

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00456/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/11/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066459/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.225061/2025-37  
DATA DO PROTOCOLO: 21/11/2025

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

FED NAC TRAB EM PREST DE SERV AUX DE TRANSPORT AEREO, PREST DE SERV DE COLOC E TEMP, ASSEIO E CONS, LIMP URB E AREAS VERDES, CNPJ n. 01.522.289/0001-71, neste ato representado(a) Sr(a). PAULO CESAR ROSSI;

E

FEDERACAO NACIONAL DOS SINDICATOS DE EMPRESAS DE RECURSOS HUMANOS, TRAB TERCEIRIZADO - FENASERHTT, CNPJ n. 07.179.649/0001-60, neste ato representado(a) por seu(a) I MORALES;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresas de terceiros, colocação e administração de mão de obra e trabalho temporário, nos estados elencados; convenção coletiva de trabalho as categorias de asseio e conservação e de vigilância**, com abrangência PI, RR e SE.

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os seguintes pisos salariais especificados, correspondente a **220 horas mensais**, exceto para a função de telefonista, cuja carga horária é sendo permitido aplicar a proporcionalidade salarial em casos de carga horária diferenciada.

### ESTADOFUNÇÃO/CATEGORIA

ACRE PISO NORMATIVO  
ACRE CARREGADOR/MONTADOR  
ACRE CONFERENTE  
ACRE ESTOQUISTA/EMPACOTADOR/REPOSITOR  
ACRE LÍDER DE LOGÍSTICA  
ACRE PISCINEIRO  
ACRE AUXILIAR DE MONITORAMENTO  
ACRE DEMONSTRADOR/DEGUSTADOR/PROMOTOR DE TRADE MARKETING

ACRE VISTORIADOR  
ACRE AJUDANTE GERAL  
ACRE AUXILIAR DE OPERAÇÕES / AUXILIAR DE PRODUÇÃO / AUXILIAR DE LOGÍSTICA  
ACRE ATENDENTE  
ACRE COZINHEIRO  
ACRE FISCAL DE LOJA/FISCAL DE PISO  
ACRE GARÇOM  
ACRE LAVADOR DE VEÍCULOS  
ACRE MANOBRISTA  
ACRE OPERADOR DE CAIXA  
ACRE OPERADOR DE ROÇADEIRA  
ACRE RECEPCIONISTA  
ACRE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS (MANUTENÇÃO GERAL)  
ACRE ASSISTENTE ADMINISTRATIVO  
ACRE CONTROLADOR DE ACESSO  
ACRE LEITURISTA CONVENCIONAL  
ACRE ENTREGADOR  
ACRE LEITURISTA  
ACRE OPERADOR DE EMPILHADEIRA  
ACRE TELE ATENDENTE  
ACRE TELEFONISTA  
ACRE AUXILIAR ADMINISTRATIVO/AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS  
ACRE AUXILIAR DE ESCRITÓRIO  
ACRE AUXILIAR MECÂNICO  
ACRE MONITOR AMBIENTAL  
ACRE ALMOXARIFE  
ACRE LEITURISTA INFORMATIZADO SERV. ENTREGA SIMULTÂNEA  
ACRE MONITOR AQUÁTICO  
ACRE PINTOR  
ACRE SERRALHEIRO  
ACRE MONITORADOR  
ACRE AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL  
ACRE ENCARREGADO DE LOGÍSTICA  
ACRE MONITOR INFORMATIZADO DE SERVIÇOS  
ACRE MONITOR CONVENCIONAL  
ACRE ASSISTENTE RECURSOS HUMANOS  
ACRE OFICIAL DE CORTE/RELIGA  
ACRE OFICIAL DE COBRANÇA/VERIFICADOR  
ACRE SUPERVISOR DE ENERGIA ELÉTRICA E GÁS  
ACRE SUPERVISOR  
ACRE GERENTE OPERACIONAL

**ESTADOFUNÇÃO/CATEGORIA**

CEARÁ PISO NORMATIVO  
CEARÁ AJUDANTE GERAL  
CEARÁ ALMOXARIFE  
CEARÁ ASSISTENTE ADMINISTRATIVO  
CEARÁ ASSISTENTE RECURSOS HUMANOS  
CEARÁ ATENDENTE  
CEARÁ AUXILIAR ADMINISTRATIVO/AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS

CEARÁ AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$
CEARÁ AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$
CEARÁ AUXILIAR DE MONITORAMENTO	R\$
CEARÁ AUXILIAR DE OPERAÇÕES / AUXILIAR DE PRODUÇÃO / AUXILIAR DE LOGÍSTICA	R\$
CEARÁ AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS (MANUTENÇÃO GERAL)	R\$
CEARÁ AUXILIAR MECÂNICO	R\$
CEARÁ CARREGADOR/MONTADOR	R\$
CEARÁ CONFERENTE	R\$
CEARÁ CONTROLADOR DE ACESSO	R\$
CEARÁ COZINHEIRO	R\$
CEARÁ DEMONSTRADOR/DEGUSTADOR/PROMOTOR DE TRADE MARKETING	R\$
CEARÁ ENCARREGADO DE LOGÍSTICA	R\$
CEARÁ ENTREGADOR	R\$
CEARÁ ESTOQUISTA/EMPACOTADOR/REPOSITOR	R\$
CEARÁ FISCAL DE LOJA/FISCAL DE PISO	R\$
CEARÁ GARÇOM	R\$
CEARÁ GERENTE OPERACIONAL	R\$
CEARÁ LAVADOR DE VEÍCULOS	R\$
CEARÁ LEITURISTA	R\$
CEARÁ LEITURISTA CONVENCIONAL	R\$
CEARÁ LEITURISTA INFORMATIZADO SERV. ENTREGA SIMULTÂNEA	R\$
CEARÁ LÍDER DE LOGÍSTICA	R\$
CEARÁ MANOBRISTA	R\$
CEARÁ MONITOR AMBIENTAL	R\$
CEARÁ MONITOR AQUÁTICO	R\$
CEARÁ MONITOR CONVENCIONAL	R\$
CEARÁ MONITOR INFORMATIZADO DE SERVIÇOS	R\$
CEARÁ MONITORADOR	R\$
CEARÁ OFICIAL DE COBRANÇA/VERIFICADOR	R\$
CEARÁ OFICIAL DE CORTE/RELIGA	R\$
CEARÁ OPERADOR DE CAIXA	R\$
CEARÁ OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$
CEARÁ OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$
CEARÁ PINTOR	R\$
CEARÁ PISCINEIRO	R\$
CEARÁ RECEPCIONISTA	R\$
CEARÁ SERRALHEIRO	R\$
CEARÁ SUPERVISOR	R\$
CEARÁ SUPERVISOR DE ENERGIA ELÉTRICA E GÁS	R\$
CEARÁ TELE ATENDENTE	R\$
CEARÁ TELEFONISTA	R\$
CEARÁ VISTORIADOR	R\$

**ESTADO/FUNÇÃO/CATEGORIA**

PARAÍBA AJUDANTE GERAL	R\$
PARAÍBA ALMOXARIFE	R\$
PARAÍBA ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$
PARAÍBA ASSISTENTE RECURSOS HUMANOS	R\$

PARAÍBAATENDENTE	R\$
PARAÍBAAUXILIAR ADMINISTRATIVO/AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	R\$
PARAÍBAAUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$
PARAÍBAAUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$
PARAÍBAAUXILIAR DE MONITORAMENTO	R\$
PARAÍBAAUXILIAR DE OPERAÇÕES / AUXILIAR DE PRODUÇÃO / AUXILIAR DE LOGÍSTICA	R\$
PARAÍBAAUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS (MANUTENÇÃO GERAL)	R\$
PARAÍBAAUXILIAR MECÂNICO	R\$
PARAÍBACARREGADOR/MONTADOR	R\$
PARAÍBACONFERENTE	R\$
PARAÍBACONTROLADOR DE ACESSO	R\$
PARAÍBACOZINHEIRO	R\$
PARAÍBADEMONSTRADOR/DEGUSTADOR/PROMOTOR DE TRADE MARKETING	R\$
PARAÍBAENCARREGADO DE LOGÍSTICA	R\$
PARAÍBAENTREGADOR	R\$
PARAÍBAESTOQUISTA/EMPACOTADOR	R\$
PARAÍBAFISCAL DE LOJA/FISCAL DE PISO	R\$
PARAÍBAGARÇOM	R\$
PARAÍBAGERENTE OPERACIONAL	R\$
PARAÍBALAVADOR DE VEÍCULOS	R\$
PARAÍBALEITURISTA	R\$
PARAÍBALEITURISTA CONVENCIONAL	R\$
PARAÍBALEITURISTA INFORMATIZADO SERV. ENTREGA SIMULTÂNEA	R\$
PARAÍBALÍDER DE LOGÍSTICA	R\$
PARAÍBAMANOBROSTA	R\$
PARAÍBAMONITOR AMBIENTAL	R\$
PARAÍBAMONITOR AQUÁTICO	R\$
PARAÍBAMONITOR CONVENCIONAL	R\$
PARAÍBAMONITOR INFORMATIZADO DE SERVIÇOS	R\$
PARAÍBAMONITORADOR	R\$
PARAÍBAOFICIAL DE COBRANÇA/VERIFICADOR	R\$
PARAÍBAOFICIAL DE CORTE/RELIGA	R\$
PARAÍBAOPERADOR DE CAIXA	R\$
PARAÍBAOPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$
PARAÍBAOPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$
PARAÍBAPINTOR	R\$
PARAÍBAPISCINEIRO	R\$
PARAÍBAPISO NORMATIVO	R\$
PARAÍBARECEPCIONISTA	R\$
PARAÍBAREPOSITOR	R\$
PARAÍBASERRALHEIRO	R\$
PARAÍBASUPERVISOR	R\$
PARAÍBASUPERVISOR DE ENERGIA ELÉTRICA E GÁS	R\$
PARAÍBATELE ATENDENTE	R\$
PARAÍBATELEFONISTA	R\$
PARAÍBAVISTORIADOR	R\$

**ESTADO/FUNÇÃO/CATEGORIA**

PIAUÍ	PISO NORMATIVO	R\$
PIAUÍ	ALMOXARIFE	R\$
PIAUÍ	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$
PIAUÍ	ASSISTENTE RECURSOS HUMANOS	R\$
PIAUÍ	ATENDENTE	R\$
PIAUÍ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	R\$
PIAUÍ	AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$
PIAUÍ	AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$
PIAUÍ	AJUDANTE GERAL	R\$
PIAUÍ	AUXILIAR DE OPERAÇÕES / AUXILIAR DE PRODUÇÃO / AUXILIAR DE LOGÍSTICA	R\$
PIAUÍ	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS (MANUTENÇÃO GERAL)	R\$
PIAUÍ	AUXILIAR MECÂNICO	R\$
PIAUÍ	CARREGADOR/MONTADOR	R\$
PIAUÍ	CONFERENTE	R\$
PIAUÍ	COZINHEIRO	R\$
PIAUÍ	ENCARREGADO DE LOGÍSTICA	R\$
PIAUÍ	ESTOQUISTA/EMPACOTADOR/REPOSITOR	R\$
PIAUÍ	FISCAL DE LOJA/FISCAL DE PISO	R\$
PIAUÍ	GARÇOM	R\$
PIAUÍ	GERENTE OPERACIONAL	R\$
PIAUÍ	LAVADOR DE VEÍCULOS	R\$
PIAUÍ	LÍDER DE LOGÍSTICA	R\$
PIAUÍ	MANOBRISTA	R\$
PIAUÍ	MONITORADOR	R\$
PIAUÍ	OPERADOR DE CAIXA	R\$
PIAUÍ	OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$
PIAUÍ	OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$
PIAUÍ	PINTOR	R\$
PIAUÍ	PISCINEIRO	R\$
PIAUÍ	CONTROLADOR DE ACESSO	R\$
PIAUÍ	RECEPCIONISTA	R\$
PIAUÍ	SERRALHEIRO	R\$
PIAUÍ	SUPERVISOR	R\$
PIAUÍ	TELE ATENDENTE	R\$
PIAUÍ	TELEFONISTA	R\$
PIAUÍ	LEITURISTA INFORMATIZADO SERV. ENTREGA SIMULTÂNEA	R\$
PIAUÍ	MONITOR INFORMATIZADO DE SERVIÇOS	R\$
PIAUÍ	LEITURISTA CONVENCIONAL	R\$
PIAUÍ	ENTREGADOR	R\$
PIAUÍ	MONITOR CONVENCIONAL	R\$
PIAUÍ	OFICIAL DE CORTE/RELIGA	R\$
PIAUÍ	OFICIAL DE COBRANÇA/VERIFICADOR	R\$
PIAUÍ	AUXILIAR DE MONITORAMENTO	R\$
PIAUÍ	LEITURISTA	R\$
PIAUÍ	SUPERVISOR DE ENERGIA ELÉTRICA E GÁS	R\$
PIAUÍ	MONITOR AQUÁTICO	R\$

PIAUÍ	DEMONSTRADOR/DEGUSTADOR/PROMOTOR DE TRADE MARKETING	R\$
PIAUÍ	MONITOR AMBIENTAL	R\$
PIAUÍ	VISTORIADOR	R\$

**ESTADO FUNÇÃO/CATEGORIA**

RORAIMAPISO NORMATIVO	R
RORAIMAALMOXARIFE	R
RORAIMAASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R
RORAIMAASSISTENTE RECURSOS HUMANOS	R
RORAIMAATENDENTE	R
RORAIMAAUXILIAR ADMINISTRATIVO/AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	R
RORAIMAAUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R
RORAIMAAUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R
RORAIMAAJUDANTE GERAL	R
RORAIMAAUXILIAR DE OPERAÇÕES / AUXILIAR DE PRODUÇÃO / AUXILIAR DE LOGÍSTICA	R
RORAIMAAUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS (MANUTENÇÃO GERAL)	R
RORAIMAAUXILIAR MECÂNICO	R
RORAIMACARREGADOR/MONTADOR	R
RORAIMACONFERENTE	R
RORAIMACOZINHEIRO	R
RORAIMAENCARREGADO DE LOGÍSTICA	R
RORAIMAESTOQUISTA/EMPACOTADOR/REPOSITOR	R
RORAIMAFISCAL DE LOJA/FISCAL DE PISO	R
RORAIMAGARÇOM	R
RORAIMAGERENTE OPERACIONAL	R
RORAIMALAVADOR DE VEÍCULOS	R
RORAIMALÍDER DE LOGÍSTICA	R
RORAIMAMANOBRA	R
RORAIMAMONITORADOR	R
RORAIMAOPERADOR DE CAIXA	R
RORAIMAOPERADOR DE EMPILHADEIRA	R
RORAIMAOPERADOR DE ROÇADEIRA	R
RORAIMAPINTOR	R
RORAIMAPISCINEIRO	R
RORAIMACONTROLADOR DE ACESSO	R
RORAIMARECEPCIONISTA	R
RORAIMASERRALHEIRO	R
RORAIMASUPERVISOR	R
RORAIMATELE ATENDENTE	R
RORAIMATELEFONISTA	R
RORAIMALEITURISTA INFORMATIZADO SERV. ENTREGA SIMULTÂNEA	R
RORAIMAMONITOR INFORMATIZADO DE SERVIÇOS	R
RORAIMALEITURISTA CONVENCIONAL	R
RORAIMAENTREGADOR	R
RORAIMAMONITOR CONVENCIONAL	R
RORAIMAOFICIAL DE CORTE/RELIGA	R
RORAIMAOFICIAL DE COBRANÇA/VERIFICADOR	R
RORAIMAAUXILIAR DE MONITORAMENTO	R
RORAIMALEITURISTA	R
RORAIMASUPERVISOR DE ENERGIA ELÉTRICA E GÁS	R

RORAIMAMONITOR AQUÁTICO R  
RORAIMADEMONSTRADOR/DEGUSTADOR/PROMOTOR DE TRADE MARKETING R  
RORAIMAMONITOR AMBIENTAL R  
RORAIMAVISTORIADOR R

**ESTADO FUNÇÃO/CATEGORIA**

SERGIPEPISO NORMATIVO	RS
SERGIPEALMOXARIFE	RS
SERGIPEASSISTENTE ADMINISTRATIVO	RS
SERGIPEASSISTENTE RECURSOS HUMANOS	RS
SERGIPEATENDENTE	RS
SERGIPEAUXILIAR ADMINISTRATIVO	RS
SERGIPEAUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	RS
SERGIPEAUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	RS
SERGIPEAUXILIAR DE ESCRITÓRIO	RS
SERGIPEAJUDANTE GERAL	RS
SERGIPEAUXILIAR DE OPERAÇÕES / AUXILIAR DE PRODUÇÃO / AUXILIAR DE LOGÍSTICA	RS
SERGIPEAUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS (MANUTENÇÃO GERAL)	RS
SERGIPEAUXILIAR MECÂNICO	RS
SERGIPECARREGADOR/MONTADOR	RS
SERGIPECONFERENTE	RS
SERGIPECOZINHEIRO	RS
SERGIPEENCARREGADO DE LOGÍSTICA	RS
SERGIPEESTOQUISTA	RS
SERGIPEEMPACOTADOR/REPOSITOR	RS
SERGIPEFISCAL DE LOJA/FISCAL DE PISO	RS
SERGIPEGARÇOM	RS
SERGIPEGERENTE OPERACIONAL	RS
SERGIPELAVADOR DE VEÍCULOS	RS
SERGIPELÍDER DE LOGÍSTICA	RS
SERGIPEMANOBRISTA	RS
SERGIPEMONITORADOR	RS
SERGIPEOPERADOR DE CAIXA	RS
SERGIPEOPERADOR DE EMPILHADEIRA	RS
SERGIPEOPERADOR DE ROÇADEIRA	RS
SERGIPEPINTOR	RS
SERGIPEPISCINEIRO	RS
SERGIPECONTROLADOR DE ACESSO	RS
SERGIPERECEPCIONISTA	RS
SERGIPESERRALHEIRO	RS
SERGIPESUPERVISOR	RS
SERGIPETELE ATENDENTE	RS
SERGIPETELEFONISTA	RS
SERGIPELEITURISTA INFORMATIZADO SERV. ENTREGA SIMULTÂNEA	RS
SERGIPEMONITOR INFORMATIZADO DE SERVIÇOS	RS
SERGIPELEITURISTA CONVENCIONAL	RS

SERGIPEENTREGADOR	R\$
SERGIPEMONITOR CONVENCIONAL	R\$
SERGIPEOFICIAL DE CORTE/RELIGA	R\$
SERGIPEOFICIAL DE COBRANÇA/VERIFICADOR	R\$
SERGIPEAUXILIAR DE MONITORAMENTO	R\$
SERGIPELEITURISTA	R\$
SERGIPESUPERVISOR DE ENERGIA ELÉTRICA E GÁS	R\$
SERGIPEMONITOR AQUÁTICO	R\$
SERGIPEDEMONSTRADOR/DEGUSTADOR/PROMOTOR DE TRADE MARKETING	R\$
SERGIPEMONITOR AMBIENTAL	R\$
SERGIPEVISTORIADOR	R\$

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados efetivos e terceirizados (que prestam serviços junto ao tomador de serviços), abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão reajustados a partir de 01 de outubro, com um percentual 10,22% (dez vírgula vinte e dois por cento).

Os Trabalhadores Temporários (TT) abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho ficam assegurados o direito à remuneração equivalente àquela percebida pelos empregados da empresa tomadora ou cliente, calculados à base da jornada legal; garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário-mínimo regional.

Aos menores e/ou jovens aprendizes contratados nos termos da legislação vigente, será assegurado o salário-mínimo, de acordo com o artigo 428, § 2º da CLT.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento de salários deverá ser pago até o 5º dia útil de cada mês subsequente ao mês trabalhado, bem como disponibilizado no mesmo prazo, seja por meio impresso ou eletrônico.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS SALARIAIS

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção, quando oferecida contraprestação, o desconto em forma de desconto sobre o salário, decorrente de empréstimos, nos moldes da Lei 13.172/2015, da participação dos empregados nos custos com alinhanamentos, com supermercados, farmácias e agremiações, e demais convênios, quando expressamente autorizados pelo empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Os custos dos benefícios sociais odontológico e benefício social familiar são integralmente re-empresas e não admitem a coparticipação do empregado.

**Parágrafo Segundo:** À Luz da Lei 13.467/2017, os empregadores deverão descontar na folha de pagamento dos mensalidades e as contribuições devidas à Fenascon e devidamente aprovadas em assembleia da categoria em 2 este notificado.

**Parágrafo Terceiro:** Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques de clientes ou de terc compensados ou sem fundos, recebidos em pagamento, exceto quando houver descumprimento de resoluções da

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados em loja ou escritório, enquanto atuarem no cargo de Caixa, recepcionando pagamento de verbas conferindo dinheiro, cheques, cartões de créditos e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e prestação de contas aos seus empregadores ou superiores hierárquicos, terão direito a um adicional mensal míni (dez por cento) do maior salário normativo.

**Parágrafo único:** O Caixa prestará contas, pessoalmente, dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de cr formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá, no ato, os valores em chequ títulos de crédito, sob pena de não poder imputar ao Caixa eventual diferença.

### **CLÁUSULA OITAVA - COMISSIONADOS**

Fica assegurada a todos os empregados comissionados a média das comissões calculadas nos 12 (doze) meses anteriores ao mês de concessão, para efeito de pagamento das férias, do 13º salário, do auxílio-maternidade e da sendo que a referida média deverá ser atualizada pelos mesmos índices que atualizaram os salários.

**Parágrafo Primeiro:** Os prêmios concedidos pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a de empregados, nos termos do artigo 457, §§ 2º e 3º da CLT, exceto quanto à Participação nos Lucros e/ou Result desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, não integram a remuneração c incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previde

**Parágrafo Segundo:** Em caso de haver contratos com vantagens financeiras diferenciadas, em que há o pagame de ajuda de custo, auxílio alimentação vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abono: decisão exclusiva do tomador de serviços vier a ser cancelado em razão de alteração contratual, fica ressalvado o

suprimir esses benefícios do empregado, com o objetivo da preservação do contrato de trabalho.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

Os adicionais de horas extras serão pagos nos termos da legislação em vigor.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Os adicionais de horas noturnas serão pagos nos termos da legislação em vigor.

**Parágrafo único:** O trabalho executado entre as 22:00 (vinte e duas) horas de um dia e 05:00 (cinco) horas do dia considerado noturno, calculado segundo a hora normal de 60 (sessenta) minutos; não se prorrogando, mesmo que se dê em horário posterior, e será acrescido do percentual de 20% (vinte porcento), a título de adicional noturno, conforme prevista no parágrafo 2º do art. 73 da CLT.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

As empresas comprometem-se a implementar todas as medidas de prevenção e correção recomendadas por comissões constituídas por representantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e por profissionais legalmente indicados pela empresa, com o objetivo de identificar, mitigar e eliminar eventuais condições de risco à saúde e à segurança dos trabalhadores, bem como situações de insalubridade no ambiente laboral.

**Parágrafo Primeiro –** As ações propostas deverão observar as normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente aquelas relativas à segurança, higiene e medicina do trabalho, garantindo a participação dos trabalhadores e o acompanhamento contínuo das condições de trabalho.

**Parágrafo Segundo –** Para a adequada caracterização de insalubridade ou risco no ambiente de trabalho, será obrigatória a apresentação de laudo técnico elaborado por profissional legalmente habilitado, que definirá o grau do adicional a ser pago, de acordo com a legislação vigente.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TÍQUETE-REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

As empresas sediadas ou que prestem serviços nos estados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho,

instituída neste instrumento coletivo, fornecerão aos seus empregados efetivos e terceirizados, tíquete-refeição ou **valor mínimo de acordo com a tabela abaixo**, em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados c efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação do PAT que rege a matéria.

ESTADO	VALOR
ACRE	R\$ 20,00
CEARÁ	R\$ 26,00
PARAÍBA	R\$ 26,00
PIAUÍ	R\$ 22,00
RORAIMA	R\$ 20,00
SERGIPE	R\$ 20,00

As empresas abrangidas por este instrumento coletivo comprometem-se a implementar e manter o Programa de A Trabalhador (PAT), conforme previsto na Lei nº 6.321/76, no Decreto nº 10.854/2021 e na Portaria MTP nº 672/202 promover a saúde, a segurança alimentar e a melhoria das condições nutricionais dos empregados.

**Parágrafo Primeiro – O benefício poderá ser concedido por meio de:**

- Refeições fornecidas em refeitórios próprios ou contratados;
- Cestas básicas ou kits alimentares;
- Cartões eletrônicos de vale-refeição ou vale-alimentação, emitidos por empresas cadastradas no PAT.

**Parágrafo Segundo –**O benefício será destinado prioritariamente aos empregados que percebam até cinco salários conforme diretriz do programa.

**Parágrafo Terceiro –**É vedada a prática de deságio ou qualquer forma de desconto sobre os valores contratados alimentação, nos termos do art. 175 do Decreto nº 10.854/2021.

**Parágrafo Quarto –**As empresas deverão manter cadastro atualizado no sistema eletrônico do PAT (PATNet), bem supervisão técnica de profissional habilitado em nutrição, quando exigido pela modalidade adotada.

**Parágrafo Quinto –**O benefício concedido por meio do PAT não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração legal e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, conforme legislação vigente.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-TRANSPORTE

As empresas se obrigam a conceder aos seus empregados o vale transporte em conformidade com a legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro.** Todavia, tendo em vista as peculiaridades do setor de terceirização de mão de obra, inclusive temporária (tais como: contratos individuais de trabalho de curta duração; grande quantidade de tomadores em várias outras), fica facultado aos empregadores a concessão do vale-transporte, em dinheiro, desde que esta prática seja situações excepcionais, e que seja autorizada, necessariamente, através da formalização de acordo coletivo de trabalho.

**Parágrafo Segundo.** O vale-transporte concedido nos moldes acima previstos não possui caráter remuneratório e não se incorporará, em hipótese alguma aos salários dos empregados, não havendo, inclusive, sobre os mesmos quaisquer encargos de natureza trabalhista e/ou previdenciária.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO PARA REDUÇÃO DE CUSTOS EMPRESARIAIS E ATENDIMENTO IM

Devido a necessidade de redução dos custos operacionais das empresas e de atendimento imediato dos trabalhadores com base no tema 1046 do Supremo Tribunal Federal, o qual trata da primazia do acordado sobre o legislado, está especialmente desenvolvida para a disponibilização de produtos e serviços de forma massificada, fomentados pelas entidades convenentes, onde reduzem os custos operacionais das empresas e agilizam sua gestão, além de atender os trabalhadores familiares nos momentos mais importantes de suas vidas, de forma solidária, assistencial e sem burocracias.

As Entidades Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a elas, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

**Parágrafo Primeiro –** A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia útil de vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, em caso de renovação desta cláusula, não haverá prestação dos benefícios nem do custeio e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website das entidades e/ou [www.gestar.srv.br](http://www.gestar.srv.br)

**Parágrafo Segundo –** Para efetiva viabilidade financeira desta cláusula e com expresso consentimento das entidades convenentes, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação deste dia 10/11/2025**, o valor **total de R\$ 37,00 (trinta e sete reais)**, por trabalhador que possua, usando como base a referência de trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente o boleto disponibilizado pela gestora no website [www.gestar.srv.br](http://www.gestar.srv.br) e /ou site das entidades e será de responsabilidade das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis divergências entre as partes, serão adotados os procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Encargos registrados em cartório.

**Parágrafo Terceiro –** Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o trabalhador afastado por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador recolherá o valor correspondente ao período de afastamento, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os direitos previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador recolherá o valor relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos por ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deve comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Cefetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**Parágrafo Quinto** – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, p  
benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere  
aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pel  
entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário n  
trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empreg  
perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor p  
vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os v  
trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize  
de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficar  
indenização.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico e habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acordo vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverá ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita e furto.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento de CCT.

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagam  
informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

**Parágrafo Sexto** - O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretar de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de pro-  
como seu registro nos cartórios de protestos competentes. Caso a empresa tome ciência desta cláusula, ou seja, o cumprimento e não possua trabalhadores ou não seja do segmento desta CCT, acesse o link: [www.beneficiossocial.inativacao](http://www.beneficiossocial.inativacao) e solicite sua inativação.

**Parágrafo Sétimo** – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fato nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deve financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio iurídico dos trabalhadores, conforme o artigo

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Recolhimento para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo Nono** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação com caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**Parágrafo Décimo** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula, seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e familiares bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui garantidos observando o que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independentemente de reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (que as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT a disponibilização do novo boleto com os novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário).

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

**Parágrafo Décimo Segundo** – Para lisura e transparência na prestação dos produtos e serviços, segue abaixo uma descrição detalhada da forma em que eles devem ser disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desequilíbrio entre os produtos e serviços que serão disponibilizados e deverão ser rigorosamente observados, devido ao seu caráter social, natureza solidária e alimentar.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADOS			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRITIVO	
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO(AS) DO TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO.

				DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO I DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR C E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPR GASTO.
BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R\$ 300,00		EM CASO DE AFASTAMENTO DE TR POR ACIDENTE, SERÁ DISPONIBILI PARA DESCONTOS EM REDE CRED FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FA ACESSO A MEDICAMENTOS, PODE DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADI OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	2X	R\$ 220,00		EM CASO DE AFASTAMENTO DE TR POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDEN ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA QUALIDADE E VARIEDADE OU OUT CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE APRESENTAÇÃO DA CARTA DE COI
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMIL OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OI PERMANENTE DO TRABALHADOR, CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA Á INTERESSE DO BENEFICIADO, PAR MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TA ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO I CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO B CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISP CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIME
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$ 440,00		EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PER FALECIMENTO DE TRABALHADOR(, ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARI MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. E NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZAD INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA D FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 3.500,00		EM CASO DE FALECIMENTO DE TR. SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENT QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OF DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE VALOR TOTAL OU O SALDO REMAN ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAM

BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM API GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHO, TIRANDO TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APlicativo DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE EMPRESAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL PARA OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFESSIOANLIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO PARA TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, INTERMÉDIO DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS CAPACITADOS. FICARÃO DISPONÍVEIS 10 CONSULTAS POR TRABALHADOR ATÉ 5 CONSULTAS POR MESES A CONTAR DO PRIMEIRO CONSULTA.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL PARA TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFESSIOANLIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO A CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DE VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL.
BENEFÍCIO ODONTOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO, COM REDE CREDENCIADA POR MEIO DE TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SÃO PAGOS PELO TRABALHADOR, POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALOR MÉDIA DE MERCADO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTA MÉDICA ONLINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE RELACIONAMENTO, SEM NENHUM BARRAMENTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO MODERNO E DESBUROCRATIZADO, APlicativo que segue todas as normas regulamentadas pelo Ministério da Saúde. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA LISTA DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA OS TRABALHADORES.

		DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO E MERCADO.
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRAB SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESF ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS R\$400,00, POR MEIO DE UMA EMPF CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO E SOLAR VERDE. SUJEITO À ANÁLISE

**Parágrafo Décimo Terceiro** - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros produtos e serviços os quais custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o que praticado.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES E NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRABALHADORES TEMPORÁRIOS**

Ficam asseguradas aos trabalhadores temporários todas as garantias mínimas previstas na **Lei nº 6.019/1974**, que regulamenta o trabalho temporário nas empresas urbanas, e na **Lei nº 13.429/2017**, que alterou e complementou essa legislação, atuando das empresas de trabalho temporário e das prestadoras de serviços a terceiros.

As empresas contratantes e tomadoras de serviços deverão observar os direitos trabalhistas aplicáveis, incluindo:

- Registro formal do vínculo temporário
- Remuneração equivalente à dos empregados da mesma função
- Jornada de trabalho compatível com a legislação vigente
- Condições de segurança, higiene e salubridade no ambiente de trabalho
- Proibição de contratação para substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO NO TRINTÍDIO**

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data da sua correção salarial (dá indenização adicional de 01 (um) salário mensal).

**Parágrafo Primeiro** – Na hipótese de encerramento total ou parcial do contrato de prestação de serviços por determinado de serviços (empresa contratante de prestação de serviço) no período de 30 dias que antecede a data-base da co-

empresa ficará isenta do pagamento da multa, no caso do empregado ser readmitido imediatamente pela empresa junto à mesma tomadora de serviços, ficando prejudicado o disposto do artigo 9º, da Lei nº 7.238/84, por força da L

**Parágrafo Segundo** – Para validade do caput da cláusula, a empresa deverá requerer a elaboração de um acordo laboral e patronal convencionados neste instrumento, no prazo de 10 (dez) dias antes do término do contrato.

**Parágrafo Terceiro** – Quando a demissão cumprir os moldes do Artigo 484-A da CLT, não será devido à multa que 7.238/84, por não se tratar de demissão sem justa causa, mas por vontade de ambas as partes.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O Contrato de Experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente. O Contrato será permitido na readmissão de funcionários dentro do prazo de 6 (seis) meses contados da data de encerramento de trabalho, desde que na mesma função exercida anteriormente ou no aproveitamento de funcionários contratados a tempo parcial na mesma função.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESO E ESTABILIDADES

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRAB

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FUNDO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As entidades sindicais convenentes estabelecem o Fundo de Qualificação Profissional a todos os empregados sujeitos à Convenção Coletiva de Trabalho, e para tanto, as empresas recolherão até o dia 15 (quinze) de cada mês, a título de QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, com o valor mensal de **R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)**, por empregado, destinada à qualificação profissional dos empregados efetivos e terceirizados (junto ao tomador de serviços), das categorias representadas pelos sindicatos signatários, sendo que tais valores serão custeados integralmente pelas empresas e sendo vedada a cobrança de empregados.

**Parágrafo Primeiro:** Os cursos serão voltados ao segmento e oferecidos na modalidade EAD e na forma Presencial, pelo INSTITUTO MAIS BRASIL – IMB e/ou através de parcerias firmadas com entidades educacionais devidamente reconhecidas, sindicatos patronal e laboral signatários, conforme acordado e aprovado pela Fenascon e a Fenaserhtt.

**Parágrafo Segundo** – A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a) de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será realizada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao seu sindicato de classe, desobrigada desde logo qualquer responsabilidade.

**Parágrafo Terceiro** - Em todas as planilhas de custos e em participação nos processos de licitações, pregões, tenders e formas de contratação de serviços, as empresas deverão constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício, de forma que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

**Parágrafo Quarto** - Fica esclarecido que a presente cláusula se aplica aos empregados efetivos e sob contratos temporários (trabalhadores temporários), ficando pactuado entre as partes que esta cláusula não se aplica aos trabalhadores temporários de 13.429/2017.

**Parágrafo Quinto** - As empresas deverão encaminhar até o dia 20 (vinte) de cada mês, ao Instituto Mais Brasil – II apoio@institutomasbrasil.org.br a listagem contendo o nome de todos os empregados beneficiados.

**Parágrafo Sexto** - Considerando os esforços das entidades sindicais laboral e patronal no sentido de promover a capacitação dos trabalhadores dos segmentos representados, e visando a melhoria de sua condição social e de seus direitos convencionado que as horas dispensadas pelos trabalhadores em quaisquer cursos promovidos pelo Instituto Mais custeados pelo empregador, fora da jornada normal de trabalho, não serão consideradas como integrativas desta, diretamente ou por convênio.

**Parágrafo Sétimo** - no caso de a empresa optar por estender e disponibilizar o benefício aos seus prestadores de serviços, poderá firmar termo coletivo junto ao sindicato laboral, sendo que fica acordado que a disponibilização dos serviços não tem natureza salarial, não se integrando em hipótese alguma na remuneração para qualquer fim.

**Parágrafo Oitavo** – fica estipulada a multa de R\$ 60,00 (sessenta reais), por empregado e por mês, no caso do descumprimento previsto nesta cláusula.

**Parágrafo Nono:** Essa cláusula segue as práticas dos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 4: Qualidade).

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PARA O DIRIGENTE SINDICAL

Nos termos do art. 543 da CLT e seus parágrafos, as empresas comprometem-se a reconhecer e garantir a estabilidade para o dirigente sindical, eleito pela entidade sindical laboral conveniente.

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho para os empregados estudantes que comprovem a sua situação de estudo.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS PARA DESCANSO

Havendo condições adequadas de segurança, higiene e conforto, os empregadores poderão autorizar seus empregados no recinto de trabalho durante o intervalo para repouso ou alimentação previsto no artigo 71 da Consolidação das

Tal permanência, quando voluntária e não acompanhada da prestação de serviços, não será considerada como tempo de empregador, não gerando, portanto, direito à remuneração adicional ou caracterização de jornada extraordinária.

A autorização deverá observar os seguintes requisitos:

- Garantia de ambiente seguro e salubre, conforme normas regulamentadoras (NRs) aplicáveis;
- Ausência de exigência ou indução à permanência por parte do empregador;
- Respeito integral ao tempo mínimo de intervalo previsto em lei (1 hora para jornadas superiores a 6 horas; 15 minutos entre 4 e 6 horas);
- Registro formal da opção do empregado, quando aplicável, e controle adequado da jornada.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas do empregado para a prestação de exames, excetuando-se as provas regulares, desde que estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisando o empregador com, no mínimo, 72 horas de comprovação posterior, sendo esta garantia extensiva aos exames vestibulares, inclusive o ENEM – Exame nacional, exceto se for realizar o exame como “treineiro”, quando o empregado poderá faltar, no máximo, 05 (cinco) dias úteis.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN nº

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

As pessoas jurídicas representadas pelas entidades sindicais convenientes poderão instituir banco de horas por meio de trabalho, devidamente homologado pelo sindicato laboral signatário. Nesse caso, ficam dispensadas do pagamento das horas extras, desde que o acréscimo de horas em um dia seja compensado pela correspondente redução em outro, observando as seguintes condições:

1. A compensação deve ocorrer dentro do período máximo de 1 (um) ano;
2. A soma das jornadas semanais não pode ser excedida nesse período;

3. O limite diário de trabalho não pode ultrapassar 10 (dez) horas;
4. As negociações devem respeitar os parâmetros estabelecidos no acordo coletivo.

- a)** A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias extras mensais;
- b)** A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de cegas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;
- c)** A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade faça nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito à Fenascon, para apreciação e posterior elaboração de acordos específicos;
- d)** A ausência do empregado do trabalho, para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente aju empregador, poderá ser compensada através do banco de horas na razão de uma hora por uma hora.

**Parágrafo Primeiro –** Em caso de rescisão contratual, as horas positivas acumuladas no Banco de Horas deverão ser pagas extras, com os respectivos adicionais legais. As horas negativas não poderão ser descontadas do saldo rescisório.

**Parágrafo Segundo –** A empresa deverá manter controle atualizado e acessível do saldo de horas de cada empregado, através de sistema eletrônico ou outro meio confiável, garantindo transparência e segurança na gestão do Banco de Horas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA**

Os empregadores poderão utilizar-se da pré-assinalação do horário de intervalo, em substituição à marcação do intervalo, mediante acordo coletivo de trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA ASSINATURA ELETRÔNICA DE DOCUMENTOS**

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e à Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e legislação, as empresas ficam autorizadas a obter a assinatura dos empregados, de forma remota, em todo e qualquer meio eletrônico, nos seguintes termos:

**Parágrafo Primeiro:** A assinatura eletrônica, nos moldes da Medida Provisória nº 2200-2, de 24 de agosto de 2008.539, de 8 de outubro de 2015, deverá possuir meio de comprovação da autoria e integridade de documentos, se utilizar identificação por meio de nome de usuário e senha, desde que garantida a segurança jurídica da assinatura.

**Parágrafo Segundo:** A solução de assinatura eletrônica fornecido pelo empregador deverá garantir a segurança já eletrônica através métodos auditáveis de rastreio e verificação da identidade do signatário, como por exemplo, desenho manuscrito combinado com a geolocalização, o endereço do computador na internet (endereço IP), e-mail, senha, celulares, dentre outros.

**Parágrafo Terceiro:** Os documentos nato-digitais (criado originariamente em meio eletrônico) e assinados eletronicamente considerados originais para todos os efeitos legais e admitidos pelas partes (empregador e empregado) como válidos oposto o documento.

**Parágrafo Quarto:** O empregador deverá fornecer uma via do documento assinado pelas partes ou permitir que a download do documento.

**Parágrafo Quinto:** Não será permitida a delegação do uso da Assinatura Eletrônica a terceiros.

**Parágrafo Sexto:** O empregador poderá, a qualquer tempo, proceder ao bloqueio ou cancelamento preventivo da rede de computadores, desde que constatado, através dos seus sistemas de segurança ou outros meios, o risco de fraude.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas por motivo de doença devem ser justificadas com atestado médico que indique o período de afastamento preferencialmente, com a indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), nos limites estabelecidos pelo **2381/2024** do Conselho Federal de Medicina. O atestado médico deverá ser entregue ao empregador, no prazo mencionado a partir da data inicial (inclusive) de afastamento do empregado, ou, até o dia em que o mesmo retornar ao trabalho, afastamento de até 5 (cinco) dias. Entregues fora desses prazos, os mesmos não serão considerados para o fim da ausência ao trabalho.

**Parágrafo Único:** Fica facultado à empresa a perícia de atestados apresentados pelos colaboradores através da Triagem de Atestado, previsto no pacote de benefícios às empresas e disponibilizado pelo Benefício Social.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO FRACIONAMENTO DO PERÍODO DE FÉRIAS

Fica facultado ao empregado, mediante acordo individual escrito com o empregador, o fracionamento do período de férias em partes, conforme previsto no §1º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as seguintes condições:

**Parágrafo Primeiro** – Um dos períodos de fruição deverá ter, obrigatoriamente, no mínimo 14 (quatorze) dias corridos, podendo ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada.

**Parágrafo Segundo** – O início de qualquer dos períodos de férias não poderá ocorrer nos dois dias que antecedem ao repouso semanal remunerado, conforme §3º do art. 134 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – O pagamento das férias será realizado proporcionalmente a cada período de gozo, incluindo o constitucional de 1/3 (um terço), nos prazos legais estabelecidos pelo art. 145 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – O fracionamento somente será válido mediante manifestação expressa do empregado, não unilateralmente pelo empregador.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO EM ESCALA 12X36 HORAS.**

Fica admitida a jornada de trabalho no regime 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), inciso XXVI, da Constituição Federal, aqueles que desempenhem as funções descritas nesta CCT, sem percepção assegurando-se o piso salarial, situação esta que se estenderá a toda e qualquer função. O implemento do referido fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, ajustarem sua adoção através de trabalho específico com as entidades sindicais laborais convenientes;

**Parágrafo Primeira** - Sobre as horas excedentes a oitava hora diária trabalhada nesta jornada de trabalho no regime não ensejará adicional de hora extra, inclusive para aquelas semanas que ultrapassarem as 44 (quarenta e quatro

**Parágrafo Segunda** - Ficam assegurados aos que laborarem na escala 12x36, os direitos ao vale-transporte e vale-trabalhado, previstos neste instrumento coletivo de trabalho.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS EM EMERGÊNCIA MÉDICA**

A empresa compromete-se a providenciar, com a máxima urgência, o transporte adequado de empregados que, durante o trabalho ou em decorrência direta das atividades laborais, venham a sofrer acidente, mal súbito ou entrem em trabalho em unidade de saúde pública ou privada que ofereça atendimento compatível com a situação apresentada.

**Parágrafo Primeiro** – O transporte será realizado por meio de veículo próprio da empresa, ambulância, serviço próprio ou outro meio disponível que garanta a segurança e o pronto atendimento ao empregado.

**Parágrafo Segundo** – A empresa deverá assegurar que os responsáveis pela gestão de pessoal e segurança do trabalho estejam orientados quanto aos procedimentos a serem adotados em tais situações, visando à agilidade e à preservação da saúde do trabalhador.

**Parágrafo Terceiro** – Esta cláusula não exclui o direito do empregado de buscar atendimento por meios próprios, sujeito ao prejuízo de eventuais responsabilidades da empresa decorrentes da omissão no cumprimento da presente obrigação.

**Parágrafo Quarto** – A empresa deverá manter, em local de fácil acesso e devidamente sinalizado, kits de primeiros socorros com os riscos inerentes às atividades desenvolvidas, bem como garantir que haja, em cada turno de trabalho, ao menos um treinado em noções básicas de atendimento emergencial. Tal medida visa proporcionar assistência imediata até a chegada de um serviço especializado, contribuindo para a mitigação de danos e a preservação da vida e da saúde do trabalhador.

## RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATIVIDADES SINDICAIS**

As empresas, conforme seus critérios permitirão afixação de cartazes e editais, em locais determinados por elas, e boletins informativos à categoria.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

À Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, e em consonância com a razoabilidade recomendada pelo STF, fica instituída nos termos aprovados em Assembleia Geral Extraordinária da Taxa Assistencial no valor de R\$ 90,00 (noventa reais), a ser paga pelos empregados efetivos e terceirizados (que prestam serviços, excetuando-se os trabalhadores temporários), à FENASCON, devendo os empregadores fazer desconto nos salários **em 02 (duas) parcelas de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais)**, sendo a primeira no mês de repasse no dia 10/01/2026; e a segunda parcela no mês de abril/2026 e o repasse no dia 10/05/2026.

**Parágrafo primeiro:** O atraso no recolhimento, incorrerá em multa de:

- a) até 15 (quinze) dias de atraso 1% (um por cento);
- b) acima de 30 (trinta) dias de atraso 2% (dois por cento);
- c) juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, aplicado sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas e

**Parágrafo segundo:** As guias poderão ser solicitadas através do e-mail: [administrativo@fenascon.com.br](mailto:administrativo@fenascon.com.br) ou pelo 92159-2308

**Parágrafo terceiro:** Por ocasião do desconto e o recolhimento da Taxa Assistencial, as empresas remeterão por e-mail a relação dos empregados pagantes a FENASCON, através do e-mail: [administrativo@fenascon.com.br](mailto:administrativo@fenascon.com.br)

**Parágrafo quarto:** As partes adotam o aprovado em assembleia da categoria, tendo como base a Orientação nº 2 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS, órgão do Ministério do Trabalho, que deliberou que a contribuição assistencial/negocial prevista em convenção coletiva de trabalho é aplicada para todos os empregados que participam da categoria, independentemente de quem esteja prevista a contribuição.

**Parágrafo quinto:** As partes adotam ainda a Orientação nº 13 da Conalis/MPT, a qual considera prática antissindical a ação de empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto legal, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, passível de atuação e autuação por parte do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo sexto:** Fica estabelecido o prazo de 15 (quinze) dias a contar do registro deste instrumento coletivo no SRTE/BA, para àqueles empregados que queiram exercer o direito de se opor à esta contribuição a ser formalizada no sindicato, cujo modelo de “carta de oposição” poderá ser solicitado à esta entidade sindical por meio telefônico/Wi ou pelo e-mail: [administrativo@fenascon.com.br](mailto:administrativo@fenascon.com.br)

**Parágrafo sétimo:** Fica facultado à Fenascon, a cessão ou não dos convênios e benefícios negociados e/ou disponibilizados pela entidade aos empregados (as) que eventualmente não pagarem a taxa assistencial.

**Parágrafo oitavo:** Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não é compatível com a Constituição Federal (CF, artigo 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Plenário do Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição Assistencial/Negocial prevista em Lei ordinária, autorizada pelo artigo 513, alínea “e”, da CLT, e decisão do STF.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em 2023, que aprovou e deu poderes à diretoria para negociar a Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Assistencial Patronal no valor fixo de R\$ 500,00 (quinquagesima reais) por empresa, a ser paga pelos empregadores em favor da Fenaserhtt, a vencimento anual/cota única até **10.12.2025**. Os boletos bancários devem ser solicitados a FENASERHTT pelo e-mail: [e-financeiro@fenaserhtt.com.br](mailto:e-financeiro@fenaserhtt.com.br).

**Parágrafo Primeiro:** As empresas deverão encaminhar a FENASERHTT a comprovação das guias devidamente pagas.

**Parágrafo Segundo:** O atraso no recolhimento implicará (por força de lei) em juros de mora de 1% (um por cento) diária, multa, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:

- a) até 15 dias de atraso – 2 % (dois por cento);
- b) 16 a 30 dias de atraso – 4 % (quatro por cento);
- c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);
- d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);
- e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).
- f) juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, aplicado sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ACORDO COLETIVO

Fica permitida a celebração de acordo coletivo de trabalho entre a entidade sindical de trabalhadores e as empresas, bem como a prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições constitucionais, desde que seja encaminhado ao sindicato para homologação.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As empresas com sede em outros Estados e que vier a prestar serviços nos estados abrangidos por esta convenção de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender às condições pactuadas nesta Convenção Coletiva firmada entre a FENASCON e a FENASERHTT, que declaram representar as categorias inorganizadas em entidades (sindicatos), sendo aplicada para todos os empregados em Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros, Agências de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Colocação e Administração de Mão de Obra; Empresas de Locação e Fornecimento de Serviços; Seleção de Pessoal; Serviços de Recrutamento e de Trabalho Temporário nos termos da Lei 13.429/2017), e que integram as seguintes estados: ACRE, CEARÁ, PARAÍBA, PIAUÍ, RORAIMA e SERGIPE.

Parágrafo Único: Excetuam-se da aplicação desta convenção coletiva de trabalho as empresas de asseio e conservação, limpeza pública e urbana, vigilância e segurança patrimonial, transporte de valores e escolta armada, empresas de transporte aéreo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As partes convenientes firmam o compromisso de divulgar os termos do presente instrumento coletivo aos seus respectivos membros e/ou associados, bem como em suas redes sociais.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES**

Na hipótese de existir, em qualquer dos estados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, sindicato especializado ou associação profissional com sua legitimidade por meio de carta sindical ou certidão de registro regularmente emitida pelo órgão competente, se preferencialmente a convenção coletiva firmada por tal entidade. Na ausência dessa comprovação, serão plenamente válidas e formarão obrigatória e abrangente, todas as disposições previstas neste instrumento coletivo de trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - IGUALDADE DE GÊNERO**

Em consonância com a Lei nº 14.611, de 03/07/2023, que trata da Igualdade Salarial de gênero, e em acordo às propostas e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5), fica acordado entre as partes que as empresas se comprometem a garantir a igualdade de condições e oportunidades entre todo e qualquer tipo de gênero, para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PRESTAÇÃO DE CONTAS DO CAIXA**

O Caixa prestará contas, pessoalmente, dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de créditos, mediante fórmula autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá, no ato, os valores em cheques, dinheiro e outros títulos de não poder imputar ao Caixa eventual diferença.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO**

Nos moldes da Lei nº 13.467/2017, a liquidação das verbas trabalhistas resultante da rescisão do contrato de trabalho, empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, deve ser feita até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – As empregadoras farão a homologação da rescisão contratual preferencialmente junto a sede da Fenascon, inclusive de forma virtual/online nas localidades em que não houver subsede.

**Parágrafo Segundo** – O saldo de salário do período de aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago de forma geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não se verificar antes dessa data.

**Parágrafo Terceiro** - Se no ato homologatório verificar-se a existência de pequenas incorreções, ficará a empresa responsável pelo pagamento das multas previstas nesta Convenção e no § 8º do art. 477 da CLT, facultando-lhe o pagamento das demais multas em 05 (cinco) dias úteis, sob pena de, não o fazendo, tornar válida a homologação apenas com os valores pagos ao empregado.

**Parágrafo Quarto** – Deverá a empresa custear e apresentar toda documentação necessária solicitada pela Entidade Sindical para a homologação. Parágrafo Quinto - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado observados os prazos estabelecidos na CLT, em dinheiro, depósito bancário/pix ou cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado preferir o pagamento em dinheiro ou depósito bancário/pix.

**Parágrafo Sexto** – Estando a empresa regular junto à Entidade Sindical Laboral poderá solicitar a esta, declarar a disponibilidade para comparecimento do empregado ao ato homologatório, desde que comprovada a convocação formal e por escrito com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA LICENÇA NÃO REMUNERADA PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS**

As empresas que possuírem mais de 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença **não remunerada** para participar de reuniões sindicais eleitos e no efetivo exercício de seus mandatos, para que possam participar de reuniões, conferências, congressos e demais eventos relacionados à atividade sindical.

**Parágrafo Primeiro** – A licença deverá ser solicitada pela entidade sindical à empresa com antecedência mínima de 15 (quinze) dias corridos, mediante comunicação formal que identifique o dirigente, o evento e o período de afastamento.

**Parágrafo Segundo** – O afastamento será concedido por prazo não superior a 5 (cinco) dias consecutivos ou até 15 (quinze) dias alternados no período de 1 (um) ano, contados a partir da primeira licença concedida.

**Parágrafo Terceiro –** A concessão da licença não acarretará prejuízo à contagem de tempo de serviço para fins d aposentadoria ou demais direitos trabalhistas assegurados por lei ou por este instrumento coletivo.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO

As entidades sindicais (patronal e laboral) estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com até 1 horas de antecedência, a certidão negativa de débitos junto às mesmas, sendo que as requerentes deverão comp dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido.

**Parágrafo Primeiro:** Por força desta convenção e em atendimento ao art. 607 da CLT, ficam obrigadas todas as e de serviços a terceiros, colocação e administração de mão-de-obra, promoções e eventos e de trabalho temporário nos estados: ACRE, CEARÁ, PARAÍBA, PIAUÍ, RORAIMA e SERGIPE, a apresentarem em todos os processos I com os documentos de habilitação a Certidão de Regularidade Sindical, a ser expedida pelos Sindicatos Convencionados assinada por seu representante legal, em até 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade d

**Parágrafo Segundo:** Consideram-se obrigações sindicais: Recolhimento de todas as taxas e contribuições aprovadas na negociação coletiva e firmadas em convenção coletiva de trabalho, inclusive os benefícios sociais protetivos aos e Benefício Social Familiar, bem como o cumprimento integral desta convenção e o cumprimento das normas que regulam as individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, assim como na legislação complementar concernente à matéria previdenciária.

**Parágrafo Terceiro:** Somente será permitido o uso desta convenção coletiva para fins licitatórios e/ou tomada de contratos entre empresas devidamente cadastradas junto às entidades sindicais laborais e patronal signatárias deste instrumento coletivo, sob pena de desclassificação no certame.

**Parágrafo Quarto:** Para sua segurança jurídica, os tomadores de serviços poderão solicitar aos sindicatos laborais e patronais Anuênciam quanto a situação cadastral da empresa prestadora de serviços.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposto no artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos operadoras/administradoras de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser coletados quando necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando houver uma relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, nos cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e conjuntamente aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

**Parágrafo único:** Para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa (cinco cento) do menor piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as empresas conveniadas. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infringência prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado favor deste. Se a infração for por dolo e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinquenta).

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DA SÚMULA 374 DO TST

Em função da tipicidade do segmento de prestação de serviços terceirizados, as entidades convenentes resolvem que o TST (Tribunal Superior do Trabalho), acordando que o empregado integrante da categoria profissional diferenciada haverá de seu empregador, vantagens previstas em instrumento coletivo na qual a empresa não foi representada por sua categoria.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORO COMPETENTE

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho do município/estado do local da prestação do serviço para dirimir controvérsias relativas à aplicação da presente convenção coletiva de trabalho.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais entre as empresas representadas pela entidade sindical patronal das categorias econômicas convenientes e os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais da respectiva entidade sindical laboral.

}

PAULO CESAR ROSSI  
PRESIDENTE

FED NAC TRAB EM PREST DE SERV AUX DE TRANSPORT AEREO, PREST DE SERV DE COLOC E ADM DE MAO DE OBRA  
LIMP URB E AREAS VERDES

VANDER MORALES  
PRESIDENTE

FEDERACAO NACIONAL DOS SINDICATOS DE EMPRESAS DE RECURSOS HUMANOS, TRABALHO TEMPORARIO E TERCI

## ANEXOS ANEXO I - DECLARAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)



## ANEXO II - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet:  
<http://www.mte.gov.br>.



