Imprimir Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000378/2024
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/02/2024
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000603/2024
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.201186/2024-51
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/02/2024

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

SINDRATAR/RS - SINDICATO DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS NO SEGMENTO DE REFRIGERACAO, AQUECIMENTO, CLIMATIZACAO E VENTILACAO RS, CNPJ n. 18.006.733/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ABEL SILVA KOLOGESKI;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFRIGERACAO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR NO RIO GRANDE DO SUL-SINDIGEL/RS, CNPJ n. 15.635.336/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADRIANO PORTO BENEVIDES;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **refrigeristas, técnicos em calefação. lavadoras e ar condicionado, consultores técnicos em vendas de peças de refrigeração e calefação**, com abrangência territorial em **RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
### PISO SALARIAL

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

**A partir de 1º de janeiro de 2024 ficam instituídos os seguintes pisos salariais para os empregados com jornada de 220 horas mensais:**

Fica estabelecido que os pisos salariais da categoria profissional serão pagos na forma das condições discriminadas abaixo, segundo a seguinte diferenciação:

Pisos salariais **COM REPIS**:

a) **Jovens aprendizes**: R$ 1.412,40 (um mil e quatrocentos e doze reais e quarenta centavos) por mês ou R$ 6,42 (seis reais e quarenta e dois centavos) por hora;

b) **Auxiliar Técnico, Meio Oficial e Ajudantes** que exerçam as atividades de montagem e desmontagem de aparelhos eletrodomésticos: R$ 1.561,00 (um mil e quinhentos e sessenta e um reais) por mês;

c) **Refrigeristas em Geral, Calefação em Geral, Refrigeração em Geral, Ventilação em Geral e Máquinas de Lavar Roupa em Geral**: R$ 1.625,69 (um mil e seiscentos e vinte e cinco reais e sessenta e nove centavos) por mês;

d) **Técnico em Refrigeração em Geral, Técnicos em Aquecimento em Geral, Técnicos em Máquinas Lavadoras Roupa em Geral**, desde que tenham Diplomas de Entidades Registradas pelo Ministério da Educação: R$ 1.786,93 (um mil e setecentos e oitenta e seis reais e noventa e três centavos) por mês; e

e) **Empregados que percebam salário misto + comissões, consultores técnicos em vendas de peças de refrigeração e calefação**: R$ 1.594,42 (um mil e quinhentos e noventa e quatro reais e quarenta e dois centavos) por mês.

Pisos salariais **SEM REPIS**:

Empregados em Geral

a) **Jovens aprendizes**: R$ 1.412,40 (um mil e quatrocentos e doze reais e quarenta centavos) por mês ou R$ 6,42 (seis reais e quarenta e dois centavos) por hora;

b) **Auxiliar Técnico, Meio Oficial e Ajudantes** que exerçam as atividades de montagem e desmontagem de aparelhos eletrodomésticos: R$ 1.734,44 (um mil e setecentos e trinta e quatro reais e quarenta e quatro centavos) por mês;

c) **Refrigeristas em Geral, Calefação em Geral, Refrigeração em Geral, Ventilação em Geral e Máquinas de Lavar Roupa em Geral**: R$ 1.806,33 (um mil e oitocentos e seis reais e trinta e três centavos) por mês;

d) **Técnicos em Refrigeração em Geral, Técnicos em Aquecimento em Geral, Técnicos em Máquinas Lavadoras Roupa em Geral**, desde que tenham Diplomas de Entidades Registradas pelo Ministério da Educação: R$ 1.985,48 (um mil e novecentos e oitenta e cinco reais e quarenta e oito centavos) por mês; e

e) **Empregados que percebam salário misto + comissões**, consultores técnicos em vendas de peças de refrigeração e calefação: R$ 1.771,60 (um mil e setecentos e setenta e um reais e sessenta centavos) por mês.

**Parágrafo primeiro**. Esses salários não serão considerados, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo legal.

**Parágrafo segundo**. Os salários normativos previstos nesta Cláusula somente serão revistos em 1º.01.2025, não sofrendo alteração ou majoração quando do reajuste do salário mínimo ou do Piso Salarial Estadual, nem guardam qualquer relação com os mesmos.

REGISTRO REGIONAL MTE

**CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS**

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's) e manutenção do emprego, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo primeiro**. É pressuposto à adesão ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que a empresa interessada, além de se enquadrar nos requisites estabelecidos nesta cláusula, também seja associada ao SINDRATAR/RS e esteja em dia com as suas contribuições associativas.

**Parágrafo segundo**. Considera-se para os efeitos desta cláusula a pessoa jurídica que aufira receita bruta anual nos seguintes limites:

• Empresa de pequeno porte (EPP), aquela com faturamento superior a R$ 360.000,00 (Trezentos e Sessenta Mil Reais) e igual ou inferior a R$ 4.800.000,00 (Quatro Milhões e Oitocentos Mil Reais);

• Microempresa (ME), aquela com faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (Trezentos e Sessenta Mil Reais);

• Empresas com o limite máximo de 12 (doze) empregados, apurado de acordo com a média mensal anual, no mês de março de cada ano.

• Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar estes limites, prevalecerão os novos valores fixados.

**Parágrafo terceiro**. Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafos 1º e 2º desta cláusula, deverão requerer, até **28 de março de 2024** (para o ano de 2024), a expedição de Certificado de Adesão ao REPIS através do acesso ao site do SINDRATAR/RS, por meio do formulário que deverá ser preenchido com os dados da empresa e conter as seguintes informações:

a) Razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; capital social registrado na JUCEC; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;

b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial - REPIS;

c) Comprovação do pagamento da taxa de adesão no valor de R$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais), a ser emitido no site do SINDRATAR/RS.

d) Declaração do SINDIGEL/RS que todas as contribuições sindicais ao mesmo estão quitadas até a presente data da emissão da referida declaração.

e) A empresa associada ao SINDRATAR/RS e em dia com suas mensalidades associativas terão um desconto de 40% (quarenta por cento) no valor da taxa de adesão.

**Parágrafo quarto**. O valor da taxa será rateado no percentual de 33,33% para o SINDRATAR/RS; 33,33% para o SINDIGEL/RS e 33,33% para despesas de custos operacionais a serem suportadas pelo SINDRATAR/RS.

**Parágrafo quinto**. Constatado o cumprimento dos pré-requisitos, o certificado de adesão ao REPIS será expedido pelo SINDRATAR/RS no prazo máximo de até 03 (três) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação no prazo máximo de até 05 (cinco) dias úteis.

**Parágrafo sexto**. A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa no REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes e eventuais multas previstas na CLT.

**Parágrafo sétimo**. Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do SINDRATAR/RS o certificado de enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial (Certificado de Adesão ao REPIS), que lhes facultará até o exercício em curso.

**Parágrafo oitavo**. As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 3ª desta CCT, com aplicação retroativa.

**Parágrafo nono**. Ficará disponível para o sindicato laboral no site do SINDRATAR/RS a lista das empresas e dos colaboradores, para fins de fiscalização (controle e acompanhamento), relação das empresas que receberam o Certificado de Adesão ao REPIS.

**Parágrafo décimo**. Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula em atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a justiça do trabalho será dirimido mediante a apresentação do Certificado de Adesão ao REPIS a que se refere o parágrafo 7º, desta cláusula.

**Parágrafo décimo primeiro**. Na hipótese de assistência sindical na emissão do Termo de Quitação Rescisório do contrato de trabalho ou Termo de Rescisão do contrato de trabalho, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão corrigidas e pagas.

**Parágrafo décimo segundo**. Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do SINDRATAR/RS o Certificado de enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial (Certificado de Adesão ao REPIS), que terá validade enquanto permanecerem adimplidas e inalteradas as condições de adesão ao REPIS, as quais deverão ser comprovadas anualmente no período de 15 de fevereiro a 31 de março.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Em **1º de janeiro de 2024**, os empregados admitidos até 17/01/2023, terão seus salários, resultantes do estabelecido nas cláusulas 5ª (quinta), "caput" ou item 01, conforme o caso, da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado do Rio Grande do Sul sob o número 10264.100806/2023-54 e registrada em 09 de fevereiro de 2023 sob o nº RS000270/2023, majorados em **4%** (quatro por cento), correspondendo a um aumento máximo de R$ 231,00 (duzentos e trinta e um reais) nos salários fixados por mês e de R$ 1,05 (um real e cinco centavos) sobre os salários fixados por hora.

**01.** Os empregados admitidos a partir de 17/01/2023 e até 17/12/2023 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) do índice estabelecido no “caput”, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, observada a proporção ao reajuste máximo previsto no "caput", conforme a tabela de proporcionalidade abaixo (para os salários fixados por mês - 220hs):

| ADMISSÃO | PERCENTUAL (%) | Valor Máximo (R$) |
|---|---|---|
| Até 17/01/2023 | 4,000 | 231,00 |
| 18/01/2023 a 15/02/2023 | 3,666 | 211,47 |
| 16/02/2023 a 17/03/2023 | 3,333 | 192,26 |
| 18/03/2023 a 16/04/2023 | 2,999 | 172,99 |
| 17/04/2023 a 17/05/2023 | 2,666 | 153,79 |
| 18/05/2023 a 16/06/2023 | 2,333 | 134,58 |
| 17/06/2023 a 16/07/2023 | 1,999 | 115,31 |
| 17/07/2023 a 17/08/2023 | 1,666 | 96,10 |
| 18/08/2023 a 16/09/2023 | 1,333 | 76,89 |
| 17/09/2023 a 17/10/2023 | 0,999 | 57,63 |
| 18/10/2023 a 16/11/2023 | 0,666 | 38,42 |
| 17/11/2023 a 17/12/2023 | 0,333 | 19,21 |

**02**. Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 01/01/2023, inclusive, salvo aquelas não compensáveis, definidas como tais pela antiga Instrução n° 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho..

**03.** Os salários, resultantes do ora clausulado, serão calculados até a unidade de centavo de real, desprezando-se a parte fracionária seguinte.

**04.** O teto máximo de aplicação do disposto nesta cláusula corresponde ao valor de R$ 5.768,40 (cinco mil e setecentos e sessenta e oito reais e quarenta centavos) para os salários fixados por mês e de R$ 26,22 (vinte e seis reais e vinte e dois centavos) para os salários fixados por hora.

**05.** Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida o foi de forma transacional e quita a inflação verificada até 31 de dezembro de 2023.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

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 TRABALHADORES EM REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DO AR NO RIO GRANDE DO SUL-SINDIGEL/RS notificará a empresa, por meio de correspondência registrada (AR) para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias, 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 menor piso.

**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 menor piso da categoria.

**Parágrafo quarto**. A despesa decorrente do envio da Correspondência Registrada (AR), referida no § 1º desta Cláusula será paga pela empresa notificada, em favor do SINDIGEL/RS, conforme valores estabelecidos em Tabela da EBCT.

## REMUNERAÇÃO DSR

### CLÁUSULA SÉTIMA - CALCULO DO REPOUSO SALARIAL 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.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADO NOVO

Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo no mesmo cargo.

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

### CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALARIO 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 único**. 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, também 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 PRIMEIRO 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS

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 SINDIGEL/RS • sindicato representativo da categoria;

b) convênios de fornecimento de alimentação e/ou cesta básica, inclusive sob a forma de Cartão Alimentação, convênio de plano de saúde (medicamentos, óptico, médicos, odontológicos e psiquiátricos), limitando-se o total do desconto em 30% (trinta por cento) do salário base;

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 10.820/2003.

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

**Parágrafo Segundo**. As mensalidades e contribuições descontadas dos trabalhadores do SINDIGEL/RS, em folha de pagamento, deverão ser repassadas ao sindicato laboral até o 7º dia útil do mês subsequente ao vencido.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO

Os empregadores ficam obrigados a fornecer a seus empregados, por qualquer meio, 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 SEGUNDA - 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 do IBGE.

**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 do IBGE.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho deverão ser satisfeitas conjuntamente com o pagamento da folha salarial do mês de fevereiro de 2024, sem quaisquer ônus ou penalidades aos empregadores.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

## 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As empresas poderão 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.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 (do substituído) não esteja suspenso ou interrompido.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUINQUENIO

Os empregadores pagarão a seus empregados, a título de adicional por tempo de serviço, o percentual de 2% (dois por cento) sobre o salário base, a cada 5 (cinco) 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.

**Parágrafo primeiro**. Para cálculo do valor quinquênio é estabelecido um teto de base de cálculo máximo no valor de R$ 2.409,00 (dois mil e quatrocentos e nove reais).

**Parágrafo segundo.** A partir de 1º de janeiro de 2023, as empresas que ainda não o fizeram, poderão passar a observar o limite de aplicação previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, sem que tal procedimento possa ser invocado como alteração lesiva do contrato de trabalho ou fundamento à pretensão ao pagamento de diferenças de qualquer natureza.

**Parágrafo terceiro.** Os valores pagos a maior até dezembro de 2022 a título de quinquênios, em decorrência da inobservância do limite de aplicação previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, não poderão, em hipótese alguma, serem objeto de compensação, desconto ou restituição.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PREMIO ASSIDUIDADE

As empresas concederão aos seus empregados, uma vez por ano, um rancho no valor mínimo de R$ 145,00 (cento e quarenta e cinco reais) a título de prémio assiduidade.

**Parágrafo primeiro**. A vantagem será concedida para aqueles trabalhadores que não contem com qualquer falta/ausência injustificada ao trabalho, ou atraso superior a 5 minutos, nos doze meses que antecederem a data de pagamento da vantagem, o que poderá ocorrer entre 1º de janeiro e 30 de dezembro.

**Parágrafo segundo**. O gozo de licença maternidade ou paternidade não prejudicará o recebimento do prêmio, assim, como afastamento por Benefício Previdenciário (B91), por Acidente do Trabalho, pelo prazo de até 180 (cento e oitenta) dias; já os empregados afastados em razão de Benefício Previdenciário (B31) por doença comum, terão sua participação calculada de modo proporcional ao período efetivamente trabalhado.

**Parágrafo terceiro**. Será considerado o período efetivamente trabalhado, considerando-se para esse fim a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias ou a 110 (cento e dez) horas de trabalho como mês integral de serviço.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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. Admitida a possibilidade de pagamento da vantagem em dinheiro. O Vale-Transporte fornecido pelo empregador deverá ser utilizado exclusivamente pelo empregado em seus deslocamentos casa/trabalho/casa, não podendo ceder para terceiros nem o comercializar, sob pena de enquadramento como falta grave.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Os empregadores manterão sob seu encargo e sem qualquer ônus a seus empregados apólice de “Seguro de Vida em Grupo” com as seguintes garantias:

Morte: Garante ao beneficiário o pagamento do capital contratado (R$ 29.000,00)

Morte Acidental: Garante ao beneficiário o pagamento do capital contratado (R$ 29.000,00), em decorrência de acidente pessoal coberto.

Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente: Considera-se como Invalidez Permanente e Total e/ou Parcial que cause a perda da existência independente do segurado. A perda da existência independente será caracterizada pela ocorrência de quadro clínico incapacitante decorrente de limitação que inviabilize de forma irreversível o pleno exercício das relações autonômicas do segurado. Considera-se como data da Invalidez Funcional Permanente e Total por Doença, a data em que a invalidez ficou caracterizada através de declaração médica idônea aceita com capital contratado de (R$ 29.000,00)

Rescisão Trabalhista: Esta cobertura visa indenizar à empresa os custos com a rescisão trabalhista caso haja a morte natural ou acidental de seu funcionário (CLT) com valor contratado (R$ 2.900,00)

O valor a ser indenizado deve ser devidamente comprovado e é limitado a um percentual do capital segurado.

Assistência Funeral: Serviço de assistência garantido pela Seguradora, através de sua central de atendimento 24 horas por dia, 365 dias por ano, em caráter nacional e internacional, oferecendo as seguintes coberturas:

1. Pessoas treinadas e especializadas nas formalidades administrativas;
2. Esquife;
3. Cora de flores;
4. Ornamentação de esquife;
5. Paramentos e velas;
6. Velório;

7. Taxa de sepultamento ou cremação;

8. Registro do óbito em cartório;

9. Traslado de corpo;

10. Repatriamento de corpo;

11. Carro funerário;

12. Sepultamento;

13. Locação de jazigo; e

14. Locação de um veículo com motorista, caso necessário e disponível.

Tal conjunto de serviços estão limitados a R$ 5.000,00, à exceção dos serviços de translado e repatriamento, estes, ilimitados.

Todos os serviços serão prestados obedecendo-se as normas legais, sendo que os mesmos servem como reembolso ou assistência ao beneficiário

Vigência: Os serviços relacionados acompanharão a vigência da apólice contratada.

**Parágrafo primeiro**. O "Seguro de Vida em Grupo" poderá ser contratado por meio do SINDIGEL/RS, pelo que será devido o pagamento de R$11,80 (onze reais e oitenta centavos) por empregado, por apólice, por mês.

**Parágrafo segundo**. O valor da mensalidade do "Seguro de Vida em Grupo" será paga diretamente ao SINDIGEL/RS (na hipótese de contratação do Seguro por meio desta entidade), para tanto as empresas fornecerão até o último dia útil de cada mês, relação atualizada dos seus empregados, contendo os seguintes dados: nome completo do empregado; data de nascimento e número do CPF; razão social da empresa; CNPJ; endereço eletrônico (e-mail) da empregadora; telefone para contato da empregadora – por meio magnético (arquivo em formato Excel) ou entregue diretamente na sede do SINDIGEL/RS.

**Parágrafo terceiro**. O SINDIGEL/RS disponibilizará em seu site oficial (www.sindigelrs.org.br) modelo de planilha (conforme §2º) a ser baixado e preenchido pelo empregador, o arquivo deverá ser enviado como anexo, ao email: seguro@sindigelrs.org.br.

**Parágrafo quarto**. O SINDIGEL/RS enviará o "Termo de Quitação" de pagamento até o dia 05 (cinco) do mês seguinte ao envio da "Relação de Empregados", com vencimento até o dia 10 de cada mês.

**Parágrafo quinto**. O SINDIGEL realizará o pagamento diretamente à Seguradora por ele contratada, sendo o único responsável e garantidor da obrigação perante a empresa contratada.

**Parágrafo sexto**. O SINDIGEL entregará às empresas até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao envio da "Relação de Empregados" prevista no § 2º a "Apólice de Seguro de Vida em Grupo" abrangendo todos os empregados relacionados na "Relação de Empregados" contendo obrigatoriamente os seguintes dados: a razão social e o CNPJ da empregadora como subestipulante; o nome do trabalhador segurado; a descrição de todas as garantias, como consta no caput desta cláusula, e o prazo de vigência da apólice.

**Parágrafo sétimo**. Uma vez que a modalidade de "Seguro de Vida em Grupo" contratada pelo SINDEGEL/RS é pós-paga, todos os empregados admitidos no decorrer do mês e até o seu último dia útil, data do envio da "Relação de Empregados", prevista no § 2º, estarão automaticamente incluídos na apólice de "Seguro de Vida em Grupo", sendo enviado pelo SINDIGEL/RS ao empregador Apólice de Seguro de Vida em Grupo Complementar (com todos os dados estabelecidos no § 6º), em até 5 (cinco) dias da comunicação de admissão de novo empregado.

**Parágrafo oitavo**. O SINDIGEL fica obrigado e encaminhar às empresas, mensalmente, até o dia 15 (quinze) de cada mês, o comprovante do pagamento realizado junto à empresa de Seguro, relativamente aos valores que lhe forem adimplidos, via Boleto de Pagamento, por empregador.

**Parágrafo nono**. 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.

**Parágrafo décimo**. As empresas que contratarem diretamente "Seguro de Vida em Grupo" aos seus trabalhadores ficam isentas de realizar a contratação com o SINDIGEL/RS, devendo ser realizada a comprovação anual de permanência dos trabalhadores no Seguro de Vida em Grupo, com coberturas nos mesmos parâmetros que

estabelecidos no caput desta cláusula e pelo prazo de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante o envio da Apólice de Seguro, com a nominata dos empregados segurados, para e-mail: seguro@sindigelrs.org.br.

**Parágrafo décimo primeiro**. Os empregadores devem entregar cópia da Apólice de Seguro a seus empregados, quando solicitado, em até 10 (dez) dias úteis.

**Parágrafo décimo segundo**. Na hipótese de descumprimento do empregador da obrigação de contratar o "Seguro de Vida em Grupo" de seus empregados, nas formas e condições acima estabelecidas; ainda, em não havendo a comprovação junto ao SINDIGEL/RS da contratação do "Seguro de Vida em Grupo", por meio de outra seguradora, a empresa será notificada por meio de correspondência registrada (AR) para que regularize a situação ou comprove o seu cumprimento, no prazo de 15 (quinze) dias, contados do recebimento.

**Parágrafo décimo terceiro**. Persistindo o descumprimento a empresa será obrigada a pagar ao SINDIGEL/RS multa no valor de 50% (cinquenta por cento) do maior piso salarial da categoria em favor do SINDIGEL/RS, acrescida das despesas decorrentes do envio da correspondência registrada (AR), conforme valores estabelecidos em Tabela da EBCT.

**Parágrafo décimo quarto**. Em havendo contratação do seguro pelo empregador por meio do SINDIGEL/RS e não havendo por parte desta entidade o cumprimento das obrigações estabelecidas nos parágrafos "4º"; "6º"; "7º" e "8º", está deverá ser instada a comprovar a regularização das ocorrências, no prazo de 15 (quinze) dias, a contar do recebimento de correspondência registrada (AR).

**Parágrafo décimo quinto**. Não ocorrendo a comprovação de cumprimento das obrigações o SINDIGEL/RS se obrigará a realizar o pagamento de multa no valor de 50% (cinquenta por cento), do maior piso salarial da categoria, em favor da empresa requerente.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

As entidades acordantes e as empresas envidarão esforços para a realização dos cursos de capacitação profissional formatados por Comissão Paritária.

# CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

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

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS, no prazo até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo, dispensa de seu cumprimento ou término do aviso prévio trabalhado.

**Parágrafo primeiro**. A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator às multas previstas no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

**Parágrafo segundo**. Quando da rescisão do contrato de trabalho, estabelecem as partes que as homologações das rescisões contratuais poderão ser feitas pelo SINDIGEL/RS, para aqueles contratos com prazo superior a 1 (um) ano, quando o empregador tiver sede ou filial e o empregado for residente e domiciliado em Porto Alegre (RS) ou região metropolitana.

**Parágrafo terceiro**. Havendo recusa do empregado em receber as parcelas oferecidas ou em aceitar a homologação do competente termo de rescisão contratual, mesmo com as ressalvas, o sindicato profissional acordante fornecerá declaração à empresa documentando o fato e declarando os motivos apresentados pelo empregado.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado que no curso do aviso prévio dado pelo empregador, que comprovadamente 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.

## ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTAGIÁRIOS

Fica estabelecido que as empresas 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.

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESPECIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Considera-se Regrigerista, para fins de aplicação dos pisos salariais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, todos os empregados que desempenham as funções de: Mecânico de Refrigeração (Automotiva, Doméstica, Comercial e Industrial) e Mecânicos de manutenção e instalação de aparelhos de climatização, refrigeração e tratamento de ar.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS

Quando requerido, 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, no prazo de 15 (quinze) dias após o requerimento.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÕES CONTRATUAIS

Caso o pagamento das verbas rescisórias seja efetuado desacompanhado 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 base 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 VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE GESTANTE

Será garantida a estabilidade provisória para a empregada gestante, que não poderá ser dispensada desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do gozo do benefício previdenciário previsto em lei.

## ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

Ao Trabalhador que sofreu acidente do trabalho será garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

**Parágrafo primeiro**. São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

**Parágrafo segundo**. O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

**Parágrafo terceiro**. Excetua-se das garantias previstas no “caput” dessa cláusula os casos de demissão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes, devidamente homologado pelo SINDIGEL/RS.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 usufruir desse benefício, o empregado deverá comunicar previamente por escrito o empregador de tal situação, assim bem, apresentar documento hábil à comprovação de seus direitos.

**Parágrafo segundo**. Esta garantia cessa automaticamente ao final dos 12 (doze) meses referidos no "caput", ou antes deste período se, com a obtenção da aposentadoria, o empregado optar por desligar-se da empresa.

**Parágrafo terceiro**. Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

**Parágrafo quarto**. Não estão abrangidos por esta garantia os casos de cometimento de falta grave e a cessação de atividades por extinção do estabelecimento empregador.

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

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA COMPENSATÓRIA SEMANAL

Estabelecem as partes, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar, para as empresas que já o mantenham ou venham a manter, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em 1 (um) dia da semana, com o consequente trabalho nos demais 5 (cinco) dias, sob a forma de compensação, tudo na forma do contido nos arts. 59, 59-A e 611-A e seus incisos I, II e XIII da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, de 13/07/2017, bem como o disposto no inciso II do art. 64, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

**Parágrafo primeiro**. As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração de 8 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas aos sábados e/ou sextas-feiras, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras,

ressalvando-se, quando se tratar de empregado menor de idade, a existência de autorização de médico da empresa ou do Sindicato dos Trabalhadores.

**Parágrafo segundo.** Uma vez estabelecido este regime, não poderá haver a supressão sem a concordância prévia do empregado, salvo se decorrer de imposição legal ou judicial.

**Parágrafo terceiro.** Os Sindicatos convenentes, por entenderem que é do interesse de seus representados a implantação e/ou manutenção do regime de compensação de horário e por não desejarem os empregados voltar a trabalhar aos sábados, aqueles que já não o trabalham, estabelecem, como forma de prevenir litígios, que a exigência do disposto no art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho será observada somente quando ultrapassada a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

**Parágrafo quarto.** A realização de horas extraordinárias não descaracteriza ou invalida o regime de compensação ora previsto.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO INTRAJORNADA

Na forma prevista no inciso III, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, desde que através de, exclusivamente, Acordo Coletivo de Trabalho a ser estabelecido entre a empresa interessada e o Sindicato dos Trabalhadores:

**Parágrafo primeiro.** O Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitado pela empresa interessada ou pelos empregados da mesma, não poderá se negar a intermediar a implantação da redução de intervalo intrajornada, sendo que, para estabelecer e firmar o Acordo Coletivo de Trabalho deverá observar e fazer observar todas as disposições legais inerentes.

**Parágrafo segundo.** Para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho o Sindicato dos Trabalhadores não poderá pleitear a negociação e/ou inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução do intervalo.

**Parágrafo terceiro.** No caso de determinação, administrativa ou judicial, de cessação, por qualquer motivo, do intervalo reduzido, não acarretará, no período em que observado, nenhum pagamento ou indenização aos empregados.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO EM CARTÃO PONTO

As empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, observados os requisitos exigidos pelo §2º do art. 74, da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente no que respeita a pré-assinalação, no cartão-ponto, do horário destinado a tal intervalo.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DE HORÁRIO – CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas ficam autorizadas a utilizar os sistemas de registro eletrônico de ponto previstos no Capítulo V da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, quais sejam:

a) Sistema de registro eletrônico de ponto convencional (REP-C);

b) Sistema de registro eletrônico de ponto alternativo (REP-A);

c) Sistema de registro eletrônico de ponto via programa (REP-P).

**1.** Os sistemas de registro de ponto eletrônico devem registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destinam, tais como restrições de horário à marcação do ponto, marcação automática do ponto, autorização prévia, por parte do sistema, para marcação de sobrejornada e, a existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

**1.2.** Ao empregado deverá ser disponibilizada a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração da sua remuneração até o momento do pagamento da remuneração referente ao período que está sendo aferida a frequência.

**2.** As empresas ficam autorizadas a estabelecer com seus empregados o registro de ponto manual por exceção à jornada regular de trabalho e, para aqueles exercentes de função de SUPERVISÃO (gerentes, coordenadores, supervisores e chefes de setores) a dispensa do registro.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 portadores de necessidades especiais, e ainda, de pai e mãe acima de 60 (sessenta) anos, mediante comprovação médica. O benefício fica limitado a 01 (uma) falta por mês e 12 (doze) faltas ao ano para internações.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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, exceto nos casos em que o empregado receba o benefício diretamente do empregador.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

A falta do estudante para a realização de exames vestibulares e/ou ENEM, será abonada, ficando limitada ao dia de realização da prova, desde que comunicada e comprovada a sua realização no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da realização do exame.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno, em conformidade com o Art. 73 e parágrafos da CLT, e, para este efeito, sua remuneração terá acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HORAS EXTRAS

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

Aos sábados as horas devem ser pagas com 50% para as oito primeiras e 100% para as demais.

Aos domingos e feriados devem ser pagas com 100% para todas as horas.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA 12 X 36

A Jornada de trabalho 12x36 somente terá validade mediante a realização de Acordo Coletivo de Trabalho, sendo homologada por Assembleia de Trabalhadores e SINDIGEL/RS, apenas na hipótese de alteração do horário de trabalho dos empregados para este regime, não se aplicando esta exigência para aqueles empregados já admitidos para laborar neste regime de horário.

**Parágrafo primeiro**. A exigência do caput não se aplica nos casos de alteração do horário de trabalho dos empregados para este regime especial de horário, quando compreender até o número de até 8 (oito) empregados.

**Parágrafo segundo**. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput desta cláusula abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS

As empresas a seu critério 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 despesas 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 primeiro**. A previsão contida no "caput" desta cláusula será limitada a 30 (trinta) horas ano.

**Parágrafo segundo**. Cursos pagos pelos empregadores com carga horaria após jornada de trabalho não serão considerados como tempo a disposição do empregador.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMA ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA

Fica estabelecido que os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria MTP 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.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA EMPREGADA GESTANTE

As empregadas no período de gestação, terão direito a 1/2 (meio) dia de folga remunerada por mês, sem prejuízo do salário correspondente, para a realização de exame médico pré-natal, desde que a interessada comprove a finalidade da ausência com atestado médico.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SERVIÇOS EMERGENCIAIS

O integrante da categoria profissional que for convocado para prestar serviços em caráter de emergência, qualquer que seja a duração efetiva do trabalho que vier a realizar perceberá, pelo menos, o pagamento equivalente ao que perceberia na realização de 2 (duas) horas suplementares, ou aquele equivalente às horas efetivamente trabalhadas.

**Parágrafo único**. Para efeito desta cláusula, considerar-se-á emergencial a convocação para a prestação de trabalho durante o intervalo de uma para outra jornada, dos integrantes da categoria profissional convenente, que estiverem nas respectivas residências, situação que deverá ser documentada no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da referida convocação.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERRUPÇÕES NO HORÁRIO DE TRABALHO

As interrupções do trabalho, dentro do horário normal de serviço, que tenham origem em causas provocadas pela empresa, não poderão ser descontadas dos salários dos trabalhadores.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONVOCAÇÃO PELO TRE

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO HÍBRIDA

Observadas as disposições sobre compensação de jornada, as empresas poderão estabelecer com seus empregados condições de flexibilização do local de trabalho (trabalho à distância, remoto, home office, híbrido e/ou teletrabalho), de todas as áreas, departamentos ou setores específicos da empresa cujas atividades sejam compatíveis com tal regime, com ou sem a utilização de tecnologias da informação e comunicação, sem que configurem trabalho externo nos termos do art. 62, I, da CLT.

**1**. As regras, inclusive de segurança e saúde do trabalho, deverão ser estabelecidas de comum e expresso acordo através do contrato de trabalho ou aditivo contratual onde constará a modalidade, as responsabilidades de cada parte e se haverá eventual reembolso ou ajuda de custo de natureza indenizatória que, todavia, não deverá integrar a remuneração do empregado.

**2**. O trabalho remoto não estará sujeito ao controle de jornada nos termos do art. 62, III, da CLT e o empregado deverá desempenhar suas atividades de acordo com as atribuições ajustadas com o empregador, sendo que na eventual utilização de sistema, *login* e *logout* não serão considerados para apuração de horas extras, tampouco como caracterização de regime de sobreaviso, prontidão ou tempo à disposição.

**3**. Como forma de resguardo às normas de medicina e segurança do trabalho, o empregado deverá observar:

a) a limitação do trabalho a sua jornada contratual;

b) o cumprimento de, no mínimo, 01 hora de intervalo intrajornada quando o trabalho diário for superior a 06 horas, salvo se ajustado individualmente;

c) o respeito ao intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho; e

d) o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

**4**. O empregador poderá requerer alteração do regime estabelecido para presencial mediante comunicação, por qualquer meio, com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência.

## FÉRIAS E LICENÇAS
## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 na 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.

## LICENÇA ADOÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO

O(a) empregado(a) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença para fins de adoção, nos termos da legislação em vigor – art. 392-A, da CLT, com redação dada pela Lei 12.873/2013.

**Parágrafo primeiro.** A licença para fins de adoção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda ao(à) adotante ou guardião(ã).

**Parágrafo segundo**. A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiões empregado ou empregada.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Os empregados, independente de idade, poderão requerer o fracionamento das férias em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um deles.

**Parágrafo primeiro**. O fracionamento de férias também poderá ser ajustado por iniciativa do empregador caso haja concordância do empregado.

**Parágrafo segundo**. O início do período do gozo de férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com dois dias que antecederem a feriados ou dia de repouso semanal remunerado (sábado, domingo, ou dia de compensação de repouso semanal).

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RECESSO E FÉRIAS COLETIVAS DE 2024

Fica estabelecido entre as partes acordantes que do dia 20 de dezembro de 2024 a 3 de janeiro de 2025 não haverá expediente no SINDIGEL/RS.

**Parágrafo único**. Ficam desde já as empresas avisadas de que neste período não haverá homologações nem a realização de Acordos e que, caso aconteça alguma situação imprevista, a mesma será solucionada no primeiro dia útil do regresso, sem que para isso seja devida qualquer indenização ou multa entre as partes.

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 mediante comprovação médica.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - USO DO BANHEIRO

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DA SAUDE 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.

**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 restabelecimento do empregado.

## UNIFORME

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Nos termos do art. 456-A e § único da CLT 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.

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO FUNCIONAMENTO DA CIPA**

As empresas enquadradas na Norma Regulamentadora Nº 05 do Ministério do Trabalho e Emprego obrigam-se a criar e manter a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA. O processo eleitoral será acompanhado pela Comissão Eleitoral a ser criada conforme a referida NR-05, devendo o sindicato laboral ser comunicado por escrito e contra recibo, dentro dos prazos estipulados pela Norma, desde o início do processo eleitoral. As empresas localizadas fora da Região Metropolitana de Porto Alegre, deverão fazer a comunicação através do sistema postal, utilizando-se de Aviso de Recebimento.

**Parágrafo único**. O sindicato profissional disponibilizará cursos de CIPA nos locais de trabalho e na sede do sindicato ou outro local apropriado.

## EXAMES MÉDICOS

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS DE DOENÇA**

As empresas que não dispuserem de serviços médicos e odontológico validarão os atestados do INSS ou órgãos integrantes do Sistema Único de Saúde e do Sindicato dos Trabalhadores.

**Parágrafo primeiro**. Os atestados do INSS terão validade nos casos de hospitalização e de real emergência, desde que visados por médico do Sindicato dos Trabalhadores ou da empresa.

**Parágrafo segundo.** Não poderá ser exigida a comprovação de aquisição de medicamentos, para aceitação dos atestados médicos e odontológicos.

**Parágrafo terceiro.** O atestado médico e odontológico deverá ser apresentado pelo empregado à empresa no dia em que retornar ao trabalho ou, por motivo excepcional, até 24 (vinte e quatro) horas após o retorno ao trabalho.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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. Para resguardo de direito das trabalhadoras é expressamente permitido exame de gravidez na demissão ou término contratual, mediante anuência da trabalhadora.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PORTADORES DE HIV

Fica vedada/proibida qualquer exigência, por parte da empresa de exames médicos e atestados de comprovação ou não da condição de portador 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.

## PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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**. Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas de grau risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados por estabelecimento. As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4 estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da quitação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo segundo**. As regras previstas no parágrafo primeiro da presente cláusula não se aplicam às empresas prestadoras de serviço na sede da tomadora.

# RELAÇÕES SINDICAIS

## ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

### 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 desde de que negociado com a empresa.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS À EMPRESA

Os empregadores assegurarão o acesso dos dirigentes sindicais, devidamente identificados, às empresas no intervalo de alimentação e de descanso ou outro horário previamente autorizado pelo empregador para o desempenho de suas funções, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva ao empregador.

**Parágrafo único**. Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, as empresas colocarão à disposição do SINDIGEL/RS local e meios para este fim, sendo que o período desta atividade será convencionado reciprocamente entre as partes, desde que a atividade sindical permita e não comprometa o regular fluxo de trabalho nas empresas. O SINDIGEL/RS expedirá ofício para a empresa, onde constará o número de pessoas que participarão do trabalho de sindicalização nas dependências da empresa.

## REPRESENTANTE SINDICAL

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS

Fica estabelecido que todos do quadro da Diretoria eleita até o limite de 9 titulares e 9 suplentes terão estabilidade no emprego desde a candidatura até um ano após o fim mandato.

**Parágrafo primeiro**. Todos Diretores do quadro do sindicato terão direito a 1 (um) dia por mês da liberação do trabalho quando solicitado pelo Presidente do Sindicato sem desconto dos dias na folha de pagamento, desde que a empresa seja oficiada com um prazo de 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo segundo**. Para empresas que tenham em seus quadros mais de um dirigente sindical, salvo expressa autorização desta, fica vedada a liberação concomitante de mais de um dirigente sindical.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA AUTORIDADE SINDICAL

Os empregadores reconhecem a autoridade do Dirigente Sindical, mediante a apresentação de Identidade Oficial, quando este se dirigir às empresas para tratar de problemas e dos legítimos direitos dos trabalhadores.

## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA FISCALIZAÇÃO

O SINDIGEL/RS, representante da categoria profissional, e o SINDRATAR/RS, representante da categoria econômica, terão o direito de fiscalizar o cumprimento pelas empresas das cláusulas e condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficando as empresas na obrigação de fornecerem aos dirigentes sindicais cópias dos comprovantes de pagamento das contribuições devidas aos sindicatos laboral e patronal.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL DE CUSTEIO (TAXA NEGOCIAL)

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 29 de janeiro de 2024, fica estabelecida, na forma autorizada pelo artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal e artigo 548, alíneas "a" e "b", da Consolidação das Leis do Trabalho, contribuição compulsória a todas as empresas integrantes da categoria econômica representada pelo SINDRATAR-RS, associadas ou não, no valor de R$ 300,00 (trezentos reais), com vencimento no dia 08 de março de 2024.

**Parágrafo primeiro**. Os recolhimentos referidos acima deverão ser realizados em favor do SINDRATAR/RS, mediante guia por este emitida.

**Parágrafo segundo**. As empresas associadas ao SINDRATAR/RS ficam dispensadas da contribuição prevista no caput.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

Considerando a obrigação de negociar, consagrada no inciso VI, do artigo 8º da Carta da República e no artigo 616, do Consolidação das Leis do Trabalho; Considerando que a assembleia geral dos trabalhadores (AGT) foi aberta à toda o conjunto dos trabalhadores, associados e não associados, na forma do artigo 617, parágrafo 2º da CLT; Considerando que a negociação envolveu a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, em conformidade com os incisos III e VI do artigo 8º da Carta da República; Considerando que a abrangência do instrumento normativo à toda categoria, associados ou não associados, não ofende de qualquer modo a liberdade de associação garantida no preceito constitucional previsto no inciso V, do artigo 8º da CF/1988; Considerando que este Acordo Coletivo de Trabalho beneficia toda a categoria, integrada por associados e não associados; Considerando ser manifestamente injusto que apenas os associados venham a arcar com os custos decorrentes da negociação; Considerando que os entes sociais têm o dever de conscientizar a sociedade quanto à importância da consciência coletiva de solidariedade para a busca de um fim comum, que no ponto se traduz não só pela manutenção, mas pela busca de direitos sociais e econômicos; Considerando a plena vigência da alínea “e”, do artigo 513 da CLT, que expressamente narra o direito da entidade sindical na imposição de contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas, bem como no apoio constitucional franqueado pelo incido IV, do artigo 8º a Constituição Cidadã e, na forma da vigente

Súmula 86 do E. TRT da 4ª Região; Considerando, por fim, que as mesmas assembleias que autorizaram a entidade sindical profissional a manter negociações coletivas e celebrar esta Convenção Coletiva de Trabalho fixaram, de forma livre e democrática, os descontos e a prévia autorização dos repasses das contribuições adiante especificada:

As empresas ficam obrigadas a descontar do salário 1% (um por cento) de seus empregados, a contar de 1º de janeiro de 2024 e durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que recebam salário fixo e/ou comissão, já majorados de acordo o disposto no presente instrumento, associados ou não, devendo as referidas importâncias serem recolhidas aos cofres do SINDIGEL/RS, no prazo de 10 (dez), contados da efetivação dos descontos.

**Parágrafo primeiro**. A partir do mês de contratação, as empresas começarão a descontar a contribuição do caput da presente cláusula e repassarão ao sindicato laboral no mesmo prazo antes referido, observado o disposto no parágrafo nono, infra.

**Parágrafo segundo**. O SINDIGEL/RS realizará Assembleia Geral Extraordinária de Aprovação da referida CCT onde na pauta será incluída a aprovação do recolhimento da Contribuição Negocial.

**Parágrafo terceiro**. Sendo-lhe destinada a Contribuição Negocial, o SINDIGEL/RS assume integralmente a responsabilidade por demandas promovidas, em sede judicial ou administrativa, inclusive junto ao Ministério Público do Trabalho, no que se refere aos descontos que venham a ser procedidos em estrita obediência ao caput e parágrafo primeiro da presente cláusula.

**Parágrafo quarto**. Os valores pagos serão destinados ao pagamento das despesas referentes aos serviços de assistência jurídica e administrativa do SINDIGEL/RS em prol do fiel cumprimento dos direitos previstos nas Negociações Coletivas de Trabalho da categoria durante toda a vigência das Convenções Coletivas, Acordos Coletivos e Contratos Coletivos de Trabalho e seus efeitos, bem como participar dos eventos culturais, esportivos e lazer promovidos e custeados pelo sindicato laboral.

**Parágrafo quinto**. Os descontos a que se refere o caput da presente cláusula deverão ser pagos através de boletos bancários emitidos pelo SINDIGEL/RS. Deverão ser enviadas ao sindicato laboral as relações dos empregados juntamente com as cópias dos comprovantes de pagamento e entregues mediante recibo.

**Parágrafo sexto**. O SINDIGEL/RS enviará o comunicado às empresas de que trata o parágrafo 5º da presente cláusula até 10 (dez) dias após o encerramento do prazo de oposição, via e-mail com confirmação de recebimento ou entregue pessoalmente, no caso da empresa não possuir endereço eletrônico.

**Parágrafo sétimo**. Fica convencionado, com a anuência dos trabalhadores, que havendo alterações no Sistema de Custeio Sindical decorrentes da aprovação da Reforma Trabalhista ou de outras leis, as partes voltarão a negociar esta cláusula, visando à adequação ao novo ordenamento.

**Parágrafo oitavo**. Os empregados associados pagarão a quantia de R$ 5,00 (Cinco Reais) para a confecção das carteiras de associado.

**Parágrafo nono**. Fica assegurado aos trabalhadores conforme Assembleia Extraordinária da Categoria aprovado o direito a oposição da Contribuição Negocial sendo em 3 (três) vias, feitas a mão, entregues na sede do Sindicato Laboral ou para trabalhadores empregados em empresas sediadas fora da Grande Porto Alegre por carta registrada dentro do prazo de oposição, sendo o prazo de até 10 (dez) dias após o registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador.

**Parágrafo décimo**. Conforme a data em que vier a ocorrer o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho e o período referido no parágrafo nono, supra, para oposição, o desconto realtivo ao mês de janeiro de 2024 poderá ser efetuado no mês de fevereiro de 2024, sem qualquer ônus ou penalidades às empresas.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - TAXA PARA CUSTEIO DOS ACORDOS COLETIVOS

As entidades sindicais convenentes estabelecem taxa destinada ao custeio de negociações em Acordos Coletivos de Trabalho, a ser satisfeita pelas empresas interessadas, conforme tabela a seguir:

a) Microempreendedor Individual (MEI), aquela com faturamento até R$ 81.000,00 (Oitenta e Um Mil Reais) - R$ 100,00 (Cem Reais).

b) Microempresa (ME), aquela com faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (Trezentos e Sessenta Mil Reais) - R$ 300,00 (Trezentos Reais).

c) Empresa de pequeno porte (EPP), aquela com faturamento superior a R$ 360.000,00(Trezentos e Sessenta Mil Reais) e igual ou inferior a R$ 4.800.000,00 (Quatro Milhões e Oitocentos Mil Reais) - R$ 400,00 (Quatrocentos

Reais).

d) Empresa com faturamento superior a R$ 4.800.000,00 (Quatro Milhões e Oitocentos Mil) - R$ 700,00 (Setecentos Reais).

**Parágrafo primeiro**. O pagamento será feito através de guia própria emitida pelo SINDIGEL/RS.

**Parágrafo segundo**. O valor da taxa será rateado no percentual de 33,33% para o SINDRATAR/RS; 33,33% para o SINDIGEL/RS e 33,33% para despesas de custos Operacionais do SINDIGEL/RS.

**Parágrafo terceiro**. A empresa associada ao SINDRATAR/RS e em dia com suas mensalidades associativas será isenta da taxa, mediante entrega ao SINDIGEL/RS de certidão de quitaçao fornecida pelo SINDRATAR/RS. Por conta do percentual destinado ao SINDRATAR/RS o Departamento Jurídico da Entidade Patronal se compromete a prestar esclarecimentos e orientações iniciais a empresa que desejar estabelecer o dito Acordo Coletivo de Trabalho.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN

Os interessados poderão, a seu critério e conveniência, requerer aos sindicatos convenentes “Certidão de Regularidade Sindical”, doravante denominada de “CERSIN”, a qual tem por finalidade a comprovação de regularidade quanto ao recolhimento de “contribuição especial de custeio (taxa negocial)” e “contribuição negocial laboral”, bem como de quaisquer outras taxas de custeio que eventualmente venham a ser estabelecidas, na forma do art. 607, da CLT, podendo ser utilizada junto aos órgãos da Justiça do Trabalho; Superintendência Regional do Trabalho, entes públicos licitantes, tomadores de serviços de demais interessados para este fim.

**Parágrafo Primeiro**. O requerimento para expedição da CERSIN será encaminhado pelo interessado às entidades sindicais convenentes através do seguinte endereço eletrônico: **secretaria@sindigelrs.com.br**, acompanhado dos documentos relacionados no parágrafo quinto, infra.

**Parágrafo Segundo**. O interessado na expedição da CERSIN deverá, além do requerimento próprio formulado pelo seu representante legal, o qual deverá estar devidamente identificado, declarar na mesma correspondência eletrônica e sob as penas da lei, a autenticidade dos documentos apresentados.

**Parágrafo Terceiro**. As entidades sindicais convenentes disporão do prazo de até 05 (cinco) dias úteis, a contar do recebimento da correspondência eletrônica contendo o requerimento de expedição da CERSIN e documentos, para análise e resposta ao interessado, o que será realizado também através de correspondência eletrônica (e-mail).

**Parágrafo Quarto**. A CERSIN será expedida e firmada em conjunto pelo SINDRATAR e SINDIGEL e será encaminhada ao interessado através de correspondência eletrônica (e-mail).

**Parágrafo Quinto**. São documentos necessários para a emissão da CERSIN:

1) Contrato social ou última alteração, devidamente registrada;

2) Comprovante de pagamento da contribuição patronal denominada de Contribuição Especial de Custeio (Taxa Negocial), prevista nas Convenções Coletivas de Trabalho;

3) Comprovantes de pagamento do seguro de vida em grupo com apoio funeral e familiar referentes aos três últimos meses vencidos;

4) Guia de Recolhimento da Contribuição Negocial Laboral, relativamente aos empregados que não tiverem apresentado oposição ao desconto; e

5) Comprovante de pagamento da taxa de serviços ao SINDIGEL/RS, para expedição da CERSIN, no valor de R$ 100,00 (cem reais).

**Parágrafo Sexto**. A taxa de serviços para expedição da CERSIN será rateada 50% (cinquenta por cento) para cada entidade convenente.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ORIENTAÇÕES SOBRE 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 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 SEGUNDA - PENALIDADE ADMINISTRATIVA

Será garantido ao empregado que estiver submetido a penalidade administrativa o acompanhamento por onde o SINDIGEL/RS avaliara a informação e notificará, por correspondência eletrônica, a Entidade Patronal ora acordante que diligenciará junto a empresa.

## DISPOSIÇÕES GERAIS
## REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

Fica salvaguardado o DIREITO e o DEVER recíproco dos signatários desta CONVENÇÃO, para, a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem a mesa de negociação coletiva, a fim de discutirem e ajustarem questões gerais decorrentes da entrada em vigência de novas Leis, Medidas Provisórias, Decretos, Portarias e outros preceitos legais que venham alterar e ou conflitar com a regular aplicação dos termos pactuados neste instrumento Coletivo de Trabalho.

Os eventuais e pertinentes ajustes que se fizeram necessários entre as partes, serão lavrados em Termos de Aditamentos à presente Convenção Coletiva de Trabalho, remetendo-se o instrumento à depósito para fins de registro e arquivo junto a Superintendência Regional do Trabalho - Ministério do Trabalho e Emprego, em cumprimento ao Caput do artigo 614 da CLT.

## MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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.

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - REGRAS DE VIGÊNCIA

As condições ajustadas na presente convenção coletiva terão vigência de 1º de janeiro de 2024 até 31 de dezembro de 2024, não integrando os contratos individuais de trabalho após esta data.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas condições mais favoráveis decorrentes de Acordos Coletivos, com relação a quaisquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive em relação ao teto salarial.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER

Na hipótese de descumprimento de disposição prevista na presente Convenção Coletiva de Trabalho que contenha obrigação de fazer, o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DO AR NO RIO GRANDE DO SUL - SINDIGEL/RS notificará a empresa, indicando as ocorrências que ensejaram a presunção de descumprimento, por meio de correspondência registrada (AR) para que regularize a situação ou comprove o seu cumprimento, no prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento.

**Parágrafo primeiro**. O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DO AR NO RIO GRANDE DO SUL-SINDIGEL/RS comunicará o SINDICATO DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS NO SEGMENTO DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO, CLIMATIZAÇÃO E VENTILAÇÃO RS – SINDRATAR/RS, sobre as notificações emitidas contra as empresas por descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme disposto no caput desta Cláusula, para que a entidade sindical patronal realize medidas de informação e esclarecimento junto à empresa notificada, com a finalidade de divulgação do conteúdo da presente Convenção Coletiva de Trabalho, visando o seu cumprimento.

**Parágrafo segundo**. Persistindo o descumprimento e desde que a cláusula não contenha multa específica ou não haja previsão legal a respeito, a empresa será obrigada a pagar ao SINDIGEL/RS multa nos seguintes valores:

a) descumprimento por período superior a 30 (trinta) dias e inferior a 60 (sessenta) dias - valor equivalente a 20% (vinte por cento) do maior piso salarial da categoria;

b) descumprimento por período superior a 60 (sessenta) dias e inferior a 90 (noventa) dias - valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do maior piso salarial da categoria;

c) descumprimento por período superior a 90 (noventa) dias • valor equivalente ao maior piso salarial da categoria.

**Parágrafo terceiro**. A multa prevista na presente cláusula fica limitada ao valor máximo do maior piso salarial da categoria, fixado nesta Convenção Coletiva de Trabalho, por empresa, durante o prazo de vigência deste instrumento normativo.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### 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 SAUDE

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

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DECLARAÇÕES DE REGULARIDADE

As entidades sindicais convenentes declaram que observaram todos os requisites estatutários para a celebração da Presente Convenção Coletiva de Trabalho.

}

**MARCOS ABEL SILVA KOLOGESKI**
**PRESIDENTE**
**SINDRATAR/RS - SINDICATO DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS NO SEGMENTO DE REFRIGERACAO,**

**AQUECIMENTO, CLIMATIZACAO E VENTILACAO RS**

**ADRIANO PORTO BENEVIDES**
**PRESIDENTE**
**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFRIGERACAO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR NO RIO GRANDE DO SUL-SINDIGEL/RS**

# ANEXOS
# ANEXO I - ATA AGE SINDIGEL

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.