

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001648/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033301/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.204517/2026-76
DATA DO PROTOCOLO: 10/06/2026

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 2026 a 30 de abril de 2027 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 - PISO SALARIAL

O salário admissional da empresa, a partir de 1º de maio de 2026, passa a ser de R\$ 2.100,00 (Dois mil e cem reais) por mês.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica ajustado no presente Acordo Coletivo que a partir de 1º de maio de 2026 os trabalhadores desta empresa terão seus salários majorados em 4,70% (quatro, setenta por cento) representando um acréscimo máximo de R\$1.181,65 (Um mil e cento e oitenta e um reais e sessenta e cinco centavos) nos salários fixados por mês e de R\$ 5,37 (cinco reais e trinta e sete centavos) sobre os salários fixados por hora, mesmo que o resultado do percentual ajustado somado à remuneração do trabalhador resulte em valor superior.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE PROPORCIONAL

Os empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2026 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) do índice estabelecido na cláusula de reajuste salarial, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias conforme tabela abaixo:

Data de Admissão	Reajuste
Maio 2025	4,70%
Junho 2025	4,31%
Julho 2025	3,91%
Agosto 2025	3,52%
Setembro 2025	3,13%
Outubro 2025	2,74%
Novembro 2025	2,35%
Dezembro 2025	1,95%
Janeiro 2026	1,56%
Fevereiro 2026	1,17%
Março 2026	0,78%
Abril 2026	0,39%

b) Poderão ser compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º de maio de 2025, 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.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS DE SALÁRIOS

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 - CÓPIA DE RECIBO E SALÁRIOS

A empresa fica autorizada a utilizar sistema eletrônico para disponibilização dos recibos de pagamento, os quais serão disponibilizados por meio do portal de RH da empresa, ao qual os empregados possuem acesso integral mediante login e senha cadastrados pelo próprio empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica dispensada a coleta de assinatura física nos recibos de pagamento quando estes forem disponibilizados por meio eletrônico, assegurado o acesso irrestrito pelo empregado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

Fica assegurado o direito aos empregados, mediante requerimento no APP Metadados, receber a primeira parcela (50%) da gratificação natalina (13º Salário) a partir de 01 de julho de 2026.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA - 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\$ 230,47 (duzentos e trinta reais e quarenta e sete centavos) por quinquênio.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

Os trabalhadores que cumprirem a jornada de trabalho de 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.

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

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empregadora se obriga a pagar mensalmente, na folha de pagamento do empregado, após o término do período de experiência, a título de Prêmio Assiduidade, o valor de R\$ 280,00(duzentos e oitenta reais), a partir de 01/05/2026, aos empregados que:

- a)** Cumprirem integralmente a jornada 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O período de apuração para fins de pagamento do Prêmio Assiduidade será mensal, compreendido entre os dias 26 de um mês e 25 do mês subsequente, aplicando-se a regra após o término do contrato de experiência.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os valores pagos a título de Prêmio Assiduidade possuem natureza indenizatória, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, não servindo de base de cálculo para encargos trabalhistas, previdenciários ou fundiários.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A empresa dispõe a todos os seus empregados o Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) que terá como contraprestação ao atingimento de metas, um pagamento anual de acordo com os índices estabelecidos no Programa.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E/OU REFEIÇÃO

A empresa deverá fornecer mensalmente aos empregados, auxílio-alimentação e/ou auxílio-refeição no valor mínimo de R\$ 36,00 (trinta e seis reais) por dia efetivamente trabalhado, pagos antecipadamente, até o primeiro dia útil do mês, para a jornada de oito horas diárias a partir de 01/06/2026.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Como o auxílio-alimentação e/ou auxílio-refeição é pago antecipadamente, até o primeiro dia útil do mês, eventuais faltas, ausências justificadas ou injustificadas, ocorridas durante o mês de competência poderão ser descontadas no pagamento do benefício do mês subsequente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de rescisão contratual, havendo saldo de auxílio-alimentação e/ou auxílio-refeição correspondente a dias não trabalhados, a empresa poderá proceder ao respectivo desconto quando do pagamento das verbas rescisórias, seja na hipótese de pedido de demissão, seja em rescisão por iniciativa da empresa, desde que se refira exclusivamente a valores pagos antecipadamente por dias não trabalhados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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.

PARÁGRAFO QUARTO: 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\$ 541,61(Quinhentos e e quarenta e um reais e sessenta e um centavos) por empregado por semestre a ser utilizada pelos empregados na Capacitação e Formação Profissional nas condições abaixo estabelecidas para cada semestre.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Para receber o benefício em novembro 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 01/01/2026 a 30/06/2026.
- Não ter advertência ou suspensão no período de 01/01/2026 a 30/06/2026.
- 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 30/09/2026 no setor de Recursos Humanos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor será creditado na folha da competência outubro de 2026 ou pago via Nota Fiscal às Instituições de Ensino.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para receber o benefício em maio de 2027, 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 01/07/2026 a 31/12/2026.
- Não ter advertência ou suspensão no período de 01/07/2026 a 31/12/2026.
- 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 31/03/2027 no Setor de Recursos Humanos.

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

PARÁGRAFO QUINTO: 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 pelo colaborador.

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\$ 6.198,40(Seis mil, cento e noventa e oito reais e quarenta centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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).

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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

Fica ajustado entre as partes que, a contar de 1º de maio de 2026, a empresa que possua no mínimo 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não mantenha creche própria ou convênio com creches particulares em condições mais favoráveis concederá auxílio-creche, mediante reembolso direto à empregada das despesas comprovadamente realizadas com a guarda, vigilância e assistência de filho, inclusive o legalmente adotado, em creche de sua livre escolha que atenda aos

requisitos legais, limitado ao valor mensal de R\$ R\$ 411,53 (quatrocentos e onze reais e cinquenta e três centavos), pelo período de até 18 (dezoito) meses, contados a partir do retorno da empregada ao trabalho.

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO DO 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 no Decreto nº 3.048/99. 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

PARÁGRAFO QUARTO: 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.

PARÁGRAFO QUINTO: 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 DO 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.

PARAGRAFO ÚNICO: 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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS RESCISÕES

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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERRUPTÕES DE 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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, ou outro dia útil, distribuídas ao longo da semana, sem que tal acréscimo seja considerado como extraordinário, ressalvando-se, quando se tratar de empregado menor de idade, a existência de autorização de médico da empresa ou do Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Uma vez estabelecido este regime, sua supressão ou alteração somente poderá ocorrer mediante concordância prévia do empregado, salvo se decorrer de imposição legal ou judicial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Sindicato conveniente, por entender que a implantação e/ou manutenção do regime de compensação de horário atende ao interesse dos empregados, inclusive em atividades insalubres, e visando prevenir litígios, estabelece que a exigência prevista no art. 60 da Consolidação das

Leis do Trabalho será observada somente quando houver extrapolação da carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual, inclusive aos sábados ou outro dia compensado, não descaracteriza nem invalida o regime de compensação ora ajustado.

PARÁGRAFO QUARTO: Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados ou outro dia compensado, ressalvados os procedimentos mais favoráveis já praticados pela empregadora, os feriados que ocorrerem:

a) De segunda a sexta-feira, quando houver trabalho em feriado, as horas laboradas serão remuneradas com adicional de 100% ou compensadas mediante concessão de folga 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; mediante ajuste de compensação anual; e/ou mediante lançamento das horas no banco de horas dos empregados para compensação futura.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em casos de emergências, sendo solicitado pelo empregado uma folga compensatória, esta será avaliada pelo Gestor.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O banco de horas tem prazo de vigência de um ano, sendo de 26/01/2026 a 25/01/2027.

PARÁGRAFO QUARTO: 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.

PARÁGRAFO QUINTO: 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).

PARÁGRAFO SEXTO: 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, término

de contrato de experiência 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.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Ainda, fica ajustado que o novo banco de horas será de um ano, com início em 26/01/2027 e término previsto para 25/01/2028.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO REGIME DE TRABALHO 12/36

Fica autorizado o regime especial de trabalho em escala 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), nos termos do art. 59-A da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada em regime 12x36 compreende a prestação de 12 (doze) horas ininterruptas de trabalho, seguidas de 36 (trinta e seis) horas consecutivas de descanso, estando compensadas e incluídas na remuneração mensal pactuada todas as variações decorrentes da escala, não sendo devidas horas extras além daquelas expressamente previstas nesta Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Considera-se incluído no salário mensal ajustado o pagamento referente ao repouso semanal remunerado e feriados eventualmente trabalhados quando estes coincidirem com a escala do empregado, não sendo devido pagamento em dobro.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas trabalhadas na jornada 12x36 não serão consideradas extraordinárias, desde que respeitado o limite da jornada pactuada de 12 (doze) horas diárias, sendo devido o pagamento de horas extras apenas quando houver extrapolação desse limite.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica assegurado ao empregado, durante a jornada, intervalo intrajornada mínimo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação, podendo ser indenizado ou usufruído, conforme a natureza da atividade e previsão contratual.

PARÁGRAFO QUINTO: O regime de trabalho em escala 12x36 não está sujeito a limite fixo de jornada semanal, pois funciona por sistema de compensação entre 12 (doze) horas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas de descanso. Assim, a jornada é apurada pelo cumprimento da escala pactuada, e não pela semana civil, sendo irrelevante a variação de horas trabalhadas entre semanas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS

Fica ajustado entre as partes, que o intervalo intrajornada para repouso e alimentação dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser usufruído com duração mínima de 1 (uma) hora e máxima de 4 (quatro) horas diárias, conforme necessidade operacional da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O intervalo previsto nesta cláusula não será computado na duração do trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A definição da duração do intervalo intrajornada poderá variar conforme a jornada praticada, escala de trabalho, setor ou atividade desempenhada pelo empregado, observados os limites estabelecidos neste instrumento coletivo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORAS EXTRAS EM DOMINGOS E 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).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando houver trabalho em sábado ou outro dia compensado, as primeiras 4 (quatro) horas poderão ser destinadas ao banco de horas, sendo que apenas as horas excedentes serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO: As horas realizadas em dias de repouso e feriados, serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 Eletrônico Metadados instalado nos aparelhos celulares dos empregados, conforme opção do empregado, sendo todos os sistemas válidos e eficazes.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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;

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os atestados médicos e demais comprovantes de comparecimento (tais como consultas, exames e outros) justificam a ausência do empregado, não sendo considerados faltas injustificadas, porém não ensejam o abono da jornada ou das horas não trabalhadas, salvo nas hipóteses expressamente previstas em lei ou neste instrumento coletivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - VIAGENS, DESLOCAMENTOS

Fica ajustado que, nos casos de viagens nacionais ou internacionais, serão observadas as seguintes disposições quanto à jornada de trabalho e ao tempo de deslocamento dos empregados:

I – Viagens e deslocamentos aéreos ou terrestres que não permitam interrupção (avião/ônibus):

a) O tempo despendido em viagens ou deslocamentos nacionais ou internacionais não será considerado como jornada de trabalho extraordinária;

b) Fica assegurado ao empregado o direito à compensação pelo período em que permanecer fora de sua base contratual nos finais de semana, mediante a concessão de folgas compensatórias. Para fins de cálculo dessa compensação, será considerado o número de finais de semana em que o empregado permanecer fora de sua base, observando-se:

I – A cada 2 (dois) finais de semana consecutivos fora da base, será devido 1 (um) dia de folga compensatória;

II – A partir do segundo final de semana consecutivo, cada final de semana adicional fora da base dará direito a 1 (um) dia adicional de folga compensatória;

III – dessa forma, o empregado fará jus a:

- 1 (um) dia de folga quando permanecer fora por 2 (dois) finais de semana consecutivos;
- 2 (dois) dias de folga quando permanecer fora por 3 (três) finais de semana consecutivos;
- 3 (três) dias de folga quando permanecer fora por 4 (quatro) finais de semana consecutivos, e assim sucessivamente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As folgas compensatórias deverão ser concedidas em período a ser ajustado entre empregado e empregador, conforme necessidade operacional.

c) Prêmio de Compensação por Hora de Deslocamento fora da Jornada Contratual – será devido ao empregado valor de R\$ 20,00, R\$ 35,00 ou R\$ 45,00 conforme a senioridade do cargo (Junior, Pleno, Sênior) por hora de deslocamento, a título de compensação pelo tempo efetivamente despendido em deslocamentos decorrentes de viagens a serviço, quando realizado fora da jornada contratual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento será condicionado ao registro e à comprovação do tempo de deslocamento por meio de documento específico de controle de deslocamento, a ser preenchido pelo empregado e validado pelo empregador, para fins de apuração e pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Referido Prêmio de Compensação por Hora de Deslocamento será pago por meio de cartão benefício, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do deslocamento.

PARÁGRAFO QUARTO: O referido prêmio terá natureza indenizatória, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer fins trabalhistas, previdenciários ou fiscais.

II – Deslocamentos no local de destino:

a) O tempo de deslocamento entre o local de hospedagem e o local da efetiva prestação de serviços não será considerado como jornada de trabalho, desde que não haja prestação de serviços no período;

b) A jornada de trabalho será considerada iniciada a partir da chegada do empregado ao local de efetiva prestação dos serviços.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÕES PARA O GOZO DAS 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

A Empresa fornecerá gratuitamente aos empregados 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 a indenizar a empresa por extravio ou danos. O empregado 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.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

Todo o processo eleitoral da CIPA e respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do trabalho da empresa. Não serão aceitas inscrições, para concorrer a cargo de membro da CIPA, de empregados que tiverem contrato de trabalho na condição por prazo determinado.

1. Aos candidatos inscritos será fornecido/ comprovante de inscrição;
2. Depois de encerradas as inscrições, as empresas comunicarão aos trabalhadores, através de edital, a relação nominal dos candidatos inscritos e respectivos apelidos, devendo manter afixadas cópias desse edital, nos locais habituais de afixação de avisos, até o dia da realização das eleições;
3. As empresas comprometem-se a proporcionar à CIPA local adequado ao desempenho de suas atividades e a resguardar seu uso exclusivo durante as reuniões.
4. A CIPA, por maioria simples de seus membros, poderá convocar reunião extraordinária, para tratar de assunto de sua competência;
5. Quando solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, as empresas informarão a relação dos eleitos para a CIPA no prazo de 10 (dez) dias.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Em atenção à legislação vigente, não há obrigatoriedade de manutenção das homologações das rescisões contratuais no Sindicato, independentemente do tempo de contratação do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Poderá o empregado, mediante solicitação por escrito, requerer que a homologação de sua rescisão contratual seja realizada no Sindicato dos Trabalhadores, o que sempre será acolhido pela empresa que procederá no agendamento da rescisão junto ao Sindicato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Para efeitos do art. 543 da CLT, serão considerados detentores de estabilidade no emprego no máximo 20 (vinte) dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores.

1. Para efeitos da estabilidade prevista no artigo mencionado, serão considerados os primeiros 20 (vinte) trabalhadores eleitos, constantes da ata da posse.

2. O estabelecido nesta cláusula não é aplicável a aqueles dirigentes sindicais cuja condição de estável esteja sendo questionada em ação judicial ajuizada antes de 30/06/2003.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, mesmo os que não sejam associados ao 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Tendo em vista que os valores a serem descontados dos empregados da empresa serão totalmente revertidos em prol do sindicato da categoria, acordam as partes que em eventual reclamação 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 reclamação 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 Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.