ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027

Empresa TEX INSTALAÇÕES E MANUTENÇÕES EM REFRIGERAÇÃO LTDA, CNPJ N°: 12.564.797/0002-10 situada na Av. Borges de Medeiros, Nº 1771, Bairro: Colonial, município de Sapucaia do Sul, estado do Rio Grande do Sul/RS, CEP: 93212-110 neste ato representado(a) por seu Socio – Administrador Sr. RICARDO VIEIRA DE SOUZA,

e

SINDICATO DOS AUXILIARES ADMINISTRACAO ARMAZENS GERAIS DO RGS, CNPJ n. 92.247.360/0001-00, situada na Rua Damasco, N° 188 - bairro Azenha, município de Porto Alegre/RS CEP: 90160-010, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr.(a). LOURIVAL PEREIRA; celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, com a força prevista no artigo 611-A da CLT, estipulando livremente as condições de trabalho previstas nas Cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2027, exceto com relação às cláusulas econômicas, as quais vigerão no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026, devendo ser renegociadas através de um Aditamento ao presente Acordo Coletivo e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da (s) empresa (s) acordante (s), abrangerá a (s) categoria (s) **Categoria Profissional**, com abrangência territorial em **Esteio e Sapucaia do Sul/RS.**

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL /PISO NORMATIVO

§ 1º. Fica assegurado o piso do salário normativo, a todos os empregados componentes da categoria profissional representada, no valor de R$ 1.841,00 (um mil oitocentos e quarenta e um reais).
§ 2º. O reajuste será aplicado no percentual de 5,32% (cinco inteiros e trinta e dois centésimos por cento).
§ 3º. Aos salários superiores a R$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais) será aplicado um reajuste fixo no valor de R$ 345,00 (trezentos e quarenta e cinco reais).

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma da CLT.

Adicional Noturno

CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto nos artigos 73 e seguinte da CLT será de 20% (vinte por cento) em relação a hora diurna. Somente será devido o pagamento do adicional quando o empregado laborar em jornada noturna, considerada entre as 22h00 e as 5h00 horas, não havendo que se falar em pagamento do adicional noturno para as horas em prorrogação.

Outros Adicionais

CLÁUSULA SEXTA - QUINQUENIO

Aos integrantes da categoria profissional será concedido um adicional de 2% (dois por cento) a cada 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, percentual este que incidirá, mensalmente, sobre o salário efetivamente percebido pelo empregado, independentemente da forma de remuneração sem prejuízo de vantagens superiores que já estejam sendo concedidas.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SÉTIMA - VALE-ALIMENTAÇÃO / PAT

A empresa concederá, a partir de 1º de maio de 2025, mensalmente, a cada um de seus empregados, nos locais onde não tem refeitório, cartão alimentação/refeição entregue no primeiro dia útil de cada mês, no valor de R$ 674,00 (seiscentos e setenta e quatro reais), com desconto em folha de R$ 32,00

Parágrafo primeiro: A concessão do benefício do vale refeição/alimentação/ alimentação no local de trabalho, não terá natureza salarial, não se incorporará, por conseguinte, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, inclusive gratificação de natal, indenização compensatória e licença prêmio, bem como não se constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configurará em rendimento tributável para o empregado, conforme preceitua o Decreto nº 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.º

6.321, de 14 de Abril de 1.976, no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo segundo: O vale refeição/alimentação não será devido nas situações abaixo elencadas, hipótese em que será procedido desconto/abatimento no salário do mês subsequente em importância equivalente aos dias de ausência:

a) Auxílio Doença por conta do INSS após o 16º dia

b) Após o 16º dia de apresentação de atestados intercalados dentro de cada mês de apuração da folha de pagamento, sem que tenha havido necessidade de afastamento previdenciário

c) Acidente de trabalho após o 30º dia

d) Licença não remunerada

e) Licença Maternidade

f) Serviço militar

g) Suspensão indisciplinar

h) Prisão

i) Falta não justificada

j) Greve

k) Aviso Prévio Indenizado

Parágrafo terceiro: A empresa estende o auxílio alimentação aos colaboradores em 50% do valor mensal, ou seja, R$ 337,00 (trezentos e trinta e sete reais) e desconto em folha no valor de R$ 16,00 (dezesseis reais) no cartão alimentação/refeição no período em que o colaborador estiver em gozo de férias. Para ter direito a esse benefício, durante o período aquisitivo das férias o colaborador não pode ter nenhuma das situações elencadas abaixo:

a) Falta não justificada

b) Advertência, seja verbal ou escrita

c) Suspensão indisciplinar

Auxílio Transporte

CLÁUSULA OITAVA - VALE TRANSPORTE

A empresa fica obrigada a fornecer a seus empregados o vale transporte, nos termos da Lei nº7619/87, com desconto de 6% (seis por cento) sem que este valor seja considerado salário in natura, não terá natureza salarial, não se incorporará, por conseguinte, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA NONA - PLANO DE SAÚDE

A empresa concederá aos seus colaboradores convênio saúde e poderá conceder o convênio odontológico, serviço oferecido por operadoras contratadas, empresas privadas, com intuito de prestar assistência médica e hospitalar complementar.

Parágrafo primeiro: O custeio do plano de saúde pela empresa será no importe de 50% da mensalidade do plano ambulatorial/hospitalar, referente ao colaborador e seus dependentes (limitado ao cônjuge e filhos). Os valores de coparticipação são custeados pelo empregado em sua totalidade. Para o plano odontológico, o colaborador participa com 100% do custo.

Parágrafo segundo: Para ser beneficiado com o Plano de Saúde /Odontológico o colaborador deve ter, no mínimo, três meses de trabalho na empresa a partir da data de admissão. Os contratados em regime temporários, intermitentes, terceiros e estagiários não participam.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO

Parágrafo primeiro: Trata-se de um contrato firmado com uma seguradora com as seguintes coberturas:

Parágrafo segundo: É disponibilizado, em caso de morte, o serviço de Assistência Funeral Familiar que compreende o titular, cônjuge e filhos limitado ao valor de R$ 5.000,00 (Cinco mil reais).

Parágrafo terceiro: Em caso de falecimento do titular, o dependente legal terá direito ao recebimento de uma cesta básica mensal no período de doze meses conforme apólice desde que respeitadas as condições gerais do contrato firmado com a seguradora.
Parágrafo quarto: Todo colaborador tem direito a cesta natalidade após nascimento do(a) filho(a), enteado(a) ou adoção. O colaborador deve apresentar no RH da empresa documentos comprobatórios para receber o benefício.
A cesta é composta por itens de higiene, limpeza e cuidados para o filho(a) e esposa.

Todos os colaboradores participam com o valor de R$ 4,40 (Quatro reais e quarenta centavos) descontado em folha de pagamento mensal. Valor o qual será reajustado de acordo com a apólice do seguro anualmente.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO CRECHE

A empresa reembolsará à empregada às despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado desde que comprovado o grau de parentesco, mediante a apresentação de nota fiscal da entidade ou recibo do prestador de serviço, independente se o estabelecimento for público ou privado, à partir 1º de maio de 2025 até o limite do valor de R$ 448,00 (quatrocentos e quarenta e oito reais) por mês, por filho (a) até que completem 06 anos de idade; podendo utilizar esse benefício, a partir do término da licença maternidade e após o retorno ao trabalho.
A empregada deve apresentar cópia do comprovante de pagamento da mensalidade do respectivo mês para o setor Gestão de Pessoas até o dia 15 de cada mês, ou antes, se a data coincidir com domingos e feriados. Não serão reembolsadas mensalidades acumulativas.
O valor correspondente da mensalidade será creditado em folha de pagamento a título de Auxílio Creche.
O referido percentual será reduzido proporcionalmente ao número de faltas não justificadas apresentadas no mês.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - JUSTA CAUSA

As empresas notificarão por escrito ao empregado a justa causa invocada para a rescisão contratual.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

À empregada gestante será assegurada a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, na forma da lei. Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório de gravidez até o prazo final do aviso prévio trabalhado ou em caso de aviso prévio indenizado no prazo de 15 dias a contar do 30ª dia, sob pena de decadência do direito previsto.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE ACIDENTADO

Aos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho será assegurada estabilidade provisória nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91. Melhor colocar o tempo porque a empresa terá que ler a Lei quando tive esta ocorrência)

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - VÉSPERA DA APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade no emprego pelo período de 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria integral, ao empregado que trabalhar há mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa;

Parágrafo primeiro: Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, junto à empresa, a averbação do tempo de serviço, mediante certidão expedida pela Previdência Social.

Parágrafo segundo: Para que tenha assegurada a garantia, o empregado deverá dar ciência ao empregador do implemento das condições necessariamente antes de receber o aviso prévio de rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro: A concessão prevista nessa cláusula ocorrerá uma única vez, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NO REGISTRO PROFISSIONAL

As empresas são obrigadas a anotar na ficha de registro a função efetivamente exercida pelo empregado ou, no mínimo, de acordo com a nomenclatura da Classificação Brasileira de Ocupações.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - IGUALDADE SALARIAL

Não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres, que prestem serviços ao mesmo empregador, exercendo função idêntica, com o mesmo tempo de serviço.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – PROGRAMA DE PRODUTIVIDADE

É um programa da Companhia que visa um melhor rendimento da mão de obra dos empregados de modo que sejam bonificados por suas metas atingidas. Cada setor tem suas metas, que são voltadas para o dia a dia das rotinas de sua função e no final do mês o empregado pode acumular até R$ 250,00 (Duzentos e cinquenta reais). O valor mínimo para pagamento é de R$ 60,00 (sessenta reais) por mês, ou seja, o colaborador precisa atingir pelo menos 60% das suas metas para acumular o valor daquele mês, caso ele não atinja esse percentual, ele não recebe nenhum valor a acumular naquele mês, porém no outro mês retorna a ter a possibilidade de atingimento de até 100%.

Parágrafo primeiro: O EBITDA da unidade precisa estar acima de 60% para que todos colaboradores possam receber a premiação.
Parágrafo segundo: Os pagamentos são realizados em contracheque e não se incorporarão à remuneração do empregado para quaisquer efeitos.
Parágrafo terceiro: O valor do prêmio não terá incidência de FGTS nem do INSS, conforme Legislação vigente.
Parágrafo quarto: Os valores mensais são acumulativos por semestre, sendo pago duas vezes ao ano.
Parágrafo quinto: Ficam excluídos dos pagamentos os enquadrados nas seguintes situações:

- ✓ Mais de 15 dias afastados da empresa por qualquer motivo, pois esses não poderão atingir suas metas, considerando que não estarão presentes para concluí-las.
- ✓ Falta ao serviço sem justificativa

- ✓ Estagiários
- ✓ Aprendiz
- ✓ Temporários
- ✓ Intermitentes
- ✓ Demitidos por justa causa
- ✓ Empregados com vínculo inferior a 03 (três) meses
- ✓ Licença maternidade
- ✓ Sofrer ou causar acidente de trabalho
- ✓ Atraso no exame periódico
- ✓ Advertência/suspensão, seja verbal ou escrita
- ✓ Mais que dois atestados no mês

Parágrafo sexto: Em caso de rescisão sem justa causa ou pedido de demissão, o empregado tem direito a premiação até o mês anterior ao seu desvinculo com a empresa. Sendo o valor montante da premiação pago na sua rescisão.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RECIBOS SALARIAIS

As empresas fornecerão aos seus empregados, no ato do pagamento dos salários, discriminativo dos pagamentos e descontos efetuados através de cópia de recibos ou envelopes de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de mensalidade de associação de empregados, fundações, cooperativas, clubes, previdência privada, transporte, farmácia, seguro de vida em grupo, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, convênio com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação seja através de supermercado ou por intermediação do SESC ou SESI, e outros referentes a benefícios que forem comprovadamente utilizados pelo empregado em seu proveito. Referidos descontos não podem ultrapassar 30% dos rendimentos líquidos.

Parágrafo único: Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, com exceção do seguro de vida em grupo, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE

O empregado estudante poderá não aceitar a prorrogação de seu horário de trabalho, se tal vier a prejudicar a frequência às aulas e/ou exames escolares.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO, HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS – SEPARAR EM HORA EXTRA E BANCO DE HORAS

A jornada de trabalho semanal é de 44 (quarenta e quatro) horas, facultada a compensação de horários, bem como redução ou suspensão de jornada, com os critérios de banco de horas mensal.

Fica autorizada a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, para a compensação no prazo de até 180 (cento e oitenta dias), contado da data de 01/05/2025.

Parágrafo primeiro – A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até 2 (duas) horas, a qual não poderá exceder 10 (dez) horas diárias e poderá ser realizada aos finais de semana.

Parágrafo segundo – A compensação do saldo de horas deverá ser determinada em comum acordo entre empregado e empregador.

Parágrafo terceiro – Ao término do período será verificado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Havendo débito do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas no período serão descontadas na folha de pagamento do mês subsequente ao da apuração final. Havendo crédito do empregado para com a empresa, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

Parágrafo quarto – Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

Parágrafo quinto – Na hipótese de o trabalhador ser demitido sem justa causa antes do fechamento do período será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas:

I – Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas rescisórias a que o trabalhador tiver direito;

II – Se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

Parágrafo sexto – Acordam as partes que a jornada de trabalho poderá ser realizada nos domingos e feriados, ficando assegurado o descanso de no mínimo 1 domingo por mês, conforme artigo 67 da CLT.

Parágrafo sétimo – A faculdade estabelecida no "caput" desta cláusula se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

Em caso de horas extras em domingos e feriados, fora da escala de trabalho, deverão ser pagas como Hora Extra extraordinária, no mês subsequente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – ISENÇÃO DE REGISTRO DO PONTO ELETRÔNICO

Os cargos de supervisão, gerência e coordenação por suas atribuições e prerrogativas na gestão, com poder de mando, sendo cobrado por metas e resultados terão autonomia no horário de trabalho, sendo isento de registrar o ponto eletrônico. Assim como os empregados que exerçam atividades externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, conforme artigo 62 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA

A empresa fica autorizada a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, atualmente adotado (Ponto Mobile), bem como a utilizar outros meios tecnológicos existentes ou que vierem a ser desenvolvidos em conformidade com a Portaria 671/2021, do Ministério do Trabalho

Parágrafo primeiro: A assinatura do espelho de ponto pelo empregado será eletrônica dispensada assinatura manual.

Parágrafo segundo: O sistema eletrônico alternativo deverá possibilitar, através de central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo terceiro: Caso o empregado não concorde em registar o ponto com o celular particular, a empresa disponibilizará meios para esta finalidade, sendo através de computador em fácil local de acesso dentro da empresa.

Parágrafo quarto: Não serão admitidos:

a) Restrições à marcação do ponto;

b) Marcação automática do ponto, exceto a pré assinalação no horário das refeições;

c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;

d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo quinto: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

a) Estar disponíveis no local de trabalho;
b) Permitir a identificação de empregador e empregado;
c) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Turnos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESCALAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO

Com base no Art. 70, inciso XIII, Capítulo II da Constituição Federal, fica facultado às empresas e respectivos empregados estabelecerem acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho, possibilitando estabelecer jornada de trabalho, conforme abaixo:

Parágrafo primeiro – Da jornada de trabalho 12 x 36 (de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso).

a) O intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso será concedido pela empresa e anotado no registro de ponto dos empregados, de forma pré assinalada, conforme autorização do §2º do artigo 74 da CLT.

b) As horas excedentes à oitava diária ou à quadragésima quarta semanal não serão remuneradas extraordinariamente, por tratar-se de regime de compensação.

c) Os dias destinados ao repouso semanal do empregado, bem como os domingos e feriados não serão remunerados em dobro, pois são compensados no regime 12 x 36. (Art. 5º da Lei 605/49).

d) A presente escala pode ser utilizada exclusivamente para os empregados dos setores - "PORTARIA" e "SALA DE MÁQUINAS".

Parágrafo segundo: Poderão ser utilizadas as seguintes escalas de Jornada de Trabalho Especiais:

a) O colaborador trabalha 3 (três) dias seguidos e folga 1 (um) dia

b) O colaborador trabalha 6 (seis) dias seguidos e folga 2 (dois) dias

c) O colaborador trabalha 4 (quatro) dias seguidos e folga 1 (um) dia

d) O colaborador trabalha 2 (dois) dias seguidos e folga 1 (um) dia.

e) As escalas descritas nas alíneas "a", "b", "c" e "d" deverão obedecer às seguintes condições:

f) O intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso será concedido pela empresa e anotado no registro de ponto dos empregados, de forma préassinalada, conforme autorização do §2º do artigo 74 da CLT.
g) As horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quando àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário;

h) Consideram-se normais os dias de domingo nesta jornada especial, não incluindo a dobra do seu valor.

Outras disposições sobre jornada

CLAUSULA VIGÉSIMA SEXTA – Troca dos feriados para horários noturnos

Para os funcionários que laboram em horários noturnos, haverá a troca da folga do feriado pelo dia anterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE PONTO PARA A EMPREGADA GESTANTE

A empresa abonará a empregada gestante, no limite máximo de 01 (uma) falta mensal, no caso de consulta médica, mediante comprovação, declaração médica ou apresentação da carteira de gestante devidamente anotada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ACOMPANHAMENTO DE FILHO/FAMILIARES

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por no máximo 08 períodos (turnos manhã, tarde e noite) ou 04 dias inteiros por ano para acompanhar filhos e enteados ou familiar de primeiro e segundo grau (pais, avós e irmãos) em consulta médica, mediante apresentação de declaração/atestado de acompanhamento do filho/familiar.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – AUSÊNCIA A CONSULTA MÉDICA (PERIÓDICO)

É obrigatório o comparecimento do empregado para realização dos exames periódicos. O não comparecimento injustificado do empregado no dia agendado pela empresa para realização do exame periódico, acarretará no desconto do valor cobrado pela clínica médica pela falta do funcionário na consulta.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões promovidos pela empresa, quando de comparecimento obrigatório, caso sejam realizados fora do horário normal de trabalho, as horas correspondentes serão pagas como extras.
Para empregados em férias que desejarem participar dos cursos e reuniões promovidas pela empresa, fica liberado sua participação desde que seja de livre consentimento entre empregado e empregador. Nesses casos, não haverá pagamento de horas extras ou qualquer outro adicional.

Saúde e Segurança do Trabalhador - Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EPI

As empresas deverão fornecer gratuitamente EPI para o trabalho de seus empregados e manter lavanderia contratada para higienização dos EPIs, entretanto, se mesmo assim o empregado, a seu exclusivo critério, preferir fazer a higiene as suas próprias expensas, não haverá que se falar em indenização de qualquer tipo, a qualquer tempo, por este ato.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CIPA

Instalação de CIPA na forma da lei em todos os locais em que haja unidades da empresa; é de 10 (dez) dias a contar da data da eleição o prazo para as Empresas comunicarem ao Sindicato Profissional a relação dos eleitos; que seja realizado 1 (um) curso de treinamento por ano em todos os locais de trabalho para os integrantes da CIPA; o comparecimento nas reuniões da CIPA será obrigatório tanto para os titulares como os suplentes eleitos e indicados.

EMPREGO INTERMITENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRATO INTERMITENTE

Com a força prevista no artigo 611-A, caput e inciso VIII, da CLT, fica autorizado ao empregador e aos seus empregados firmarem CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE, na forma da lei e segundo o artigo 452-A da CLT, para todas as funções existentes na empresa.

Parágrafo primeiro. A empresa poderá convocar o empregado intermitente para trabalhar, com antecedência mínima de 03 (três) dias corridos, por e-mail ou WhatsApp.

Parágrafo segundo. Com a efetiva prestação dos serviços, serão consideradas efetivadas a convocação e aceitação, e considerados cumpridos os respectivos prazos.

Parágrafo terceiro. O período de inatividade não poderá ser considerado como tempo à disposição do empregador.

Parágrafo quarto. O empregado intermitente ganhará por hora efetivamente trabalhada, não sendo computadas na remuneração as faltas injustificadas.

Parágrafo quinto. Os benefícios desta norma coletiva e fornecidos pela empresa, que não serão concedidos ao trabalhador intermitente, tais como: Seguro Saúde e Odontológico; prêmio de produtividade.

Parágrafo sexto. O Empregado Intermitente não concorrerá e não poderá integrar a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, dada a natureza contratual de intermitência de períodos de labor e de inatividade.

Parágrafo sétimo. O pagamento será efetuado ao final de cada período de prestação do serviço.

CLAUSULA TRIGESIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO TAXA DE CUSTEIO PROFISSIONAL

A empresa, considerando a importância da atividade sindical e diante da limitação de arrecadação por parte das entidades sindicais imposta pela Lei nº 13.467/2017, acorda em repassar o valor da taxa de custeio ao SAGERS em benefício dos empregados, da seguinte forma: uma parcela de 1,5% (um e meio) por cento sobre o salário base dos empregados ativos no mês junho de 2025 por responsabilidade da empresa e o pagamento deverá ser realizado até o dia 10 do mês subsequente a assinatura da ACT 2025. Uma parcela de 1,5% (um e meio) por cento sobre o salário base dos empregados ativos no mês novembro de 2025, descontado em folha de pagamento do mês de novembro e repassado ao SAGERS no mês de dezembro de 2025, ressalvado o direito de oposição até o dia 31 de outubro de 2025 mediante declaração assinada do colaborador e entregue ou enviado diretamente ao SAGERS.

Relações Sindicais - liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Os dirigentes Sindicais que não estiverem cedidos com tempo integral ao Sindicato da Categoria, terão dispensa remunerada do trabalho por meia jornada a cada semana, até o limite de 2 (dois) dias por mês e no ano 24 (vinte e quatro) dias para integral dedicação as atividades sindicais, ressalvado o período referente ao deslocamento e locomoção para integral dedicação as atividades sindicais;

Disposições Gerais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Fixa-se a multa de 10% sobre o saldo inicial impago na data de seu vencimento com o acréscimo de mais 5% por dia quando o atraso ultrapassar a marca de 20 dias, incidindo, para efeitos de cálculo, a partir do primeiro dia de atraso;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - MULTA - DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO

Fixa-se, por descumprimento de cláusula de acordo, convenção, sentença normativa ou obrigação de fazer, no valor equivalente a 10% da remuneração total do empregado prejudicado e em favor do mesmo, por tantas vezes quando se repetir a infração;

Porto Alegre, 22 de maio de 2025.

TEX INSTALACOES E MANUTENCOES EM REFRIGERACAO LTD:12564797000139

Assinado de forma digital por TEX INSTALACOES E MANUTENCOES EM REFRIGERACAO LTD:12564797000139
Dados: 2025.05.26 18:28:09 -03'00'

TEX INSTALAÇÕES E MANUTENÇÕES EM REFRIGERAÇÃO LTDA
RICARDO VIEIRA DE SOUZA
Sócio

SINDICATO DOS AUXILIARES ADMINISTRACAO ARMAZENS GERAIS DO RGS

LOURIVAL PEREIRA
Presidente