Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo

Internet: www.eaa.org.br **E-mail**: sindicato@eaa.org.br

EMPREGADOS EM EMPRESAS ADMINISTRADORAS DE CONSÓRCIOS
PAUTA DE REIVINDICAÇÕES
CAMPANHA SALARIAL 2.026/2.027

1- DATA-BASE
Fica mantida a atual data-base, dia primeiro de agosto de 2.026.

2- REAJUSTE SALARIAL
Os salários de agosto de 2.025, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva deste mesmo ano, serão reajustados, na data-base primeiro de agosto de 2026, através da aplicação da variação integral positiva acumulada do INPC-IBGE, ou do IPCA-IBGE, relativas ao período de 01/08/2025 a 31/07/2026, prevalecendo o índice que for maior e, ainda, obedecido patamar mínimo de 10,00% (dez por cento) para o reajustamento salarial.

3 - AUMENTO REAL
Os salários resultantes da aplicação da cláusula imediatamente anterior serão majorados, ainda na data-base, em 5% (cinco por cento), a título de aumento real.

4 - PISO SALARIAL
Fica estabelecido como piso salarial a importância resultante da aplicação do reajuste salarial e do aumento real sobre o piso fixado na norma coletiva anterior, respeitado como limite mínimo a importância mensal de R$ 3.600,00 (três mil e seiscentos reais).

5- HORAS EXTRAS
As horas extras serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária.

5.1- O adicional acima será calculado sobre a dobra legal, na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados.

5.2- Deverá ser observado pelas empresas o limite máximo de que trata o art. 59 da CLT.

5.3. Tratando-se de trabalho esporádico em município diverso do contratado, o tempo gasto pelo trabalhador na viagem entre residência e local de trabalho e vice-versa, será considerado jornada extraordinária.

6- ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
Para cada ano completo de tempo de serviço na mesma empresa, o empregado fará jus a adicional de 6% (seis por cento) sobre seu salário, a ser pago mensalmente.

6.1. O adicional por tempo de serviço reflete em férias e respectivo terço constitucional; décimo terceiro salário e FGTS.

7- DATA DE PAGAMENTO/VALE QUINZENAL
Os salários deverão ser pagos até, no máximo, o último dia útil do mês a que se referem.

7.1- Serão concedidos adiantamentos quinzenais (vales) de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.

7.2- Em caso de atraso no pagamento do adiantamento ou do salário, o empregador arcará diariamente com multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário dos empregados prejudicados.

8- PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS
Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

8.1- O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

8.2- As tarifas bancárias destinadas à manutenção da conta-corrente destinada ao depósito do salário sempre correrão às expensas do empregador

9- DIÁRIAS
No caso de prestação de serviços fora do município sede da empresa, não se tratando de hipótese de transferência, será paga ao trabalhador diária correspondente a 15% (quinze por cento) do piso salarial, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

10- REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO
A média das horas extras, das comissões, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimo-terceiro, DSR's e verbas rescisórias.

10.1- O cálculo da média das horas extras, bem como do adicional noturno, deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores

11- JORNADA DE TRABALHO

A jornada semanal ordinária máxima de trabalho não excederá a 40:00 (quarenta) horas.

12 - JORNADA INTERMITENTE

A adoção de jornada intermitente, prevista no art.452-A da Lei 13.467/2017, somente poderá ser implantada mediante prévia autorização por meio de acordo coletivo de trabalho.

13- JORNADA DO DIGITADOR

Ao empregado que exerça a função de digitador, operador de computadores ou outra análoga, fica assegurada jornada de trabalho não excedente a 6 (seis) horas diárias e a 30 (trinta) semanais, sendo que destas, apenas 5 (cinco) horas diárias no trabalho de entrada de dados.

13.1- Deverá ser concedido ao digitador o intervalo para descanso de que trata a NR 17 (dez minutos de descanso a cada cinquenta trabalhados).

13.2. As empresas deverão envidar esforços para reduzir a ocorrência de moléstias ocupacionais decorrentes da utilização de computadores.

14. JORNADA DO TRABALHADOR EM SERVIÇO DE TELEATENDIMENTO

Ao empregado que exerça função tipificada no anexo II da NR 17, independentemente da atividade empresarial preponderante, a jornada de trabalho diária ordinária não poderá ser excedente a 6:00 horas, nem a semanal ultrapassar 36 horas.

15- SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao do empregado sucedido.

16- COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Em caso de substituição temporária, o empregado substituto receberá, desde o primeiro dia e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição em valor igual a diferença entre seu salário e o do substituído.

16.1. Sendo o salário do substituído inferior ou idêntico ao do substituto, a comissão prevista no "caput" deverá ser de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) do valor do salário nominal do substituto.

17- PROMOÇÕES

A cada promoção corresponderá elevação real de salário de, no mínimo, 30% (trinta por cento), sendo esta, devida a partir do primeiro dia de assunção das novas atribuições.

18- GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

As empresas pagarão importância igual a 60% (sessenta por cento) do salário mensal do empregado por ocasião de concessão de férias, ainda que indenizadas, coletivas ou proporcionais.

19 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados que contarem, no mínimo, 40 (quarenta) anos de idade, fica assegurado, na hipótese de rescisão contratual de iniciativa do empregador, aviso prévio de 90 (noventa) dias. O excedente ao prazo legal deverá, sempre, ser indenizado.

20 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

Nas rescisões contratuais de iniciativa do empregador, o aviso prévio será acrescido de 7 (sete) dias para cada ano completo de trabalho do empregado na mesma empresa. O excedente ao prazo legal deverá, sempre, ser indenizado.

21 - INDENIZAÇÃO PECULIAR

O empregado com mais de 40 (quarenta) anos de idade, quando dispensado sem justa causa, terá direito a uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser-lhe paga juntamente com as demais verbas rescisórias.

22- AVISO PRÉVIO – CUMPRIMENTO E REDUÇÃO DE JORNADA

O acréscimo de dias do aviso prévio, decorrente da Lei 12.506/2011, será sempre na modalidade "indenizado", não podendo o empregador obrigar o empregado a trabalhar os dias correspondentes.

22.1. No dia em que for entregue aviso-prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 7 (sete) dias corridos ao final do aviso.

23- CONFERÊNCIA E VALIDAÇÃO SINDICAL DAS RESCISÕES E EXTINÇÕES CONTRATUAIS

As rescisões e extinções de contratos de trabalho cuja duração tenha sido igual ou superior a 1 (um) ano, submeter-se-ão, obrigatoriamente, a procedimento de conferência e validação pertinente aos títulos e valores pagos, a ser realizado pela Entidade Sindical representativa dos empregados, no prazo máximo de até 15 (quinze)

dias corridos, sob pena de pagamento, pelo empregador em favor do empregado de multa equivalente ao valor do seu último salário contratual.

23.1 - O não cumprimento dos prazos acima, implicará no pagamento da multa prevista no art. 477, acrescida de multa diária no valor de 5% (cinco por cento) do salário do empregado prejudicado, e será devida até o efetivo cumprimento de todas as obrigações previstas nesta cláusula, seja no âmbito administrativo, seja no judicial.

23.2- Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição e transporte, quando a conferência e validação da rescisão ou extinção contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação de serviços.

23.3 – As empresas arcarão com o custeio da atividade de conferência e validação das rescisões e/ou extinções contratuais.

24- ADICIONAL DE QUEBRA-DE-CAIXA

Os empregados que exercem a função de caixa ou, não sendo caixa, sejam obrigados, no exercício de suas funções regulares, a lidar com numerário, receberão mensalmente adicional de quebra de caixa em valor equivalente a 30% (trinta por cento) de seu próprio salário.

25- ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, regerá adicional de 50% (cinqüenta por cento) com relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em Lei.

25.1- Considerar-se-á trabalho noturno o realizado das 19:00 (dezenove) às 6:00 (seis) horas.

26- PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deverá ser, automaticamente, paga até no máximo, 20 de setembro de 2.026, salvo se o empregado iniciar férias anuais antes desta data, hipótese em que o pagamento deverá ser feito juntamente com o relativo as férias, inclusive se estas ocorrerem no mês de janeiro.

26.1- A segunda parcela do 13º salário deverá ser paga até o dia 30 de novembro de 2.026.

27- EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS

Os empregados demissionários com menos de um ano de tempo de serviço, farão jus ao recebimento de férias proporcionais a razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

28- DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR
As empresas somente poderão descontar o DSR na justa proporção de 1/7 (um sétimo) por dia de falta.

29 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
O empregado afastado pela Previdência Social, terá complementado, a partir do 16º (décimo-sexto) dia de afastamento e enquanto perdurar a situação, benefício percebido por este da Previdência, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício recebido.

29.1- Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência, o empregador pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dias de afastamento.

29.2- Não sendo conhecido o valor básico da Previdência, a complementação será feita com base em valores estimados, eventuais diferenças serão objeto de compensação no pagamento imediatamente posterior.

29.3- O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

29.4- A complementação abrange, inclusive, o 13º (décimo terceiro) salário.

29.5- O empregado aposentado fará jus à percepção do benefício previsto nesta cláusula, cotejando-se, para efeito de apuração da diferença a ser complementada, o valor mensal da aposentadoria com o valor do salário mensal recebido na empresa.

30. ADIANTAMENTO EM CASO DE RECURSO CONTRA INSS – LIMBO JURÍDICO
Nas situações em que o empregado apresenta recurso contra decisão do INSS que lhe concedeu alta de auxílio-doença, seja por resultado negativo no exame médico de retorno feito pela empresa, seja por iniciativa do próprio trabalhador, o empregador deverá garantir, a título de adiantamento da prestação previdenciária, ao menos o valor equivalente ao auxílio-doença, a ser pago de forma mensal e com base no valor da prestação previdenciária mensal percebida pelo empregado.

30.1. Em caso de provimento do recurso impetrado pelo empregado, os valores adiantados ao empregado na forma do "caput" deverão ser reembolsados ao empregador, de forma tal que a devolução mensal não ultrapasse o máximo de 30% (trinta por cento) do valor do salário.

30.2. Em caso de indeferimento do recurso, os valores pagos na forma do "caput" não serão objeto de desconto ou compensação.

31- GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS, READAPTAÇÃO
Fica garantido ao empregado acidentado no trabalho, a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida desde que, após o acidente, apresente, de forma cumulativa, redução de capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial, e incapacidade para o exercício da função anteriormente ocupada.

31.1- O trabalhador na condição prevista no "caput" fica obrigado a participar de processo de readaptação ou reabilitação profissional.

32- LICENÇA MATERNIDADE
As empresas concederão às empregadas que requererem, a licença maternidade ampliada em 60 (sessenta) dias em relação à duração normal.

32.1. A empregada que adotar criança, independentemente da idade da mesma, fará jus a licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias.

33- ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE
A empregada gestante não poderá ser demitida desde a concepção até 150 (cento e cinquenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

33.1- Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do ocorrido.

34- ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO EMPREGADO PAI
Ao empregado pai fica assegurado o salário pelo prazo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data de nascimento de filho, devidamente comprovado através da apresentação da competente certidão de nascimento.

35- ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO
Ao empregado afastado para tratamento médico oficial ou do sindicato, ficam assegurados emprego e salário pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da alta médica.

36- ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA
Ao empregado que esteja a, pelo menos, 5 (cinco) anos de completar o período aquisitivo de aposentadoria, ficam assegurados emprego e salário até que este período se complete.

37- ESTABILIDADE AO ACOMETIDO POR MOLÉSTIA GRAVE E INCURÁVEL
O empregado que, comprovadamente, estiver acometido de moléstia grave e incurável, somente poderá ser demitido na ocorrência de falta grave, tipificada no art. 482 da CLT.

38- ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR
Fica assegurado o emprego ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento até 90 (noventa) dias após o término do compromisso.

39- ESTABILIDADE PÓS DATA-BASE
Nos 90 (noventa) dias que se seguirem a data-base, fica garantido o emprego a toda a categoria profissional, ressalvados os casos de prática de falta grave, devidamente comprovada em juízo.

40 - ESTABILIDADE ANTES DA DATA-BASE
Nos 90 (noventa) dias que se antecederem a data base, fica garantido o emprego a toda categoria profissional, ressalvados os casos de prática de falta grave, devidamente comprovada em juízo.

41- ESTABILIDADE PÓS-FÉRIAS
No retorno de férias, o empregado terá garantidos emprego e salário pelo prazo de 60 (sessenta) dias.

42- ASSISTÊNCIA MÉDICA
As empresas que ainda não mantém convênio de assistência médica, se obrigam, nos 90 (noventa) dias que se seguirem a data-base, a firmar contratos com empresas especializadas, de forma a oferecer assistência médica gratuita para seus empregados e dependentes.

43- UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS
Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

44- GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA
Aos empregados que se aposentarem, as empresas concederão gratificação por aposentadoria no valor de 2 (duas) vezes o salário nominal mensal do empregado.

45- REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão aos seus empregados e empregadas, sem distinção de gênero ou orientação sexual, para cada filho de até seis anos e onze meses de idade, importância equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, não podendo ser inferior a 1 (um) salário mínimo, mensalmente, condicionado à comprovação dos gastos com internamento ou matrícula em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

45.1. O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese de o beneficiário do direito de que se cuida preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda da prole, condicionando se o reembolso a comprovação do registro da empregada e a apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

46- AUXÍLIO AO TRABALHADOR COM FILHO EXCEPCIONAL

As empresas pagarão a seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 50% (cinquenta por cento) do maior piso salarial, não podendo ser inferior a 1 (um) salário mínimo.

47- INÍCIO DE FÉRIAS

As férias, individuais ou coletivas, não poderão se iniciar em sextas-feiras, sábados, domingos, feriados, dias já compensados ou dias entre feriados (pontes).

47.1. Os dias 24, 25 e 31 de dezembro, assim como o dia 1º de janeiro, não serão computados na duração do período de férias, sendo considerados como dias úteis abonados

47.2. Somente poderá ser exigida a compensação de meio período em relação aos dias 24 e 31 de dezembro, o mesmo se dando em relação à quarta-feira de cinzas.

48- A.A.S. e R.S.C.

As empresas deverão preencher os Atestados de Afastamento e Salários e as Relações de Salários de Contribuição nos seguintes prazos máximos:

48.1. Para fins de auxílio doença: 24 (vinte e quatro) horas; e

48.2. Para fins de aposentadoria ou requerimento de pecúlio: 10 (dez) dias.

49- ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos e odontológicos passados pelo Sindicato ou por seus convênios serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de saúde, não havendo na localidade serviço médico/odontológico do Sindicato Suscitante, serão aceitos os atestados passados por médicos e dentistas particulares.

49.1. A empresa abonará as faltas e atrasos de seus empregados que sejam decorrentes de acompanhamento de filhos menores de 16 (dezesseis) anos ou pais com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, desde que comprovada a situação por meio dos competentes atestados médicos ou odontológicos.

50- FORNECIMENTO DE CAT

As empresas deverão, na forma prevista em lei, fornecer prontamente o CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que o mesmo for exigível.

50.1. Ocorrendo recusa por parte do empregador de fornecer o CAT, ficará ele obrigado a pagar ao empregado indenização equivalente a 6 (seis) vezes a remuneração mensal deste, caso haja, mesmo assim, o reconhecimento, pelo INSS, de acidente ou ocorrência de doença profissional.

51 - PROVAS ESCOLARES

Os empregados estudantes terão direito a saída antecipada de 2 (duas) horas, ao final do expediente, em dias de provas ou exames escolares, condicionada a prévia comunicação a empresa e posterior comprovação.

52- COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

Os empregadores fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, indicando ainda, a parcela relativa ao FGTS.

52.1- As horas extras deverão constar no mesmo hollerith, que discriminará seu número e as percentagens dos adicionais utilizados.

53- DESCONTOS VEDADOS

Salvo em caso de dolo comprovado, o empregador não poderá descontar dos salários dos empregados os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidentes que envolverem bens da empresa ou de terceiros.

54- AVISO DE DISPENSA

A dispensa do empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção " júris et de jure " de dispensa imotivada,

54.1- O comunicado de dispensa deverá descrever, detalhadamente, os motivos geradores do ato, sob pena do previsto no " caput ", devendo ainda constar do mesmo se o período será cumprido ou indenizado.

55 - CARTA DE REFERÊNCIA
A empresa, nas rescisões contratuais sem justa causa, de iniciativa dela ou do empregado, são obrigadas a entregar a este último uma carta de referência.

56 - AUXÍLIO FUNERAL
Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo esteja suspenso ou interrompido, o empregador concederá a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, a seus herdeiros, um auxílio equivalente ao último salário mensal atualizado do falecido, assegurando-se, no mínimo, valor equivalente ao preço cobrado pelo serviço funerário local para um sepultamento de nível médio.

57 - CARTEIRA DE TRABALHO - ANOTAÇÕES
A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas; a entrega de quaisquer documentos ao empregador deverá ser feita mediante recibo.

57.1- Os empregadores devem manter a C.T.P.S. atualizada em relação a férias e promoções e outras anotações, inclusive em relação a reajustes salariais.

58 - INFORMAÇÕES
Os empregadores, desde que formalmente solicitados, se obrigam a fornecer ao Sindicato suscitante informações sócio-econômicas de que disponham.

59 - PUBLICIDADE
Os empregadores deverão manter em quadro de aviso e em local bem visível a todos os empregados, cópia do presente instrumento durante todo seu período de vigência, bem como deverão colocar, em local igualmente visível, toda e qualquer comunicação do Sindicato aos empregados.

60- ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS
Os empregadores que mantenham convênio de assistência médica aos empregados, ou que disponham de serviço médico próprio, garantirão aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica, para si e seus dependentes, pelo prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir do desligamento salvo se, nesse interregno, o beneficiário ingressar em outro emprego.

61- AUSÊNCIAS LEGAIS
Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

61.1- 5 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, colateral ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

61.2- 5 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias.

61.3- Até 12 (doze) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 anos de idade ao médico ou, sem limite de idade se o mesmo for portador de necessidades especiais, o mesmo valendo para pais com idade igual ou superior a 65 (sessenta e cinco) anos.

61.4- 5 (cinco) dias consecutivos, garantidos no mínimo três dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida da criança.

61.5- 1 (um) dia, coincidente com o aniversário natalício do empregado.

61.6- 2 (dois) dias por ano para internação de pais, filhos ou cônjuge, em estabelecimento hospitalar.

61.7. Em caso de internação hospitalar de filho menor, a empregada mãe terá direito a ausentar-se do trabalho pelo período em que esse permanecer internado, o mesmo se dando no caso de pais com idade igual ou superior a 65 anos de idade.

62- RESCISÃO INDIRETA

No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho nos moldes do previsto no artigo 483 da CLT.

63- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato experimental terá duração máxima de 30 (trinta) dias, sendo vedado seu fracionamento ou sua adoção nas readmissões.

64- EMPREGADO SEM REGISTRO

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 10 (dez) vezes o valor do salário mínimo, sem prejuízo das demais implicações legais.

65- TRANSFERÊNCIAS

As transferências de local de trabalho, ainda que dentro da região metropolitana da capital, só serão lícitas se contarem com a anuência do Empregado e, ainda assim, se vierem acompanhadas do respectivo adicional.

66- VALE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados vale-refeição, no valor facial equivalente a R$ 65,00 (sessenta e cinco reais), em número idêntico ao dos dias do mês, inclusive nas férias e demais interrupções e/ou suspensões dos contratos de trabalho.

66.1- O benefício previsto no "caput" poderá, a critério exclusivo do empregador, ser fornecido em dinheiro, devendo, nesta hipótese, vir discriminado no "hollerith" de pagamento sob rubrica própria.

66.2- Na hipótese da prestação de jornada extraordinária, será devido o fornecimento de um segundo vale refeição, de mesmo valor.

66.3. As empresas que fornecem o benefício com valor superior ao previsto no "caput" deverão majorar o mesmo através da aplicação do percentual de atualização salarial determinado normativamente para a categoria.

66.4. O empregado poderá optar por substituir o vale refeição por vale alimentação, mantendo-se o cálculo do valor mensal conforme previsto no "caput" desta cláusula.

67- AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados, na primeira semana de cada mês civil, auxílio alimentação com valor mensal de no mínimo R$ 1.100,00 (mil e cem reais).

68- CLÁUSULA PENAL

Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento os empregadores pagarão multa diária equivalente a 10% (dez por cento) do salário mensal do empregado lesado, multa que reverterá em favor deste.

69- MANUTENÇÃO DE VANTAGENS

Todos os direitos previstos em normas coletivas anteriores, quando não conflitarem com as ora firmadas, serão mantidas e consideradas parte integrante do presente instrumento.

70- INCORPORAÇÃO DE CONQUISTAS

Todas as cláusulas previstas neste instrumento serão incorporadas aos contratos individuais de trabalho.

71- VALE-TRANSPORTE

As empresas descontarão no máximo 2% (dois por cento) do salário base do empregado, a título de vale-transporte, ficando facultada a entrega dos vales em dinheiro.

72- SINDICALIZAÇÃO

Com objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição do sindicato suscitante, local e meios para esse fim, em datas que serão previamente convencionadas.

73- DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração até 12 (doze) dias por ano, desde que avisada a empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 5 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

73.1- As empresas concederão licença remunerada aos seus empregados titulares de cargos de direção na entidade suscitante durante a vigência de seus respectivos mandatos.

74- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

As empresas que não tenham, ao longo do ano imediatamente anterior, ajustado com seus empregados a participação destes em seus lucros ou resultados, pagará a cada empregado uma indenização correspondente a um salário nominal já reajustado no mês de setembro de 2.026.

75- UTILIZAÇÃO DE TELEFONE CELULAR

Os empregados obrigados a portar telefone celular ou equivalente, farão jus aos seguintes adicionais:

75.1- 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o valor da hora ordinária, para as horas em que fique de sobreaviso, assim entendido o período não coincidente com a jornada ordinária de trabalho em que permanece à disposição da empresa mediante a utilização do telefone celular ou meio de comunicação equivalente.

75.2- 100% (cem por cento), calculado sobre o valor da hora ordinária, a partir do momento em que a ligação telefônica é completada, para a execução de qualquer trabalho.

76. RENEGOCIAÇÃO

Caso ocorram alterações significativas no cenário econômico que interfiram diretamente nas regras estabelecidas na presente Convenção e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a renegociar as condições que restabeleçam o equilíbrio das relações trabalhistas.

76.1. Toda vez que a inflação a partir da data-base, medida pelo IPCA-IBGE, atingir 5% (cinco por cento) ou mais, os salários serão automaticamente atualizados pelo índice acumulado.

77. SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas se comprometem a providenciar apólice de seguro de vida em favor de seus empregados, sem ônus para estes, no valor de pelo menos R$ 180.000,00 (cento e oitenta mil reais).

78. DIA DA CATEGORIA

Em homenagem ao Dia do Profissional de Consórcios, 09 de outubro, será concedida aos empregados, pelas empresas, uma indenização correspondente a 1/30 (um trinta avos) de sua remuneração mensal pertinente ao mês de outubro de 2.026, a ser paga juntamente com o salário do referido mês.

79. FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do empregador, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 120 (cento e vinte) horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

79.1. - A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização do empregador e posterior comprovação da frequência do empregado.

79.2. Os Sindicatos de empregados e patronal envidarão esforços na manutenção e criação de cursos destinados aos integrantes da categoria.

80. BOLSA DE ESTUDOS

As empresas deverão dedicar mensalmente ao menos o valor equivalente a 5% (cinco) por cento de sua folha salarial mensal à concessão de bolsa de estudos a seus empregados.

81. DESCONTO DE V.A, V.R., OU V.T. NA RESCISÃO CONTRATUAL

Na rescisão contratual, as empresas não poderão descontar dos créditos rescisórios de seus empregados os valores que tenham creditado a estes a título de vale-refeição, vale-alimentação ou vale-transporte além do teto legal ou usualmente praticado para os contratos de trabalho em curso.

82- IGUALDADE SALARIAL

As empresas deverão assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

83- RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

83.1. A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52, parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

84. ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006.

85. TRABALHO REMOTO (TELETRABALHO / HOME OFFICE)

O trabalho remoto (teletrabalho ou home office) somente poderá ser implementado com respeito às regras legais, que exigem anuência recíproca entre empregado e empregador e, mesmo assim, desde que não resulte em prejuízo, direto ou indireto, para o empregado.

85.1. A anuência recíproca de que trata o "caput" deverá, obrigatoriamente se dar por acordo escrito.

85.2. O empregador deverá prover, às suas expensas exclusivas, todo o equipamento necessário para que o teletrabalho seja possível, o que inclui conexão de alta velocidade com a internet; computador; mesa e assentos apropriados que estejam em conformidade com a NR 17, etc.

85.3. O empregador arcará com ajuda de custo mensal em favor do empregado em valor não inferior a R$ 315,00 (trezentos e quinze reais).

85.4. as condições mínimas acima previstas deverão ser objeto de certificação pelo serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa, devendo ser renovado anualmente.

85.5. O empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, e, os empregados deverão assinar termo de ciência das presentes instruções.

85.6. O trabalho em regime de teletrabalho não elimina o direito do empregado em haver o pagamento de horas extras, bem como não exclui qualquer direito reconhecido em trabalho presencial, exceção feita a vale-transporte, que será devido apenas nas oportunidades em que haja convocação para labor presencial.

86. PLANTONISTA
São devidas ao empregado plantonista as comissões sobre vendas de cotas efetuadas dentro da empresa nos dias de plantão; as empresas deverão encaminhar os interessados na aquisição de cotas exclusivamente ao plantonista.

87- ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA VIGIAS
Fica assegurado aos empregados que exerçam a função de vigia, no âmbito de segurança patrimonial ou pessoal, e que se encontrem em exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física no exercício de suas atividades, o direito ao recebimento do adicional de periculosidade correspondente a 30% (trinta por cento) sobre o salário-base, nos termos do art. 193 da CLT.

88 - ADEQUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO À NR-1
As empresas deverão promover rigorosa adequação das condições de trabalho aos novos ditames da NR-01 relativos à prevenção de doenças psicossociais, com especial atenção para: a) manutenção de ambiente de trabalho saudável física e mentalmente; b) combate incessante ao assédio em todas as suas manifestações; c) prevenção da ocorrência de estresse e burnout; d) suporte à saúde mental dos empregados; e) monitoramento incessante das condições de trabalho; e f) trabalho permanente de mapeamento e eliminação de riscos psicossociais.

89- VIGÊNCIA
A presente norma coletiva vigerá pelo período de 12 (doze) meses.