

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003976/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051183/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.209086/2026-34
DATA DO PROTOCOLO: 08/10/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.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 EMPRESAS PREST SERV ELETRO-ELETRONICAS EST RS, CNPJ n. 97.259.881/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROGERIO FONSECA;

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**

Ficam instituídos os seguintes pisos salariais para os empregados com jornada de 220 horas mensais que atuam em empresas privadas:

A partir de 1º de Maio de 2026:

I -Empregados em Geral

a) Office-boy e ocupados em serviços de limpeza (Copeiro, faxineiro, limpador, auxiliar de limpeza, servente de limpeza) e jovens aprendizes: **R\$ 1.621,04** (um mil, seiscentos e vinte e um reais e quatro centavos);

b) Auxiliar Técnico em Eletrônica e Informática (empregados que exerçam as atividades de montagem e desmontagem de aparelhos eletroeletrônicos em geral, eletrodomésticos, informática, telefonia móvel e celular, higienização de peças, auxílio na montagem de porteiros eletrônicos e monitoramento de circuitos fechados de segurança e demais auxílios relacionados a serviços externos): **R\$ 1.702,79** (um mil, setecentos e dois reais e setenta e nove centavos);

c) Que percebam salário fixo, 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 di-
empregados de empresas de cobrança de pedágio: **R\$ 1.702,79** (um mil, setecentos e dois reais e setenta centavos);

d) Empregados que percebam salário misto ou comissões, inclusive para os empregados que exercem a função de técnico em eletrônica, técnico em informática, técnico mecânico, técnico em sonorização, técnico em manutenção de equipamentos hospitalares (empregados que exerçam as atividades de montagem e desmontagem de aparelhos eletroeletrônicos em geral, eletrodomésticos, informática, telefonia móvel e celular, higienização de peças, auxílio na montagem de porteiros eletrônicos e monitoramento de circuitos fechados de segurança e demais auxílios relacionados a serviços externos) e os empregados que exercem a função de agente de segurança em empresas de tele alarme: **R\$ 1.895,69** (um mil, oitocentos e noventa e cinco reais e sessenta e nove centavos);

Parágrafo Único – Os pisos estabelecidos no caput da presente cláusula nunca serão inferiores ao Salário Mínimo Nacional, sendo que no caso de jornada reduzida será considerado o Salário Mínimo Nacional proporcional a jornada contratada.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de maio de 2026 os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante, serão reajustados pelo índice de 4,61% (quatro inteiros e sessenta e um centésimos por cento).

O percentual somado incidirá sobre o salário resultante da convenção coletiva ora revista.

O reajuste salarial previsto no "caput" desta cláusula incidirá sobre a parcela salarial até o valor equivalente a **R\$ 13.029,66** (treze mil, vinte e nove reais e sessenta e seis centavos). A parcela excedente a esse valor será objeto de negociação entre o empregado e o empregador.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - Os salários corrigidos na forma do caput a parágrafo primeiro ou em percentual proporcional nos casos de empregados admitidos após a data base da categoria serão considerados como base de cálculo para a recomposição salarial a ser negociada em maio de **2027**.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL

Os empregados em empresas privadas representadas pelo sindicato acordante que hajam ingressado na empresa após a data-base terão, a sua taxa de reajustamento proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

Parágrafo Único - 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, conforme tabela abaixo:

Mês Admissão	Reajuste
MAI/25	4,61%
JUN/25	4,23%
JUL/25	3,84%
AGO/25	3,46%
SET/25	3,07%
OUT/25	2,69%
NOV/25	2,31%
DEZ/25	1,92%
JAN/26	1,54%
FEV/26	1,15%
MAR/26	0,77%
ABR/26	0,38%

CLÁUSULA SEXTA - 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 novembro de 2026, correspondendo ao salário de outubro de 2026.**

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional acordante 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, 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.

CLÁUSULA OITAVA - 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 MTE 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.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO DE VALORES DE CHEQUES E CÉDULAS FALSAS

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 DÉCIMA - 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, limitando-se o total do desconto em 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial fixado na cláusula "Pisos Salariais", letra "c"; 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 - 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.

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

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 - 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 TERCEIRA - RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO

Os empregadores ficam obrigados 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CÁLCULO DO REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONADO

As empresas obrigam-se a calcular o repouso semanal do empregado comissionado, tendo como base o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicado pelos domingos e feriados a que fizer jus.

Parágrafo único – No caso de empregado contratado para trabalhar menos do que 5 (cinco) dias por semana, o cálculo do repouso semanal do empregado comissionado tomará como base o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias úteis da semana e multiplicado pelos domingos e feriados a que fizer jus.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 - O empregado comissionado terá o valor das férias 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 Terceiro - Não serão atualizadas, em nenhuma hipótese, as comissões referentes ao último mês do período base de cálculo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SALÁRIO 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 SÉTIMA - 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 20 (vinte) 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS

As empresas 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, por ocasião da formalização da rescisão do contrato de trabalho.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 requererem e gozarem férias até o mês de agosto, as empresas obrigam-se a pagar, no mês de outubro, a antecipação prevista no "caput" desta cláusula, desde que os

empregados requeiram até o dia 10 de outubro.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUINQUENIO

Os empregadores pagarão a seus empregados admitidos antes de **1º de novembro de 2020**, a título de adicional por tempo de serviço, o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário-base, a cada 5 (cinco) anos de efetivo trabalho para o mesmo empregador, contados ininterruptamente a partir da contratação.

Parágrafo Primeiro – Para os empregados admitidos a partir de **1º de novembro de 2020** o percentual previsto no caput da presente cláusula será reduzido para **3%**.

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

Parágrafo Terceiro - Os adicionais por tempo de serviço já pagos pelas empresas a seus empregados com base em contratação individual desvinculada da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser objeto de compensação, não se aplicando a presente cláusula em caso de percepção de benefício mais vantajoso.

Parágrafo Quarto – É fixado a este título um teto no valor de **R\$ 2.291,94** (dois mil, duzentos e noventa e um reais e noventa e quatro centavos).

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

Os empregadores fornecerão um auxílio funeral ao cônjuge ou dependente do empregado falecido, **a partir de 1º de maio de 2026**, em valor de **R\$ 4.343,64** (quatro mil, trezentos e quarenta e três reais e sessenta quatro centavos), desde que as empresas não mantenham ou subsidiem seguro de vida em grupo para seus empregados.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO RANCHO

As empresas concederão aos seus empregados, uma vez por ano, um rancho no valor mínimo de **R\$ 148,24 (cento e quarenta e oito reais e vinte e quatro centavos)** a ser pago entre 1º de maio e 10 de dezembro de **2026**, independentemente do tempo de serviço.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALES ALIMENTAÇÃO E/OU REFEIÇÃO

O benefício vale alimentação e/ou refeição previsto na presente cláusula deverá ser fornecido e reajustado nas condições e índices abaixo definidos, independentemente do valor praticado pelo empregador.

I - Os empregadores representados pelo sindicato conveniente reajustarão o vale-refeição e/ou alimentação fornecidos aos seus empregados que laboram em jornada de seis horas, a partir de 1º de maio de 2026, no percentual equivalente à 5% (cinco por cento), não podendo o benefício ser inferior ao valor mínimo de R\$ 27,65 (vinte e sete reais e sessenta e cinco centavos) por dia trabalhado, independentemente do desconto estabelecido pela legislação do PAT.

II - Os empregadores representados pelo sindicato conveniente reajustarão o vale-refeição e/ou alimentação fornecidos aos seus empregados que laboram em jornada de oito horas, a partir de 1º de maio de 2026, no percentual equivalente à 5% (cinco por cento), não podendo o benefício ser inferior ao valor mínimo de R\$ 28,75 (vinte e oito reais e setenta e cinco centavos) 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 vales 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 mantêm estabelecimento próprio ou convênio com terceiros de fornecimento de alimentação, em condições iguais de qualidade nutricional. Fica estabelecido que as empresas que mantêm convênio 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.

Parágrafo Quarto - As diferenças no valor do vale referentes aos meses de maio, junho, julho, agosto e setembro de 2026 deverão ser pagas aos empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês de novembro de 2026, correspondendo ao salário de outubro de 2026.

Parágrafo Quinto - Não poderão os empregadores descontar de seus empregados o VR/VA nos dias em que houver faltas justificadas pelo empregado. O não desconto deste benefício não se aplica para os casos de Empresas enquadradas como Microempreendedor Individual (MEI), Microempresa (ME) e Empresa de Pequeno Porte (EPP), conforme o enquadramento do SEBRAE.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Os empregadores manterão apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados, de adesão facultativa, a partir de **1º de maio de 2026**, nos seguintes valores: **R\$ 27.962,88 (vinte e sete mil, novecentos e sessenta e dois reais e oitenta e oito centavos)** por morte natural e **R\$ 55.941,95 (cinquenta e cinco mil, novecentos e quarenta e um reais e noventa e cinco centavos)** por morte acidental ou invalidez permanente acidentária.

Parágrafo Primeiro - Caso seja adotada sistemática diversa da ora ajustada - valores e inclusão de invalidez permanente por doença e/ou serviço de assistência funeral - na convenção coletiva a ser firmada pelos ora acordantes e que beneficia os empregados de fundações do Estado, a nova sistemática será, no prazo de 30 (trinta)

dias contados da assinatura do ajuste, estendida para as empresas privadas, desde que sejam as mesmas imediatamente comunicadas pelos sindicatos convenientes.

Parágrafo Segundo - Os empregadores participarão com 90% (noventa por cento) do valor do prêmio, cabendo o pagamento dos 10% (dez por cento) restantes aos empregados.

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

Parágrafo Quarto - 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JUSTA CAUSA - ESPECIFICAÇÃO DE MOTIVOS

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 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 PRIMEIRA - ESTAGIÁRIOS

Fica estabelecido que as empresas que contratarem estagiários deverão 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 - As empresas deverão viabilizar para os estagiários que o seu horário de trabalho não conflite com o estágio curricular obrigatório.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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 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 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 SEXTA - 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.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Para a formação da comissão eleitoral e a convocação das eleições para a constituição da comissão de representação dos empregados, os trabalhadores poderão utilizar o quadro mural mediante a autorização do empregador.

Parágrafo único - A empresa envidará esforços para levar ao conhecimento de seus colaboradores em regime home office os editais, avisos e notícias divulgadas pelo sindicato profissional no quadro mural da empresa.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 em até 6 (seis) meses da data da eleição pela qual foi convocado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE 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 150 (cento e cinquenta) dias;

b) sempre que as horas suplementares, em cada período de compensação, atingirem o número de 100 (cem), sem que tenham sido objeto de compensação, fica vedada a realização de novas horas suplementares para fins de futura compensação;

c) as empresas que utilizam regime de compensação horária deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado; e

d) 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 150 (cento e cinquenta) 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 23ª (vigésima terceira) 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 Sexta - 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 Sétimo - 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 Oitavo - 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.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO DO PIS

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 ou nos casos de crédito em conta corrente do empregado.

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 - 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 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 (dezesesseis) anos de idade ou excepcionais, e ainda, de pai e mãe acima de 60 (sessenta) anos, mediante comprovação médica. O benefício fica limitado a 12 (doze) faltas ao ano.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HORAS TRABALHADAS EM REPOUSOS E FERIADOS

Os repousos e feriados trabalhados deverão ser pagos com adicional de 130% (cento e trinta por cento) sobre a hora laborada, já incluída a dobra da lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATRASOS 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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 5 (cinco) dias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO DE DOENÇA

As empresas ficam obrigadas a 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 Único - As empresas ficam obrigadas aceitar, para todos os efeitos, atestados exclusivamente para tratamentos dentários em caso de emergências. As empresas não estão obrigadas a aceitar atestado quando de tratamentos dentários que não são emergenciais. Os atestados para tratamentos dentários emergências ficam limitados a 12 (doze) dias ao ano.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Os empregadores se obrigam a cumprir as portarias e normas regulamentadoras sobre segurança e medicina do trabalho vigentes.

Parágrafo Primeiro - 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 Segundo - 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 Terceiro - 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 Quarto - 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 TERCEIRA - PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Os sindicatos profissional e econômico realizarão ações conjuntas relativas a 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 SINDAT-RS.

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

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DELEGADO SINDICAL MUNICIPAL

As empresas reconhecerão a estabilidade provisória ao 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 QUINTA - DELEGADO SINDICAL POR EMPRESA

Os empregadores reconhecerão a estabilidade provisória do Delegado Sindical na empresa, durante a vigência do presente acordo.

Parágrafo Primeiro - Os delegados serão indicados pelo sindicato profissional (ou eleitos pelos empregados), passando a gozar de 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 os efeitos da presente cláusula, o total de empregados da referida empresa, condicionando-se a escolha à 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 SEXTA - DELEGADO SINDICAL - LIMITES

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

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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, no prazo máximo de 10 (dez) dias após os respectivos recolhimentos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DA RAIS PELO E-SOCIAL

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 e-Social.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Os empregadores dos trabalhadores beneficiados pela presente convenção contribuirão para os cofres do Sindicato das Empresas Prestadoras de Serviços Eletroeletrônicas do Estado do Rio Grande do Sul - SINDAT, mediante guias próprias e nos estabelecimentos bancários indicados, com importância equivalente a 2 (dois) dias de salário de

todos os seus empregados, do mês de outubro de 2026, já reajustados pela presente convenção coletiva. O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 19 de novembro de 2026.

Parágrafo Primeiro - Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título de contribuição assistencial com valor inferior a R\$ 151,80 (cento e cinquenta e um reais e oitenta centavos).

Parágrafo Segundo - As empresas devem preencher o formulário disponível no link: <https://forms.gle/Xm9HFTuDYVQZ3sMa9> até 30/10/2026, informando o número total de empregados e o valor da folha de pagamento referentes ao mês de apuração da contribuição mencionada no caput. Em caso de impossibilidade, no mesmo prazo, entrar em contato por e-mail: sindatrs@sindatrs.com.br ou WhatsApp 51-986011280. O descumprimento acarretará as penalidades previstas neste instrumento.

Parágrafo Terceiro - De acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), o SINDAT compromete-se a tratar os dados pessoais eventualmente recebidos, informando desde já que os dados serão usados apenas para os fins previstos nesta convenção, garantindo-se a confidencialidade e segurança das informações.

Parágrafo Quarto - Fica estabelecido que qualquer discussão que envolva a Contribuição Negocial em favor do Sindicato das empresas prevista nesta Cláusula, é de responsabilidade exclusiva deste, restando indene o Sindicato laboral.

Parágrafo Quinto - O não pagamento das contribuições na data informada no caput, ou o pagamento a menor, resultará na aplicação das penalidades previstas neste instrumento e no art. 600 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), salvo disposição expressa em sentido diverso pelo SINDAT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão dos salários de seus empregados a contribuição assistencial instituída na forma do art. 513 da CLT.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores descontarão de seus empregados, a título de contribuição assistencial, o valor correspondente a dois dias de salário percebido em quatro oportunidades sendo que **1/4 na folha de pagamento referente ao mês de novembro de 2026, 1/4 na folha de dezembro de 2026, 1/4 na folha de janeiro de 2027 e 1/4 na folha de fevereiro de 2027**, 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 - O sindicato dos empregados consigna que conforme deliberado na assembleia da categoria profissional e em conformidade com o acordo judicial firmado entre o SEMAPI e o MINISTÉRIO PÚBLICO do TRABALHO, nos autos da AÇÃO CÍVEL PÚBLICA de nº 000066320115040021, em qualquer hipótese de ajuste de cláusula de contribuição assistencial em convenção ou acordo coletivo de trabalho, o sindicato profissional deverá reproduzir a seguinte redação:

a) 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 do registro desta convenção coletiva no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, considerando para validade a data da postagem nos correios;

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.

b) 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.

c) 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.

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

e) 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 terceiro do art. 444 e o art. 507-A, todos da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - VALIDADE DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Os acordos coletivos de trabalho envolvendo os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser obrigatoriamente assistidos pelo sindicato patronal ora conveniente, sob pena de ineficácia.

Parágrafo Único - A regra prevista no caput da presente cláusula não se aplica aos acordos coletivos de participação nos lucros e resultados e também aos que se aplicam exclusivamente às fundações de direito privado instituídas e mantidas pelo Estado do Rio Grande do Sul.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DO ACOMPANHAMENTO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

No prazo de 120 (cento e vinte) dias contados da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho a Comissão Permanente de Acompanhamento das Rescisões Contratuais, composta por representantes das entidades convenientes apresentará relatório conclusivo com relação a alteração de suas atribuições conforme previsto nos parágrafos abaixo.

Parágrafo Primeiro - A referida Comissão, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderá ter alterado o seu alcance para incluir a assistência às homologações contratuais, quitação anual dos contratos de trabalho, auxílio nas negociações de acordos extrajudiciais, arbitragem para hipersuficientes, e conciliações prévias, ocasião em que serão discutidas as fontes de custeio das atividades da Comissão.

Parágrafo Segundo - Por iniciativa de empregado ou empregador os termos de rescisão contratual com a discriminação das parcelas rescisórias, poderão ser encaminhados previamente à Comissão com o objetivo de evitar divergências entre as partes por ocasião da formalização da rescisão.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DA CONVENÇÃO

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 da convenção coletiva por até 60 (sessenta) dias, as cláusulas deste instrumento coletivo não serão incorporadas aos contratos de trabalho dos empregados da categoria.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - CONSTRANGIMENTO MORAL

As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas 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.

Parágrafo Único - 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 SEXAGÉSIMA NONA - CURSOS

As empresas envidarão esforços para proporcionar aos empregados cursos de qualificação ou recolocação profissional.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DO SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA

Fica estabelecido que os empregadores poderão 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO REGIME DE TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho em regime exclusivo, que não se confunde por sua própria natureza com trabalho externo, a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Parágrafo Primeiro - O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Parágrafo Segundo - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho exclusivo deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Parágrafo Terceiro - Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho exclusivo desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Parágrafo Quarto - Salvo regra específica válida durante o período de pandemia poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo Quinto - Os empregados em teletrabalho exclusivo, em regra geral, não poderão ter a sua jornada controlada, não podendo lhes ser exigido o cumprimento de horários pré-estabelecidos, hipótese que não terão direito ao pagamento de eventuais horas tidas como extraordinárias.

Parágrafo Sexto - Caso as partes estabeleçam controle de jornada aos empregados em teletrabalho exclusivo, o mesmo poderá ser realizado através do acionamento dos equipamentos de trabalho, registro a distância por equipamento móvel, registro por exceção e outras formas alternativas que garantam a correta e fiel marcação dos horários de início e final da jornada.

Parágrafo Sétimo – Havendo controle horário, empregado e empregador poderão ajustar no contrato de trabalho ou aditivo que a prestação de horas extraordinárias somente poderão ser realizadas com prévia autorização do empregador.

Parágrafo Oitavo – Havendo controle horário, as horas extras poderão ser compensadas, respeitada a cláusula geral prevista na Convenção ou no Acordo Coletivo de Trabalho.

ITEM 2º - DO REGIME HÍBRIDO DE TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho em regime híbrido a prestação de serviços tanto nas dependências como fora das dependências do empregador, sendo que nesta última hipótese com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Parágrafo Primeiro - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho híbrido deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Parágrafo Segundo - O contrato de trabalho também deverá estipular a quantidade de dias ou de dias mínimos na semana ou no mês que o empregado deverá comparecer à unidade da empresa e se os mesmos serão determinados pelo empregador ou de livre escolha do empregado, com definição de prazo de comunicação entre as partes.

Parágrafo Terceiro - O contrato poderá estabelecer regras mais flexíveis de comparecimento às dependências da empresa, inclusive a não fixação de número de dias mínimos ou quantidade fixa de dias de comparecimento à empresa para o trabalho presencial.

Parágrafo Quarto - Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho híbrido desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Parágrafo Quinto - Salvo regra específica válida durante o período de pandemia poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho híbrido para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo Sexto - Os empregados em teletrabalho híbrido, em regra geral, não poderão ter a sua jornada controlada quando da prestação de serviços fora das dependências do empregador, não podendo lhes ser exigido o cumprimento de horários pré-estabelecidos quando em teletrabalho, hipótese que não terão direito ao pagamento de eventuais horas tidas como extraordinárias.

Parágrafo Sétimo - Caso as partes estabeleçam controle de jornada quando da prestação de serviços fora das dependências da empresa, o mesmo poderá ser realizado através do acionamento dos equipamentos de trabalho, registro a distância por equipamento móvel, registro por exceção e outras formas alternativas que garantam a correta e fiel marcação dos horários de início e final da jornada.

Parágrafo Oitavo – Havendo controle horário no regime de teletrabalho, empregado e empregador poderão ajustar no contrato de trabalho ou aditivo que a prestação de horas extraordinárias somente poderão ser realizadas com prévia autorização do empregador.

Parágrafo Nono – Havendo controle horário no regime de teletrabalho, as horas extras poderão ser compensadas, respeitada a cláusula geral prevista na Convenção ou no Acordo Coletivo de Trabalho.

ITEM 3º - DO CONTRATO DE TRABALHO

O aditivo ao contrato de trabalho ou o contrato de trabalho admissional que estabeleçam o teletrabalho deverá ser formalizado entre as partes e conter: a) identificação, assinaturas (eletrônicas ou não) e domicílio ou sede das partes; b) menção expressa do regime de teletrabalho (exclusivo ou híbrido), e correspondente remuneração; c) indicação, quando for o caso, da jornada de trabalho e a forma de controle; e d) disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Parágrafo Primeiro - O empregado deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.

Parágrafo Segundo - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

Parágrafo Terceiro – As despesas próprias de manutenção da residência, como de eletricidade, telefonia, e de conexão a redes, não serão suportadas pelo empregador.

Parágrafo Quarto – O empregador arcará com as despesas decorrentes de alterações nos planos de conexão do empregado, caso sejam as mesmas necessárias e previamente aprovadas pelo empregador.

Parágrafo Quinto – Empregado e empregador poderão, de modo não obrigatório, ajustar, por mútuo acordo, o pagamento de ajuda de custo vinculada ao teletrabalho, sendo o pagamento e seu recebimento formalizados pelas partes.

Parágrafo Sexto – As utilidades mencionadas neste Item não integram a remuneração do empregado.

ITEM 4º - DA IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE OS EMPREGADOS EM GERAL E OS EM TELETRABALHO

O empregado em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais empregados, com exceção dos destacados na presente cláusula, não havendo qualquer prejuízo quanto à sua remuneração, quanto aos direitos previstos na norma coletiva, e outros benefícios concedidos por liberalidade pelo empregador.

Parágrafo Primeiro - Os empregados em teletrabalho não têm direito ao vale transporte (salvo quando dos deslocamentos casa-empresa e proporcionais a estes dias).

Parágrafo Segundo – O direito ao vale refeição integral está garantido, salvo para os empregados de empresas que antes do início da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho já forneciam refeição em refeitórios ou restaurantes conveniados.

Parágrafo Terceiro – No caso de empresa que já adotava o sistema de restaurante conveniado, a obrigação em relação ao teletrabalhador será de fornecimento de vale refeição em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho em substituição ao benefício anterior.

Parágrafo Quarto - No caso de empresa que já fornecia alimentação em refeitório próprio, a obrigação em relação ao teletrabalhador será de fornecimento, a partir de 1º de novembro de 2020, de vale refeição em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho em substituição ao benefício anterior.

Parágrafo Quinto - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao empregado em teletrabalho, em caso de necessidade, preparação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva atividade.

Parágrafo Sexto - O empregador deve adotar políticas pra evitar o isolamento do trabalhador, garantindo eventuais contatos presenciais na empresa e com outros empregados, que não descaracterizarão a natureza do trabalho.

Parágrafo Sétimo – O empregado em teletrabalho deverá ser informado periodicamente sobre os resultados de seu trabalho.

ITEM 5º - DA PRIVACIDADE DO EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO

O empregador deve respeitar a privacidade do empregado em regime de teletrabalho e os tempos de descanso e de repouso.

Parágrafo único - Constitui infração grave a violação do disposto nesta cláusula.

ITEM 6º– DAS PRECAUÇÕES PARA QUE SE EVITE DOENÇAS E ACIDENTES DO TRABALHO

O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho.

Parágrafo Primeiro – O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Parágrafo Segundo – O empregador deverá empreender seus melhores esforços para qualificar o empregado para que atinja no teletrabalho níveis adequados de segurança e higiene.

ITEM 7º– DA PROTEÇÃO DE DADOS

A empresa e os empregados em teletrabalho deverão proteger os dados fornecidos por ambas as partes, sendo vedada qualquer forma de compartilhamento que não seja relacionado a atividade contratada.

Parágrafo Único – A empresa poderá monitorar as atividades empreendidas pelo empregado através das ferramentas de TI disponibilizadas para a execução do trabalho.

ITEM 8º– DO USO DE IMAGEM E VOZ

A categoria consente coletivamente o uso de imagem e voz dos empregados, inclusive quando se tratar de produção de atividades que serão difundidas em plataformas digitais abertas em que sejam utilizados os dados pessoais dos empregados (imagem, voz, nome).

Parágrafo Único – Quando se tratar de material produzido pelos empregados, o consentimento para divulgação deverá ser estabelecido em termo específico ajustado entre empregado e empregador.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 SEPTAGÉSIMA QUARTA - USO DO BANHEIRO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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 SEPTAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTOS DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

As empresas deverão fornecer aos seus empregados sem quaisquer ônus a estes últimos, equipamentos de proteção individual, suficientes e adequados, tais como: luvas, botas, toucas, capas e outros, quando imprescindíveis ao desempenho de suas funções, conforme a legislação vigente. Tais equipamentos de proteção serão substituídos sempre que necessários.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CONTINUIDADE DO PLANO DE SAÚDE

É assegurado ao ex-empregados demitidos 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 todas as disposições do art. 30 da Lei 9.656/98 e as condições fixadas na Resolução 279 da ANS.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ACOMPANHAMENTO ESCOLAR

Na hipótese do 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE RESCISÕES

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS até dez dias contados a partir do término do contrato.

Na hipótese de aviso prévio indenizado for superior a quarenta dias o pagamento será no 1º dia útil subsequente ao quadragésimo dia.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ANOTAÇÃO DAS COMISSÕES

As empresas que remuneram seus empregados à base de comissões, ou fixo mais comissões, ficam obrigadas a anotar na carteira do empregado o percentual que será aplicado para o cálculo das comissões.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - 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 OCTAGÉSIMA QUINTA - 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 OCTAGÉSIMA SEXTA - 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 as empresas integrantes da categoria econômica e seus respectivos empregados.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO

As empresas ficam obrigadas a promover a anotação na CTPS do empregado da função efetivamente exercida no estabelecimento ou quando a mesma for alterada.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 NONAGÉSIMA - ABONO ASSIDUIDADE

O empregado que no período aquisitivo de férias não tiver falta não justificada e até 2 (duas) faltas justificadas, exceto as faltas legais previstas no artigo 473 da CLT, terá direito a 3 (três) 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 NONAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 NONAGÉSIMA SEGUNDA - 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 NONAGÉSIMA TERCEIRA - 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, **exceto, para os casos de Empresas enquadradas como Microempreendedor Individual (MEI), Microempresa (ME) e Empresa de Pequeno Porte (EPP), conforme o enquadramento do SEBRAE.**

}

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

ROGERIO FONSECA
PRESIDENTE
SINDICATO EMPRESAS PREST SERV ELETRO-ELETRONICAS EST RS

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>.

