarão com 90% (noventa por cento) do valor do prêmio e 10% (dez por cento) do valor do prêmio pago pelo empregado.

Parágrafo Segundo - Os empregadores devem entregar cópia da apólice de seguro aos empregados.

Parágrafo Terceiro - Na hipótese de suspensão ou interrupção do Contrato de Trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho, fica garantida a permanência do empregado optante, no grupo de trabalhadores beneficiados pelo seguro de vida, desde que recolha, de forma acordada com a empresa, os valores correspondentes a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo segundo desta cláusula.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - VALE CULTURA

As empresas fornecerão a todos os empregados que optarem pelo benefício, vale cultura, conforme Lei Nº 12.761/2012, a partir de 01 de maio de **2026**.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO INDENIZADO

Quando da rescisão de contrato de trabalho, ficam as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS até 10 (dez) dias do contados a partir do término do contrato de trabalho. Na hipótese de aviso prévio indenizado for superior a quarenta dias o pagamento será no 1º dia útil subsequente ao quadragésimo dia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado, que no curso do aviso prévio dado pelo empregador ou pedido por ele 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 OITAVA - ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

As empresas que dispensarem seus empregados de comparecer ao trabalho durante o aviso prévio, obrigam-se a fazer a anotação correspondente no verso do próprio aviso.

Parágrafo Único - Ocorrendo a dispensa do cumprimento do Aviso Prévio previsto no "caput" desta Cláusula, o prazo para pagamento da rescisão passa a vigorar conforme previsto na Cláusula 30ª da Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Os empregadores concederão 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 para o mesmo empregador, 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 na convenção e na Lei 12.506/11) referente ao aviso prévio proporcional.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÕES

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS, no prazo de 10 dias, após desligamento do Emprego.

Parágrafo Único - A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator às multas previstas no Parágrafo 8º do Art. 477 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTA CAUSA - ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÕES CONTRATUAIS

Caso o pagamento das verbas rescisórias seja efetuado desacompanhado do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), 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, documentos estes que fazem parte do ato homologatório, 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 1 (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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO APOSENTANDO

Fica assegurada, a todos os empregados, 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 mesma 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, o qual lhe garante o benefício em questão. A comprovação em questão poderá ser verificada pelo empregador avista de documentos fornecido pelo empregado.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e 70% (setenta por cento) para as excedentes a esta.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 02 (duas) horas, respeitada a seguinte sistemática:

- a. O regime de compensação horária poderá ser estabelecido por períodos máximos de 60 (sessenta) dias;
- b. sempre que as horas suplementares, em cada período de compensação, atingirem o número de 60 (sessenta), sem que tenham sido objeto de compensação, fica vedada a realização de novas horas suplementares para fins de futura compensação;
- c. a empresa que pretender adotar regime de compensação horária em período superior a 60 (sessenta) dias, com todos, alguns ou determinado empregado deverá comunicar o fato ao sindicato profissional, antes do ajuste contratual;
- d. as empresas que utilizam regime de compensação horária deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado;
- e. as empresas que se utilizarem do regime de compensação horária por período superior ao de uma semana deverão fornecer, mensalmente, cópia dos espelhos de controle horário ao empregado.

Parágrafo Primeiro - As horas acrescidas e não compensadas dentro do período estabelecido deverão ser pagas com o adicional de 70% (setenta por cento), sem prejuízo do regime compensatório.

Parágrafo Segundo - As empresas que adotarem o sistema de compensação horária previsto no "caput" da presente cláusula também estarão obrigadas a respeitar o intervalo mínimo de uma hora entre os turnos.

Parágrafo Terceiro - As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais, caso não venham a ser compensadas com o respectivo aumento da jornada dentro do período de 120 dias e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subsequentes.

Parágrafo Quarto - Havendo rescisão do contrato e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras previsto na cláusula 36º da presente convenção.

Parágrafo Quinto - Se houver débitos de horas do empregado para com o empregador, na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo Sexto - As empresas poderão adotar regime de compensação horária por período superior a 60 (sessenta) dias, desde que ajustem a sistemática em acordo coletivo de trabalho, com a participação dos sindicatos profissional e econômico ora acordante, respeitadas, ainda, as condições estabelecidas no art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Sétimo - A faculdade estabelecida nesta cláusula se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Oitavo - A compensação das horas reduzidas da jornada normal de trabalho com o posterior trabalho suplementar somente poderá ser efetivada em dia normal de trabalho, salvo autorização expressa do sindicato profissional.

Parágrafo Nono - A compensação de horas suplementares acrescidas na jornada normal com a dispensa de prestação de serviços em dias em que a mesma reste inviabilizada por motivos de força maior, somente poderá ser efetivada caso o empregado seja avisado com antecedência de um (1) dia, ou seja, o mesmo dispensado da prestação do serviço, sem necessidade de deslocamento até o local de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE DIAS PONTES E TRABALHOS EM FERIADOS



As empresas poderão acordar com seus empregados a compensação do trabalho dispensado em dias ponte entre, antes ou após feriados, bem como a compensação do trabalho em dias feriados, desde que ajustado em acordo coletivo com o sindicato profissional.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 Primeiro - A falta do estudante para a realização de exames vestibulares, 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.

Parágrafo Segundo - Os estudantes matriculados em cursos que exijam TCC - Trabalho de Conclusão de Curso, ou assemelhado, cujo período de orientação mensal para realização do TCC coincida com o horário de trabalho na empresa, serão dispensados de seus pontos nessas horas de orientação para o TCC, desde que comunicada e comprovada a sua realização nos mesmos prazos fixados no "caput" da presente cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO DO PIS/PASEP

As empresas obrigam-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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA PARA CONSULTA MÉDICA

As empresas obrigam-se a abonar as faltas ao serviço do empregado, no caso de consulta, exames médicos ou internações hospitalares de filhos menores de 16 (dezesseis) anos de idade ou excepcionais, ou ainda, de pai e mãe, ascendentes acima de 60 (sessenta) anos, mediante comprovação médica. O benefício fica limitado a 15 (quinze) dias ao ano.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS

As empresas dispensarão 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONVOCAÇÃO PELO TRE



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

Parágrafo Único: A compensação em questão, ocorrerá de comum acordo, em data ajustada entre empregado e empregador.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 trabalho do estudante que vier a prejudicar a frequência às aulas, exames escolares e estágios curriculares obrigatórios do estudante.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - HORAS TRABALHADAS EM DOMINGOS E FERIADOS

Os repousos e feriados trabalhados deverão ser pagos com adicional de 100% (cem por cento).

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos da legislação em vigor.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas, que exijam o uso de uniformes, ficam obrigadas 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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAME DE MAMOGRAFIA E DE PROSTATA

As empresas obrigam-se em liberar os seus empregados (as) com 40 anos de idade ou mais, em uma oportunidade por ano, para a realização de exame preventivo de câncer de mamas (Mamografia) e de Próstata.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO DE DOENÇA

As empresas ficam obrigadas aceitar, 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. Na forma da Resolução número 1819/07 do Conselho Federal de Medicina, ficam as empresas impossibilitadas de solicitar o número do CID (Código Internacional de Doenças) nos atestados médicos fornecidos pelos empregados.

Parágrafo Primeiro - As empresas ficam obrigadas a aceitar, ainda e para todos os efeitos, atestados para tratamentos psicológicos e dentários. Os atestados para tratamentos dentários e psicológicos ficam limitados a 12 (doze) dias ao ano.

Parágrafo Segundo – Mediante comprovação o(a) empregado(a) que mantiver habitação com pessoa contaminada pela Covid-19, terá direito de se afastar do trabalho sem prejuízo a sua remuneração, pelo período de 10(dez) dias, podendo ser reduzido de acordo com o previsto na Portaria Interministerial MPT/MS nº 17/2022.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Os empregadores se obrigam a cumprir as portarias e normas regulamentadoras sobre segurança e medicina do trabalho vigentes. Em observância à NR-1, as empresas deverão consultar seus empregados sobre a percepção dos riscos ocupacionais, devendo utilizar manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), devendo comunicar ainda aos empregados os riscos identificados no inventário de riscos e as medidas previstas no plano de ação.

Parágrafo Primeiro - Ainda em observância à NR-1, as empresas incentivarão a participação ativa dos trabalhadores no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, priorizando as ações preventivas, a exigência da investigação de eventos perigosos no trabalho, a obrigatoriedade de exercícios de respostas a emergências, implementarão um Canal de Denúncias confidencial e o detalhamento da proteção de trabalhadores terceirizados.

Parágrafo Segundo - As empresas se obrigam à fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias para apuração de eventuais práticas assediadoras e de violência no ambiente de trabalho; à inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e outras formas de violência nas atividades da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio CIPA; e à adoção de ações de capacitação anual para orientação e sensibilização dos empregados em temas relacionados à violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito do trabalho.

Parágrafo Terceiro - As empresas comprovarão perante o sindicato profissional acordante o cumprimento e o implemento das medidas acima elencadas e aquelas previstas na NR-1.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Os sindicatos profissional e econômico realizarão ações conjuntas relativas à prevenção da saúde do trabalhador.

Parágrafo Primeiro - Os sindicatos 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 das empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo SINFAC/RS

Parágrafo Segundo - As empresas, em conjunto com as CIPA's, definirão 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 do trabalho, a chefia imediata deverá providenciar no seu atendimento dentro e fora da empresa, quando necessário, acompanhando a situação até o total reestabelecimento do empregado.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

As empresas permitirão o ingresso da entidade da categoria nas suas dependências para fim específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional.

Parágrafo Único: As empresas permitirão a divulgação, em quadro mural com acesso aos empregados, de editais, avisos, notícias sindicais, editados pela entidade suscitante.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DELEGADO SINDICAL MUNICIPAL

As empresas reconhecerão a estabilidade provisória do Delegado Sindical Municipal, durante a vigência do presente acordo.

Parágrafo Primeiro - Os Delegados serão indicados pelo sindicato profissional (ou eleitos pelos empregados), passando a gozar da estabilidade a partir da comunicação à Entidade Patronal suscitada de sua indicação (ou eleição).

Parágrafo Segundo - Somente será reconhecido um Delegado Sindical por Município, escolhidos entre os empregados de empresas empregadoras de, no mínimo 50 (cinquenta) empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato suscitante.

Parágrafo Terceiro - Em se tratando de empresa que possua além da matriz, filiais na base territorial atingida pelo presente acordo, será computado, para efeitos legais da presente cláusula, o total de empregados da referida empresa, condicionando-se a escolha a filial que possua no mínimo 10 (dez) empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato suscitante.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DELEGADO SINDICAL POR EMPRESA

Os empregadores reconhecerão a estabilidade provisória do Delegado Sindical na empresa, até um ano após o término de mandato.

Parágrafo Primeiro - Os Delegados serão indicados pelo sindicato profissional (ou eleitos pelos empregados), passando a gozar da estabilidade a partir da comunicação à Entidade Patronal suscitada de sua indicação (ou eleição).

Parágrafo Segundo - Os Delegados Sindicais serão escolhidos entre os empregados de empresas empregadoras de no mínimo 100 (cem) empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato suscitante.

Parágrafo Terceiro - Em se tratando de empresa que possua além da matriz, filiais na base territorial atingida pelo presente acordo, será computado, para efeitos legais da presente cláusula, o total de empregados da referida empresa, condicionando-se a escolha a filial que possua no mínimo 50 (cinquenta) empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato suscitante.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DELEGADO SINDICAL – LIMITES

Fica ajustado que será reconhecido apenas 1 (um) Delegado Sindical, seja ele de empresa ou municipal, por empresa empregadora.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS

Os empregadores descontarão de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas da presente convenção, o valor correspondente a 2 (dois) dias de salário, em quatro parcelas iguais, mensais e sucessivas, descontadas a partir do **salário do mês de agosto de 2026**, recolhendo as respectivas importâncias à conta do SEMAPI, até os 10 (dez) dias subsequentes de cada mês, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

Parágrafo Primeiro - 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, contendo a razão social e CNPJ do empregador, perante o sindicato profissional, por carta ou pessoalmente na sede da entidade, em algum dos seguintes períodos e condições, à escolha do trabalhador:

I - Por carta, identificada e assinada pelo empregado, postada nos correios em envelope individual (não acompanhado com outras no mesmo envelope) 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 do registro desta convenção coletiva no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, considerando para validade a data de postagem nos correios;

ou

II - Pessoalmente, na sede do sindicato, 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 Segundo - 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 ser-lhe-á assegurada essa possibilidade, por carta ou pessoalmente na sede do sindicato, nos termos do parágrafo primeiro, incisos II e III, 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 Terceiro - 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 Quarto - A oposição realizada nos moldes previstos no parágrafo primeiro abrangerá também as subsequentes, previstas para o período de vigência da presente convenção coletiva.

Parágrafo Quinto - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA EMPRESARIAL

As empresas associadas ao SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO COMERCIAL - FACTORING DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINFAC/RS, ficam obrigadas a recolher a contribuição associativa empresarial, independentemente de possuírem empregados ou não, ou de serem diretamente beneficiadas pelas cláusulas da presente convenção coletiva. O referido recolhimento será no valor de R\$ 386,65 (Trezentos e oitenta e seis reais e sessenta e cinco centavos, com vencimento mensal, sob pena das cominações previstas no art. 600da CLT.

Parágrafo primeiro - Fica acordado que, nos exercícios subsequentes, o valor da contribuição associativa patronal será reajustado pelo menos índice aplicado para a correção dos salários da categoria.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL EMPRESARIAL

As empresas representadas pelo SINFAC/RS, possuindo ou não empregados, ficam obrigadas a recolher, na forma prevista no art. 513, alínea "e" da CLT, a Contribuição Negocial Empresarial, com os seguintes valores:

- R\$ 1.600,00 (Mil e seiscentos reais) para empresas cujo capital social seja de R\$ 0,01 (um centavo) até R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais)
- R\$ 2.400,00 (Dois mil e quatrocentos reais) para empresas cujo capital social seja igual ou superior a R\$ 1.000.001,00 (um milhão e um reais).

Parágrafo Primeiro - O pagamento da contribuição deverá ser realizado até o dia 30/09/2026, em guia própria fornecida pelo sindicato, sob pena da incidência dos encargos previstos no art. 600 da CLT.

Parágrafo Segundo - É garantido às empresas representadas o direito de oposição ao pagamento da Contribuição Negocial Empresarial, desde que exercido no prazo decadencial de 10 (dez) dias corridos, contados a partir da data de publicação do edital. A oposição deverá ser formalizada por meio de documento individual, assinado por sócio administrador da empresa, contendo obrigatoriamente as seguintes informações:

- Razão social da empresa;
- Endereço completo;
- Número do CNPJ;



- Nome, endereço, CPF e RG do representante legal (sócio administrador);
- Cópia do Contrato Social da empresa;
- Cópia do documento oficial de identidade do sócio que assinar a oposição.

Esse documento deverá ser enviado dentro do prazo acima indicado, por Carta Registrada com Aviso de Recebimento (AR), para o seguinte endereço do sindicato: Rua Santa Catarina, nº 40, sala 1305, Bairro Santa Maria Goretti, CEP 91030-330 – Porto Alegre/RS.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 Primeiro - Caso a empresa não possua acesso único às suas dependências, fica garantido um quadro mural em cada local de acesso aos locais de trabalho.

Parágrafo Segundo - A empresa se compromete em enviar por e-mail aos trabalhadores que se encontrarem em teletrabalho, todas as informações sindicais que forem afixadas no Quadro Mural referido do caput da presente cláusula.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

Os empregadores ficam obrigados a encaminhar, às entidades profissional e empresarial acordantes, cópia das Guias de Contribuição Sindical e Desconto Assistencial, acompanhadas da Relação Nominal de Empregados, com os respectivos valores individuais descontados, no prazo máximo de 10 (dez) dias após os respectivos recolhimentos.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PREVALÊNCIA ACORDOS COLETIVOS SOBRE OS INDIVIDUAIS

As condições convencionadas no presente instrumento, as quais são mais benéficas, 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 terceiro do art. 444 e o art. 507-A, todos da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA 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 entidade patronal acordante, que diligenciará junto à empresa 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.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DA CONVENÇÃO

Visando a constância e tranquilidade das partes durante o processo de negociação para a renovação do presente instrumento coletivo, as cláusulas aqui previstas, serão mantidas até a assinatura do novo acordo coletivo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas obrigam-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 SEXAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DOS SALÁRIOS

Os empregadores se obrigam 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, no prazo de 15 (quinze) dias após o requerimento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO DE VALORES CORRESPONDENTES A CHEQUES OU CÉDULAS

As empresas não poderão 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RESGUARDO DOS DIREITOS

Ficam respeitados todos os acordos - individuais ou coletivos - formalmente estabelecidos ou em execução de fato, durante o período de vigência por ventura neles fixados, existentes entre as empresas da categoria econômica e seus respectivos empregados.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO

As empresas ficam obrigadas a promover a anotação, na Carteira de Trabalho do Empregado, da função efetivamente exercida no estabelecimento ou quando a mesma for alterada.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÃO DA RAIS PELO ESOCIAL

Considerando a evolução das obrigações acessórias e a modernização dos sistemas de prestação de informações ao Governo Federal, orienta-se que:

A entrega da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), anteriormente obrigatória para fins de controle de dados trabalhistas e acesso a benefícios sociais, não é mais exigida pelas empresas que já estão obrigadas ao eSocial. A RAIS foi substituída pelo envio eletrônico das informações por meio do eSocial, sistema unificado que transmite dados diretamente ao Governo Federal de forma digital e integrada.

As informações que anteriormente eram prestadas por meio da RAIS, tais como vínculos empregatícios, remunerações e demais dados relevantes, agora são enviadas em tempo real pelo eSocial, garantindo maior precisão e atualidade das bases de dados do governo.

Dessa forma, os trabalhadores podem consultar seus dados e informações relativas aos benefícios sociais diretamente por meio do aplicativo "Carteira de Trabalho Digital", disponibilizado gratuitamente pelo Governo Federal e com acesso individual pelo funcionário através de seu cadastro do GOV.

Assim, recomenda-se que o Sindicato e as empresas orientem os trabalhadores a utilizarem os canais oficiais digitais para acesso e verificação de suas informações, não sendo mais necessário exigir das empresas a entrega da RAIS física ou sua comprovação, uma vez que essa obrigação foi extinta para empregadores já integrados ao eSocial.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO E COMBATE NO AMBIENTE DE TRABALHO

As empresas implementarão e manterão medidas de prevenção e combate à violência, ao assédio moral, ao assédio sexual e a quaisquer outras formas de conduta abusiva no ambiente de trabalho, nos termos da Lei nº 14.457/2022, assegurando, sem prejuízo das demais previsões legais:

- a)** a adoção e ampla divulgação de normas internas de conduta que promovam o respeito mútuo e vedem práticas de violência, assédio ou constrangimento no ambiente de trabalho;
- b)** a disponibilização de canal seguro, acessível e confidencial para recebimento de relatos de situações de assédio ou violência, assegurada a preservação da identidade do trabalhador;
- c)** a apuração adequada das situações relatadas, com observância do contraditório e da ampla defesa, garantindo tratamento imparcial às partes envolvidas;
- d)** a proteção dos trabalhadores contra qualquer forma de retaliação em razão de relatos realizados ou da participação em procedimentos de apuração;
- e)** a realização de ações periódicas de orientação, treinamento e sensibilização de todos os empregados da empresa sobre prevenção de condutas abusivas e promoção de ambiente de trabalho saudável;
- f)** a inclusão, no âmbito da CIPA, da identificação de riscos psicossociais e do acompanhamento de medidas voltadas à prevenção de situações de assédio e violência no trabalho;
- g)** a adoção de medidas de monitoramento e avaliação das condições do ambiente de trabalho, inclusive sob a perspectiva das relações interpessoais e organizacionais.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - IGUALDADE SALARIAL E TRANSPARÊNCIA REMUNERATÓRIA

As empresas assegurarão a observância do princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens que exerçam trabalho de igual valor, nos termos da Lei nº 14.611/2023, adotando medidas que garantam a transparência e a efetividade desse direito, incluindo, sem prejuízo das demais previsões legais:

- a) a manutenção de critérios objetivos de remuneração e evolução salarial, assegurando tratamento isonômico entre trabalhadores em funções equivalentes;
- b) a disponibilização das informações exigidas pela legislação quanto à transparência remuneratória, inclusive aquelas relacionadas à comparação de salários e critérios de pagamento;
- c) a adoção de medidas destinadas à correção de eventuais desigualdades identificadas, no âmbito da empresa, assegurando a adequação às disposições legais vigentes.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA PARA BENEFICIÁRIA DE MEDIDA PROTETIVA

As empregadas vítimas de violência doméstica e beneficiárias de medida protetiva com afastamento legal do trabalho terão garantia no emprego até seis (6) meses após o término do afastamento.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONSTRANGIMENTO MORAL

As empresas adotarão medidas em conjunto com o sindicato profissional, 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, constrangimento moral ou antiético contra 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 SEPTAGÉSIMA OITAVA - USO DO BANHEIRO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

As partes acordantes reconhecem a Justiça do Trabalho como foro competente para dirimir as controvérsias decorrentes da aplicação da presente convenção.

Parágrafo Único: O Sindicato profissional, para fins de cumprimento, poderá ajuizar ação própria, na forma prevista no parágrafo único do art. 872 da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DESCONTOS SALARIAIS

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

- 1 - Mensalidade de sócio do SEMAPI - sindicato representativo da categoria;
- 2 - 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, limitando-se o total do

desconto em 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial fixado na [cláusula 3ª].

3 - 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 Medida Provisória nº 130/03.

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 - Para as empresas que possuem em seus quadros 20 (vinte) ou mais empregados será incentivado pelo empregador a criação de uma associação de empregados a qual passará a administrar tais convênios.

Parágrafo Terceiro - 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA ÀS RESCISÕES CONTRATUAIS

A partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as rescisões de contrato de trabalho dos empregados que contem com um (1) ano ou mais de trabalho, se submetidas pelas partes à assistência sindical, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias da data derradeira para homologação da rescisão contratual, deverão ser assistidas pelo sindicato profissional conveniente, comprometendo-se as empresas a submeterem previamente ao sindicato os termos da rescisão e respectivos documentos para a devida assistência, bem como a comparecer, presencial ou virtualmente, ao ato.

Parágrafo Único – A assistência à rescisão contratual ora ajustada tem caráter opcional, somente sendo obrigatória ao sindicato se for solicitada pelo empregado desligado e pela empregadora, devendo ocorrer pelo procedimento eleito pelas partes – presencial no sindicato ou virtual – no prazo de até 10 dias úteis após a solicitação das partes.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas devem proporcionar a seus empregados, em no mínimo uma oportunidade no ano, cursos ou atividades de qualificação profissional sem ônus para os mesmos.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - ACOMPANHAMENTO ESCOLAR

Na hipótese do empregado (a) necessitar acompanhar filho(a) menor à escola ou for por esta convocado para comparecer, coincidindo com o horário de trabalho, o período correspondente será abonado, sem prejuízo aquele, mediante apresentação do comprovante de comparecimento.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - CADASTRAMENTO JUNTO AO SESC

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - 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 OCTAGÉSIMA SEXTA - ABONO ASSIDUIDADE

O empregado que no período aquisitivo de férias não tiver falta não justificada e até 5(cinco) faltas justificadas, exceto as faltas legais previstas no artigo 473 da CLT, terá direito a 2 (dois) dias de folga, no período subsequente ao período aquisitivo.

Parágrafo Único: As empresas não poderão considerar as folgas motivacionais como faltas, para fins de não concessão do abono assiduidade.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE FERTILIDADE

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - 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. As empresas realizarão em parceria com os sindicatos, campanhas educativas e de sensibilização, visando a prevenção do vírus da AIDS.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - TELETRABALHO

Findo o Estado de Calamidade Pública (Pandemia), a empresa que mantiver este regime de trabalho, fica obrigada a manter todos os benefícios anteriores decorrentes do contrato de trabalho.

Parágrafo Único: Todas as despesas decorrentes da aplicação do regime de teletrabalho, como internet, equipamentos tecnológicos, energia e outras necessárias para o seu funcionamento, serão suportadas exclusivamente pelo empregador, sob pena de ser o empregado indenizado de tais despesas.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - ADEQUAÇÃO DE FUNÇÃO E LOCAL DE TRABALHO

A 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 NONAGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULAS ECONÔMICAS REFERENTES A DATA-BASE 2026

Todas as cláusulas de natureza econômica, em relação aos seus índices de reajustamento, serão objeto de nova negociação na data-base de 1º de maio de **2027**.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADE ADMINISTRATIVA

Será garantido ao empregado que estiver submetido a penalidade administrativa o acompanhamento por Comissão Paritária de Sindicância onde o Sindicato suscitante notificará, por qualquer meio, a Entidade Patronal ora acordante que diligenciará junto a empresa.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE MATERIAL EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPIS)

As Empresas deverão fornecer aos seus empregados sem quaisquer ônus, Equipamentos de Proteção Individual, suficientes e adequados, considerando-se as atividades desempenhadas, bem como os riscos a que estejam expostos, imprescindíveis ao desempenho de suas funções conforme a legislação vigente, em especial as NR -10 e 17. Tais equipamentos de proteção serão substituídos sempre que necessário.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO HOMO AFETIVA

Os benefícios desta Convenção Coletiva aplicáveis aos cônjuges dos empregados, são extensivos aos casos em que a união decorra de relação homo afetiva.

}

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

**CARLOS GILBERT ROUSSELET CONTE
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO COMERCIAL FACTORING DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA**

[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>.

