

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001835/2025

DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/06/2025

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030337/2025

NÚMERO DO PROCESSO: 10264.204710/2025-26

DATA DO PROTOCOLO: 05/06/2025

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

SINDICATO EMPREGADOS AGENTES AUTONOMOS COMERC ESTADO RS, CNPJ n. 93.074.383/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRE FONSECA DA SILVA;

E

IMPLY RENTAL LOCACAO DE EQUIPAMENTOS E SERVICOS LTDA., CNPJ n. 14.928.256/0001-78, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FABIANO HORN e por seu Diretor, Sr(a). SERGIO RICARDO MEINHARDT;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando 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 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026 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) EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMERCIO, com abrangência territorial em RS.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO ADMISSIONAL

O salário admissional da empresa, a partir de 1º de maio de 2025, passa a ser de R\$ 1.990,31 (um mil, novecentos e noventa reais e trinta e um centavos) por mês.

a) Os empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2024 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) do índice estabelecido no “caput” por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias conforme tabela abaixo:

ata de Admissão	Reajuste
Maio 2024	6,32%
Junho 2024	5,79%
Julho 2024	5,27%
Agosto 2024	4,74%
Setembro 2024	4,21%
Outubro 2024	3,69%
Novembro 2024	3,16%
Dezembro 2024	2,63%
Janeiro 2025	2,11%
Fevereiro 2025	1,58%
Março 2025	1,05%
Abril 2025	0,53%

b) Poderão ser compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º de maio de 2024, inclusive, salvo as não compensáveis, definida como tal pela instrução 04/93 do Tribunal Superior do Trabalho.

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

d) Ao aprendiz, cotista do SENAI, contratado nos termos do Decreto nº 9.579, de 22/11/2018, é assegurado um salário mínimo-hora nacional, pago proporcionalmente de acordo com a carga horária do curso.

e) Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida foi de forma negociável.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

Fica ajustado no presente Acordo Coletivo que a partir de 1º de maio de 2025 os trabalhadores desta empresa terão seus salários majorados em 6,32% (seis vírgula trinta e dois por cento) representando um acréscimo máximo de R\$ 1.128,61 (Um mil cento e vinte e oito reais e sessenta e um centavos) nos salários fixados por mês e de R\$ 5,12 (cinco reais e doze centavos) sobre os salários fixados por hora, mesmo que o resultado do percentual ajustado somado à remuneração do trabalhador resulte em valor superior.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DAS RESCISÕES

A homologação da rescisão contratual deverá obedecer o prazo previsto no artigo 477 §6º da CLT, mesmo que tenha havido depósito bancário de valores.

23.1 Durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pela empregadora, o horário normal de trabalho do empregado será reduzido de 2 (duas) horas diárias, ou ainda, poderá o empregado optar pela redução correspondente a 7 (sete) dias corridos.

23.2 O empregado pré-avisado da rescisão contratual poderá, no momento ou no curso do período, solicitar o seu imediato desligamento, ocorrendo, então, o encerramento do contrato, sem o cumprimento e o pagamento do período restante, desde que comprove a existência de outro emprego.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Se a empresa não efetuar o pagamento de salário em moeda corrente ou através de depósito em conta corrente bancária, deverá proporcionar aos seus empregados, no dia de pagamento, tempo hábil para o recebimento em banco.

CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS DE SALÁRIO

Se após o recebimento do comprovante do pagamento do salário, for constatada alguma diferença salarial a favor do empregado, esse deverá comunicá-lo à empregadora, a qual, se incontroversa a diferença acusada, deverá pagá-la no prazo de 05 (cinco) dias, a contar da comunicação, ainda que sob a forma de “vale”.

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS SALARIAIS

As empresas somente poderão efetuar desconto nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820, de 17.12.2003, associação, fundações, cooperativas, seguros, previdência privada, transporte, refeições, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos e/ou extraviados, e convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, multas de trânsito com automóvel fornecido pela empresa, lojas e supermercados, mensalidades sindicais.

CLÁUSULA NONA - CÓPIA DE RECIBOS DE SALÁRIOS

A empresa fornecerá aos seus empregados cópia(s) dos recibos(s) por este firmado(s) ou, quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário em conta corrente, demonstrativos contendo a identificação da empresa, a discriminação das importâncias pagas,

dos descontos efetuados, bem como o registro do valor mensal devido à conta vinculada do FGTS.

PRÁGRAFO ÚNICO: A redução da hora noturna e o respectivo adicional salarial poderão ser pagos sob um único título.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

Fica assegurado o direito aos empregados, mediante requerimento no terminal, receber a primeira parcela (50%) da gratificação natalina (13º Salário) a partir de 01 de julho de 2025.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica mantido o adicional por tempo de serviço de 3% (três por cento), incidente sobre o salário contratual, por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador limitado a R\$ 225,82 (duzentos e vinte e cinco reais e oitenta e dois centavos) por quinquênio.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

Os trabalhadores que cumprirem a jornada de trabalho pelo menos 5 (cinco) horas em horário considerado noturno, ou seja, das 22:00 às 05:00 horas, e a estenderem para além deste limite, deverão receber também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas limitadas até o horário das 07 horas da manhã.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade devido à(o) empregado(o) será calculado sobre o salário-mínimo nacional. O pagamento do mesmo será cessado, de acordo com a eliminação ou neutralização da insalubridade, através da adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites da tolerância e/ou a utilização de equipamentos de proteção individual adequados para cada função ou tarefa.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

IMPLY RENTAL LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS E SERVIÇOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 14.928.256/0001-78, com sede na Rodovia ImPLY Tecnologia, nº 1111, KM 105 RST 287, bairro Renascença, na cidade de Santa Cruz do Sul, RS, neste ato representada pelos seus diretores, Fabiano Horn e Sérgio Meinhardt, doravante denominada “EMPRESA” e os seus EMPREGADOS, representados pela comissão por eles escolhida, juntamente com o Representante Sindical, firmam o presente acordo de Participação nos Lucros e Resultados, em conformidade com o inciso XI do artigo 7º da Constituição Federal, regulamentado pela Lei 10.101/2000.

As cláusulas e condições estabelecidas neste Programa de Participação nos Lucros e Resultados, decorrem de ampla e livre negociação entre EMPRESA, COMISSÃO DE EMPREGADOS E REPRESENTANTE DO SINDICATO.

A Comissão de Empregados terá a atribuição de dirimir dúvidas e a cada término do prazo de um ano serão escolhidos novos membros, podendo ser escolhidos os mesmos para o ano seguinte. Os membros da referida comissão não gozarão de qualquer tipo de estabilidade pela sua participação.

Ratificam as partes, nos termos da Legislação vigente e do Art.7º, Inciso XI, da Constituição Federal, que a participação nos lucros e resultados ora convencionada não substitui ou complementa a remuneração dos empregados, muito menos constitui base para incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade como geradora de direito adquirido.

1) OBJETIVOS: O PLR tem como princípio fundamental, envolver as pessoas em uma contínua negociação de objetivos a alcançar, assegurando assim um projeto participativo de trabalho, incentivando o trabalho em equipe e integrando todos os níveis da empresa, através de projetos, levando a informação, o desenvolvimento e a valorização das pessoas que nela trabalham.

É um tipo de indenização variável que está relacionada diretamente ao desempenho da empresa e que pressupõe uma parceria da empresa com os colaboradores. É uma forma de incentivar os colaboradores a buscar maior produtividade, na medida em que quanto maior for a produtividade e, por consequência, o desempenho da empresa, maior será a participação nos lucros e resultados.

Além do acima referido, tem-se, como objetivos:

- Fortalecer a parceria entre o Colaborador e a Empresa;
- Reconhecer o esforço individual e da equipe na construção do resultado;
- Estimular o interesse dos colaboradores na gestão e nos destinos da empresa;
- Distribuir os resultados obtidos aos colaboradores da empresa;
- Alavancar os negócios e os resultados da empresa.

2) PARÂMETROS E CRITÉRIOS: Os parâmetros, critérios, regras e mecanismos aqui definidos foram acordados em Livre Negociação, realizada entre as partes, de forma proporcional e sem que haja prejuízo, não configurando, inclusive alteração contratual lesiva em relação a Programas de anos anteriores.

2.1 As partes concordam que este Programa favorece a participação do colaborador no desenvolvimento da Empresa e que o mesmo passa a interessar-se efetivamente pelos resultados do qual se beneficiará. Como consequência, a Empresa torna-se mais eficiente, mais produtiva e mais competitiva.

2.2 Caso, por força de legislação superveniente, decisão da Justiça do Trabalho, Ministério Público ou, ainda, em decorrência

de Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, haja qualquer inovação ou alteração nos critérios para a distribuição do Programa de Participação de Resultados, os valores previstos neste acordo serão devidamente compensados com os que vierem a ser apurados, ficando somente devido o saldo remanescente, se for o caso.

3) PERÍODO DE VIGÊNCIA:

Fica determinado que a vigência do Programa de Participação nos Lucros e Resultados é de 01.01.2025 à 31.12.2025. Após tal prazo o Programa de Participação nos Lucros e Resultados e seu regulamento perderão integralmente sua validade.

4) PARTICIPANTES

O Programa de Participação nos Lucros e Resultados ora instituído é aplicável a todos os colaboradores da empresa, conforme rege a Lei 10.101 de 19/12/2000, assim entendidos os que mantêm vínculo empregatício com a empresa, nos Termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo que:

Integral: Todos os empregados com vínculo efetivo em todo o período.

Proporcional:

- a) O Colaborador admitido durante o período de apuração do PLR, receberá o valor proporcional ao número de meses completos trabalhados na empresa na proporção de 1/12 avos para cada mês completo de trabalho na empresa*;
- b) O Colaborador licenciado por acidente de trabalho fará jus ao pagamento do PLR, na proporção de meses trabalhados durante o período de apuração do PLR;

c) Não haverá pagamento de PLR nos meses em que tiverem afastamentos por licença interesse, licença maternidade, licença para concorrer ou exercer mandato eletivo, para efetivo de cálculo do PLR.

d) O Colaborador que se aposentar e se desligar da empresa recebe o PLR proporcionalmente aos meses trabalhados no período de apuração.

e) O colaborador que for demitido sem justa causa ou que pedir demissão durante a vigência do programa, receberá o PLR de forma proporcional ao período trabalhado, por cada mês completo de trabalho na empresa*;

g) O colaborador que sair da empresa por término de contrato de experiência terá direito a receber PLR de forma proporcional, por cada mês completo de trabalho na empresa*;

h) O colaborador que receber alguma advertência escrita ou suspensão disciplinar, terá um redutor no valor do PLR apurado na seguinte proporção:

ü Uma advertência/suspensão no período de 01/06/2025 a 31/12/2025 = Recebe menos 10% do valor apurado;

ü Duas advertências/Suspensões no período de 01/06/2025 a 31/12/2025 = Recebe menos 20% do valor apurado

ü Três advertências/Suspensões no período de 01/06/2025 a 31/12/2025 = Recebe menos 30% do valor apurado

ü Quatro advertências/Suspensões no período de 01/06/2025 a 31/12/2025 = Recebe menos 40% do valor apurado

ü Três advertências/Suspensões no período de 01/06/2025 a 31/12/2025 = Recebe menos 30% do valor apurado

ü Cinco advertências/Suspensões ou mais no período de 01/06/2025 a 31/12/2025 = Recebe menos 50% do valor apurado

i) Não terão direito a receber o pagamento estagiários, aprendizes ou ainda, empregados demitidos por justa causa.

* Mês completo de trabalho na empresa: para fins de apuração somente será computado os meses completos de trabalho, ou seja, apenas será computado para pagamento do PLR os meses em que o colaborador tiver laborado do dia 1º ao 30/31 ou 28 no caso do mês de fevereiro.

* Para fins de cálculo de PLR o valor a ser considerado será o Salário Base referente a competência 12/2025, ou ainda o valor de Salário base na data da rescisão, caso esta ocorra antes do período de vigência do presente programa.

5. RECURSOS

Os recursos do PLR advirão de um percentual do faturamento da empresa, constante das demonstrações contábeis de publicação, respeitando o disposto na Lei nº 6.404/76 e suas alterações posteriores.

Conforme disposto no artigo 3º da lei 10.101 de 19/12/2000, os valores percebidos pelos colaboradores a título de Participação nos Lucros e Resultados não integram ou incorporam ao salário do empregado, não constituindo, portanto, base de incidência para qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer colaborador, porém, tributável para efeito de Imposto de Renda, conforme legislação em vigor.

6. INDICADOR

: O pagamento do PLR está condicionado ao atingimento de três indicadores nas proporções abaixo especificadas:

Indicador 1: Faturamento Contábil conforme definido pelo Sistema de Gestão da Qualidade e divulgado internamente pela empresa. Corresponde a 50% da meta.

Indicador 2: Faturamento X Custo Pessoal - Conforme definido pelo Sistema de Gestão da Qualidade e divulgado internamente pela empresa. Corresponde 25% da meta.

Indicador 3: Meta de Faturamento Líquido X Custos e Despesas: Conforme definido pelo Sistema de Gestão da Qualidade e divulgado internamente pela empresa. Corresponde a 25% da meta

Indicador 1 – Meta de Faturamento Contábil

Indicador 1 – Meta de Faturamento Contábil % do Salário Base

70% da meta de faturamento contábil atingida 35% do salário base

80% da meta de faturamento contábil atingida 40% do salário base

90% da meta de faturamento contábil atingida 45% do salário base

100% da meta de faturamento contábil atingida 50% do salário base

110% da meta de faturamento contábil atingida 55% do salário base

120% da meta de faturamento contábil atingida 60% do salário base

130% da meta de faturamento contábil atingida 65% do salário base

140% da meta de faturamento contábil atingida 70% do salário base

150% da meta de faturamento contábil atingida 75% do salário base

Indicador 2 – Meta de Faturamento x Custo de Pessoal

Faturamento x Custo de Pessoal	% do Salário Base
70% da meta de faturamento contábil atingida	17,50% do salário base
80% da meta de faturamento contábil atingida	20,00% do salário base
90% da meta de faturamento contábil atingida	22,50% do salário base
100% da meta de faturamento contábil atingida	25,00% do salário base
110% da meta de faturamento contábil atingida	27,50% do salário base
120% da meta de faturamento contábil atingida	30,00% do salário base
130% da meta de faturamento contábil atingida	32,50% do salário base
140% da meta de faturamento contábil atingida	35,00% do salário base
150% da meta de faturamento contábil atingida	37,50% do salário base

Indicador 3 – Meta de Faturamento Líquido x Custos e Despesas

Faturamento x Custo de Pessoal	% do Salário Base
70% da meta de faturamento contábil atingida	17,50% do salário base
80% da meta de faturamento contábil atingida	20,00% do salário base
90% da meta de faturamento contábil atingida	22,50% do salário base
100% da meta de faturamento contábil atingida	25,00% do salário base
110% da meta de faturamento contábil atingida	27,50% do salário base
120% da meta de faturamento contábil atingida	30,00% do salário base
130% da meta de faturamento contábil atingida	32,50% do salário base
140% da meta de faturamento contábil atingida	35,00% do salário base
150% da meta de faturamento contábil atingida	37,50% do salário base

6.1 Faturamento Contábil: Corresponde ao valor bruto do faturamento (produtos vendidos mais serviços prestados), sem dedução de impostos de Notas Fiscais emitidas entre janeiro a dezembro de 2025.

6.2: Faturamento X Custo Pessoal: Corresponde ao valor bruto do faturamento (produtos vendidos mais serviços prestados) dividido pelo custo total de Custo Pessoal (Corresponde ao Salário + Benefícios + provisões férias e 13º salário e Encargos).

6.3 Faturamento Líquido X Custos e Despesas: Corresponde ao valor do faturamento líquido contábil anual dividido pelo custo e despesas totais das competências de janeiro a dezembro de 2025.

7. PERÍODO DE REMUNERAÇÃO

O período para o cálculo da distribuição do PLR será anual, ou seja, de janeiro a dezembro de cada ano. É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre.

O pagamento do PLR será até 31 de março de 2026, ano seguinte, sendo de responsabilidade de Empregado manter seus dados bancários atualizados junto à empresa para recebimento do valor, inclusive, após a rescisão do contrato de trabalho.

8. DA COMISSÃO:

Representantes da Empresa:

Fabiano Horn – CPF 890.023.770-53

Sérgio Meinhardt – CPF 948.312.970-20

Representantes dos empregados:

Rossana Weissheimer Prestes Ramos – CPF 003.712.410-22

Shauana Hinnig Sehnen – CPF 034.429.960-07

Os eventuais casos omissos ou dúvidas de interpretação que venham a surgir durante a vigência do presente regulamento serão esclarecidos pela comissão através da negociação entre as partes.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E/OU AUXÍLIO REFEIÇÃO

A empresa deverá fornecer mensalmente aos empregados, auxílio-alimentação e/ou auxílio-refeição no valor mínimo de R\$ 33,00 (trinta e três reais) por dia efetivamente trabalhado, pagos antecipadamente, até o primeiro dia útil do mês, para a jornada de oito horas diárias a partir de 01/06/2025.

30.1 O auxílio-alimentação e/ou auxílio-refeição tem caráter indenizatório, não se integrando ou incorporando ao salário ou à remuneração do empregado, para quaisquer efeitos.

30.2 O empregado beneficiado arcará com desconto de até 20% (vinte por cento) do valor fornecido pela empregadora a título de auxílio-alimentação e/ou auxílio-refeição, sendo facultada a adesão pela empresa ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BOLSA CAPACITAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A empresa se compromete a destinar um valor de até R\$ 521,12 (quinhentos e vinte e um reais e doze centavos) por empregado por semestre a ser utilizada pelos empregados na Capacitação e Formação Profissional nas condições abaixo estabelecidas para cada semestre.

28.1 Para receber o benefício em novembro de 2025 deve atender os seguintes requisitos:

- A capacitação deve ter relação com a área de atuação na empresa;
- O empregado deve ter laborado na empresa de 01/01/2025 a 30/06/2025.
- Não ter advertência ou suspensão no período de 01/01/2025 a 30/06/2025.
- Deverá apresentar declaração da instituição de ensino de que não é beneficiado por bolsa.
- Apresentar aprovação no curso ou disciplina realizada no semestre.
- Estar trabalhando na empresa no mês do pagamento do benefício.
- Apresentar as comprovações acima até 15/10/2025 no setor de Recursos Humanos.

28.1.1 O valor será creditado na folha da competência outubro de 2025 ou pago via Nota Fiscal às Instituições de Ensino.

28.2 Para receber o benefício em maio de 2026, deve atender os seguintes requisitos:

- A capacitação deve ter relação com a área de atuação na empresa;
- O empregado deve ter laborado na empresa de 01/07/2025 a 31/12/2025.
- Não ter advertência ou suspensão no período de 01/07/25 a 31/12/2025.
- Deverá apresentar declaração da instituição de ensino de que não é beneficiado por bolsa.
- Apresentar aprovação no curso ou disciplina realizada no semestre.
- Estar trabalhando na empresa no mês do pagamento do benefício.
- Apresentar as comprovações acima até 31/03/2026 no Setor de Recursos Humanos.

28.2.1 O valor será creditado na folha da competência abril/2026 ou pago via Nota Fiscal as Instituições de Ensino.

28.3 O Valor da Bolsa paga ao empregado não integra o Salário do empregado.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO ASSISTENCIAL

A empresa se compromete a manter o Plano Médico Assistencial para todos os colaboradores. O Colaborador passa a ter direito ao plano após os 90 dias de trabalho na empresa, sendo que a mensalidade do Plano Ambulatorial será custeada pela empresa.

5.1 O colaborador poderá solicitar a inclusão de dependentes, porém o valor da mensalidade do dependente, bem como a taxa de adesão ao plano serão descontadas em folha de pagamento. Para os dependentes a empresa não custeará qualquer valor, devendo ser pago a mensalidade total.

5.2 As taxas de coparticipação de utilização do plano médico assistencial pelo colaborador e/ou dependentes serão descontadas do colaborador na folha de pagamento.

5.3 O colaborador poderá ainda optar pelo Plano completo (com hospitalização), sendo que neste caso a diferença do plano assistencial ambulatorial para o hospitalar será descontado em folha de pagamento. Da mesma forma, poderá optar pelo Plano completo para os dependentes, sendo que, conforme ajustado no item 5.1 a empresa não custeará qualquer valor, devendo ser paga a mensalidade total e demais taxas.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará a seu cônjuge e, na falta deste, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante apresentação do comprovante fornecido pelo órgão, a título de “auxílio funeral”, importância equivalente a 02 (duas) vezes o salário nominal do empregado falecido até o limite de R\$ 5.568,25 (Cinco mil, quinhentos e sessenta e oito reais e vinte e cinco centavos).

27.1. Em caso de morte decorrente de acidente de trabalho, exceto os de trajeto, mas incluídos os que ocorram em objeto de serviço à empregadora, o auxílio será pago em valor dobrado, até o limite de R\$ 11.136,50 (Onze mil, cento e trinta e seis reais e cinquenta centavos).

27.2. Ficam excluídas destas obrigações às empresas que mantenham ou venham a manter seguro de vida para seus empregados, cuja parcela subsidiada do prêmio assegure indenização em valor igual ou superior ao estabelecido na cláusula 27.

27.3. O Sindicato dos Trabalhadores concorda em incluir a indicação de que, na falta de designação do beneficiário pela Previdência Social, o auxílio será pago ao(s) dependentes(s) constante(s) na ficha de registro do empregado.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

A contar de 1º de maio de 2025, as empresas com no mínimo 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuem creche própria, ou convênio com creches particulares, em condições mais favoráveis, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com guarda, vigilância e assistência de filho, inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, até o limite de R\$ 393,06 (trezentos e noventa e três reais e seis centavos), pelo período de 18 (dezoito) meses, contados a partir do retorno da empregada ao trabalho.

4.1 O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTADO

Ao empregado que comprovar antecipadamente perante a empresa estar a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria programada (artigo 19 da Emenda Constitucional 103/2019), aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria por idade ou aposentadoria especial, e que conte com um mínimo de 08 (oito) anos, sendo os 03 (três) últimos ininterruptos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para adquirir o direito a aposentar-se. A garantia de emprego ou salário cessa automaticamente findo os 12 (doze) meses.

24.1. Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 16 (dezesesseis) anos, sendo os 06 (seis) últimos ininterruptos, na atual empresa, a garantia fica elevada para 24 (vinte e quatro) meses.

24.2. Esta garantia é extensiva, também, aos casos especiais de aposentadoria (especial ou por tempo de serviço convertido), em que o empregado possua tempo de serviço enquadrado nas hipóteses previstas nos Decretos n.º 356/91 e 357/91. Para que o empregado, com enquadramento nestes casos, possa usufruir desta garantia, deverá efetivar notificação à empregadora, acompanhada com cópia dos comprovantes e demonstrativos das convenções de tempo de serviço, fixando as datas de início e de fim da garantia.

24.3. Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

24.4. Em relação a esta garantia poderá haver acordo no sentido de que o empregado deixe de prestar serviços, sem prejuízo da remuneração média, apurada nos últimos 06 (seis) meses, a qual continuará a ser paga, como se trabalhando estivesse, até o final da garantia. Nestes casos os pagamentos deverão ser efetuados nas mesmas que forem para os demais empregados.

24.5. Para fazer jus a esta garantia, o empregado, ao implementar a condição de tempo de serviço, deverá comprovar perante a empregadora, mediante declaração por escrito e com apresentação de documento oficial do INSS que comprove o referido tempo de contribuição e/ou a idade, encontrar-se a 12 (doze) ou 24 (vinte e quatro) meses, conforme o caso, da aquisição do direito à aposentadoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO

Gozarão de garantia no emprego:

a) As empregadas gestantes, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, condicionada, na hipótese de rescisão do contrato, à comprovação do estado de gravidez perante o empregador, no prazo de 60 (sessenta) dias do término o aviso prévio;

b) Os empregados menores, desde seu alistamento para prestação do serviço militar obrigatório, até sua incorporação ou dispensa do serviço militar.

26.1 No caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa, em relação a empregados que estejam protegidos pelo antes disposto, os períodos de garantia deverão ser indenizados e pagos juntamente com as demais parcelas rescisórias.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERRUÇÃO NO HORÁRIO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS E DOMINGOS/FERIADOS

As horas extras de segunda a sexta-feira, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), excedente à jornada compensatória nas duas primeiras horas e a partir da segunda hora 100% (cem por cento).

17.1 Em havendo jornada compensatória, as horas extras trabalhadas aos sábados serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 4 (quatro) primeiras e as demais passam a ser calculadas em 100% (cem por cento).

17.2 As horas realizadas nos domingos e feriados, serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO REGISTRO DAS MARCAÇÕES DE PONTO

As partes convencionam que o registro de entrada, saída e intervalos para repouso e alimentação poderão ser registrados pelo empregado nos registros de ponto instalados na sede da empresa ou por meio do Sistema de Ponto Metadados instalado nos aparelhos celulares dos empregados, conforme opção do funcionário, sendo todos os sistemas válidos e eficazes.

33.1 A empresa poderá adotar o regime de ponto alternativo REP-A inserido na Portaria 671 de 2021, ART 75, além daqueles, conforme critérios previstos na Portaria 373/2011.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÕES PARA GOZO DE FOLGAS

Mediante acordo entre empregadora e empregados, por votação, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) + 1 (um) dos respectivos empregados, poderá ser suprimido, total ou parcialmente, o trabalho no estabelecimento ou em setores determinados, nos dias 24 e 31 de dezembro, na segunda e na terça-feira de carnaval, ou em dia útil que ficar intercalado entre domingo e feriado, com recuperação das horas de trabalho.

13.1 Ainda, fica permitido a troca de dias de feriados em toda a empresa ou em setores determinados da empresa, mediante acordo entre empregadora e empregados, por votação secreta, com adesão de no mínimo 55% (cinquenta e cinco por cento) dos respectivos empregados, comprovada através de lista de votação assinada pelos empregados e por um dirigente sindical.

13.1.1. Em sendo acordada a troca do dia do feriado, conforme item 13.1, o trabalho no dia de feriado não configura labor em horas extras, uma vez que haverá a respectiva compensação correspondente a integralidade do período na forma ajustada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração de 8 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas aos sábados e/ou sextas-feiras, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, ressalvando-se, quando se tratar de empregado menor de idade, a existência de autorização de médico da empresa ou do Sindicato dos Trabalhadores.

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

14.2 O Sindicato conveniente, por entender que é do interesse de seus representados a implantação e/ou manutenção, mesmo na hipótese de atividade insalubre, do regime de compensação de horário e por não desejarem os empregados voltar a trabalhar aos sábados, aqueles que já não o trabalham, estabelecem, como forma de prevenir litígios, que a exigência do disposto no art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho será observada somente quando ultrapassada a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

14.3 A realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida o regime de compensação ora previsto.

14.4 Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, ressalvados os procedimentos mais favoráveis já praticados pela empregadora, os feriados que ocorrerem:

a) de segunda a sexta-feira, quando houver trabalho no feriado, serão remunerados com adicional de 100% ou concedida folga compensatória no mesmo mês;

b) no sábado, como não possui labor, as 04 (quatro) horas já compensadas durante a semana serão remuneradas como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), facultado às empresas, ao invés de remunerarem as horas de feriado como extras, suprimir 04 (quatro) horas da carga horária semanal, mediante redução da jornada em um ou mais dias, ou mediante ajuste de compensação anual; e/ou mediante lançamento das horas no banco de horas do funcionário para compensação futura.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

As empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho (banco de horas), com zeramento a cada ano, observado o limite de 30 (trinta) horas, e o período de apuração das mesmas para efeito de elaboração da folha de pagamento. A empresa deverá pagar as horas extraordinárias em quantidade superior a 30 (trinta) horas no mesmo mês ou período de apuração, com o adicional previsto neste Acordo, ficando para ser compensado o número de até 30 (trinta) horas mensais na mesma proporção de folga mediante solicitação ao Gestor da área 02 (dois) dias antes e autorização do mesmo.

16.1 Da mesma forma poderá a empresa determinar horas ou dias de folga para compensação das horas lançadas no banco de horas, mediante comunicado ao funcionário, com antecedência de 02 (dois) dias antes da folga concedida.

16.2 Em casos de emergências, sendo solicitado pelo funcionário uma folga compensatória, esta será avaliada pelo Gestor.

16.3 O banco de horas tem prazo de vigência de um ano, sendo de 26/01/2024 a 25/01/2025.

16.4 Caso não seja possível a compensação do horário extraordinário dentro do prazo máximo previsto no banco de horas adotado pelas partes, o empregado receberá o seu valor correspondente na folha de pagamento do mês do término daquele período, com adicional de 50% (cinquenta por cento). E, havendo crédito de horas a favor do empregador poderá este descontá-las.

16.5 Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho sem que tenham sido compensadas as horas extras, o empregador pagará seu valor correspondente à época da rescisão com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

16.6 Se na rescisão contratual houver crédito de horas a favor do empregador, poderá este descontá-las a razão de 40% (quarenta por cento) quando do pagamento das verbas rescisórias, em caso de demissão com iniciativa da empresa. E, nos casos de demissão a pedido do empregado, ou por justa causa, se houver crédito de horas a favor do empregador, poderá este descontá-las a razão de 100% (cem por cento) quando do pagamento das verbas rescisórias.

16.7 Ainda, fica ajustado que o novo banco de horas será de um ano, com início em 26/01/2025 e término previsto para 25/01/2026.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

A empresa abonará os períodos de ausência do empregado estudante para efetivação da matrícula ou prestação de exame, em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecimento, em curso regular, quando tal ocorra em horário conflitante com o de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta vantagem é extensiva à realização de 02 (dois) exames vestibulares.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A estes empregados não poderão as empresas, durante o ano letivo, modificar o horário de trabalho ou exigir a prestação de horas extraordinárias, de modo que prejudique a frequência às aulas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para usufruir desta vantagem, o empregado deverá comunicar, caso a caso, á empregadora, com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, bem como comprovar a sua ocorrência nas 72 (setenta e duas) horas seguintes.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empregadora se obriga a pagar mensalmente na folha de pagamento do empregado, a título de Prêmio Assiduidade, o valor de R\$ 220,00 (Duzentos e vinte reais), a iniciar em 01/05/2025, aos empregados que:

- a) Cumprirem 100% o horário de trabalho, sem faltas, atrasos, saídas antecipadas;
- b) Registrarem o ponto corretamente nos horários estipulados;
- c) Não receberem advertência ou suspensão no período do ponto;
- d) Não receberem multa de trânsito com o automóvel da empresa, seja próprio ou de locadora;
- e) Não apresentarem qualquer tipo de atestado.

9.1 Em caso de faltas por morte de cônjuge, pais, avós, filhos e irmãos, licença paternidade, casamento, dispensa eleitoral, atestado por acidente de trabalho e comparecimento à justiça, todos mediante comprovação, o Prêmio Assiduidade será pago, contudo, proporcionalmente aos dias completos de efetivo trabalho.

9.2 O registro de ponto, para fins de pagamento do Prêmio Assiduidade, será apurado mensalmente, sempre do dia 26 de um mês ao dia 25 do mês seguinte.

9.3 Os valores pagos a título de Prêmio Assiduidade não integram a remuneração do empregado, para nenhum efeito, não servindo como base de cálculo para qualquer parcela.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS - INICIO

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriados ou dia de repouso semanal remunerado, respeitando o disposto pela Lei 13.467 de 13/07/2017.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS - ANTECIPAÇÕES

Fica assegurada a possibilidade de antecipação integral ou proporcional das férias, com acréscimo do terço (1/3), de períodos aquisitivos incompletos, mediante solicitação por escrito do empregado e concordância do empregador. Se, caso o empregado for demitido ou demitir-se antes de completar o período aquisitivo das férias anuais, o empregador no ato da rescisão contratual, fica autorizado a compensar estas férias concedidas mesmo aquelas que não tenham completado o período aquisitivo anual, das verbas do termo rescisório.

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇAS REMUNERADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos casos comprovados de:

1. Efetiva hospitalização de cônjuge por 01 (um) dia no ano;
2. Efetiva hospitalização de filho menor de 10 (dez) anos, por 02 (dois) dias no ano;
3. Pelo tempo necessário para prestar depoimento judicial como testemunha;
4. Por 01 (um) dia em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
5. Por 03 (três) dias úteis consecutivos, em caso de seu casamento, sendo os dias contados da data do casamento ou do dia imediatamente anterior;
6. Por 02 (dois) dias consecutivos, falecimento de pai, mãe, filho(a), cônjuge e irmão(ã), avô(ó) conforme prevê a CLT.

18.1 O empregado deverá comprovar a ocorrência das hipóteses previstas nos itens acima no dia de seu retorno ao trabalho.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇAS NÃO REMUNERADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, com prejuízo dos salários, considerando-se apenas as horas ausentes, como “licença ou dispensa não remunerada”, nos casos comprovados de:

1. Por até 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro, sogra, genro ou nora (mediante comprovante);
2. Necessidade de obtenção dos seguintes documentos, pelo tempo mínimo necessário: Carteira de identidade Civil, Título Eleitoral, Carteira de Habilitação de Motorista e Carteira de Trabalho e Previdência Social;
3. Se dirigente sindical, e venha a ser requisitado pelo Sindicato dos Trabalhadores conveniente, desde que com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas até o limite de 30 (trinta) dias durante a vigência desta convenção.

19.1 Em todos os casos antes enumerados, o empregado beneficiado deverá efetivar a devida comprovação à empregadora, no momento do retorno ao serviço, sob pena da falta se tornar injustificada com perda do repouso.

19.2 Nestes casos, de licença ou dispensas não remuneradas, não haverá prejuízo dos respectivos repousos semanais remunerados e nem serão considerados como faltas para efeitos de pagamentos de férias e de gratificação natalina.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A Empresa fornecerá gratuitamente aos funcionários os equipamentos de segurança e proteção obrigatórios nos termos da legislação e específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerá gratuitamente uniforme e seus acessórios, quando for exigido seu uso em serviço. O empregado se obriga ao uso e manutenção adequados dos equipamentos e uniformes que receber e indenizar a empresa por extravio ou danos. Poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes/equipamentos. Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes de seu uso e que continua de propriedade da empresa.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS

Por ocasião da realização dos exames médicos admissional e periódicos, serão emitidos pelo médico a serviço da empresa atestado de saúde ocupacional do trabalhador, conforme exigência da NR-7, da Portaria n.º 3.214/78, do Ministério do trabalho, devendo a empresa fornecer uma cópia ao empregado que o solicitar. Por ocasião da demissão, a empresa fornecerá cópia do atestado emitido quando do exame médico demissional.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Em conformidade do caput do Artigo 462 e Artigo 545 da CLT, a empresa deverá descontar de todos os empregados abrangidos por este acordo associados ou não à este Sindicato o valor correspondente a 1% (um por cento) do salário contratual e repassá-lo ao Sindicato até o dia 10 do mês seguinte ao desconto.

32.1 Tendo em vista que os valores a serem descontados dos empregados da empresa serão totalmente revertidos em prol só sindicato da categoria, acordam as partes que em eventual reclamatória trabalhista interposta por qualquer dos empregados da empresa pleiteando devolução de valores descontados a título de contribuição assistencial acima prevista, o sindicato figurará também no polo passivo da suposta demanda, responsabilizando-se de forma exclusiva em havendo decisão condenando a empresa à referida devolução. Não havendo cumprimento da obrigação pelo Sindicato nos autos da reclamatória trabalhista, referida importância paga será objeto de restituição à empresa mediante ação de regresso, valor este acrescido de multa de 2%, juros de mora de 1% ao mês, correção monetária pelo IGPM(FGV) e honorários advocatícios de 20%.

}

ANDRE FONSECA DA SILVA

Presidente

SINDICATO EMPREGADOS AGENTES AUTONOMOS COMERC ESTADO RS

FABIANO HORN

Diretor

IMPLY RENTAL LOCACAO DE EQUIPAMENTOS E SERVICOS LTDA.

SERGIO RICARDO MEINHARDT

Diretor

IMPLY RENTAL LOCACAO DE EQUIPAMENTOS E SERVICOS LTDA.

ANEXOS

ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.