

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

SERVIÇO DE APOIO AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO RIO
GRANDE DO SUL - SEBRAE/RS

Período de vigência:
01-05-2025 até 30-04-2026

SEBRAE/RS – SERVIÇO DE APOIO AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO RIO GRANDE DO SUL, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CNPJ sob nº 87.112.736/0001-30, com sede na rua Sete de Setembro, nº 555, em Porto Alegre/RS, neste ato representado por seu Diretor Superintendente, Sr. JOEL VIEIRA DADDA, inscrito no CPF sob o nº 345.683.870-00 e por seu Diretor Técnico e interino Diretor de Administração e Finanças, Sr. ARIEL FERNANDO BERTI, inscrito no CPF sob nº 492.996.030-49; e

FESENALBA/RS – FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, entidade sindical profissional de 2º grau, estabelecida na av. Dr. Carlos Barbosa, nº 608, bairro medianeira, CEP 90.880-000, cidade de Porto Alegre/RS, inscrita no CNPJ sob nº 05.208.719/0001-36, neste ato representado por seu Presidente, sr. ANTONIO JOHANN, brasileiro, casado, advogado, inscrito no CPF/MF sob o nº 078.119.500-49;

Cláusula 1ª. 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 2ª. ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangará a(s) categoria(s) profissional de empregados em entidade de orientação e formação profissional, com abrangência territorial no Estado do Rio Grande do Sul, a exceção do município de Caxias do Sul/RS.

ACT – FESENALBA/RS | SEBRAE/RS
2025/2026



Capítulo I- SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

❖ REAJUSTES /CORREÇÕES SALARIAIS

Cláusula 3ª. REAJUSTAMENTO SALARIAL

Em 1º de maio de 2025 os salários dos empregados do SEBRAE/RS serão reajustados em quantia equivalente a **6% (seis por cento)**, o que tem condão de recuperar a integralidade da inflação medida pelo INPC/IBGE para o período revisando, além garantir um aumento real aos trabalhadores, a incidir sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2025.

❖ DESCONTOS SALARIAIS

Cláusula 4ª. DESCONTOS AUTORIZADOS

Serão considerados válidos os descontos salariais, **desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado**, efetuados pelo empregador a título de:

- I. mensalidade de sócio do SENALBA, contribuições sindicais e de inclusão social;
- II. convênios de fornecimento de alimentação e/ou cesta-básica, convênio de plano de saúde (medicamento, óptico, médicos, odontológicos e psiquiátricos) e convênio de seguro de vida em grupo, limitando-se o total de desconto em 20% (vinte por cento) do salário-base;
- III. desconto dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, na forma da lei nº 10.820 de 17/12/2003 e decreto 4.840 de 17/09/2003;
- IV. despesas efetuadas junto a associação de empregados;
- V. excesso ao limite mensal estabelecido para a utilização da telefonia móvel fornecida pelo SEBRAE/RS;

§ 1º. Os descontos praticados nos salários dos empregados não poderão exceder a 70% (setenta por cento) do salário mensal, de tal sorte que o empregado deverá receber o equivalente a, no mínimo, 30% (trinta por cento) do salário básico em espécie.

§ 2º. Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se procedam aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

§ 3º. As mensalidades descontadas dos associados do SENALBA, em folha de pagamento, deverão ser repassadas ao sindicato profissional até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

❖ OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

Cláusula 5ª. COMPENSAÇÕES

Poderão ser compensados nos reajustes previstos no presente acordo os aumentos salariais esporádicos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceto os provenientes de término



Este documento foi assinado digitalmente por André Fernando Bertolli Junior. Para verificar as assinaturas vá ao site <https://sebraers.portaldeassinaturas.com.br> e utilize o código 234C-0AA9-1416-5E5F.

de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Capítulo II- GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

❖ 13º SALÁRIO

Cláusula 6ª. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

O SEBRAE/RS se obriga a antecipar 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que o requererem juntamente com a solicitação de férias. O pagamento será efetivado por ocasião do adimplemento do valor de férias.

❖ OUTRAS GRATIFICAÇÕES

Cláusula 7ª. ABONO NATALINO

O SEBRAE/RS creditará em cartão eletrônico aos seus empregados e estagiários a **quantia equivalente a R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais)**, a título de abono natalino no mês de dezembro.

§ único. O referido abono não possui natureza salarial, não incorporando a remuneração do trabalhador para quaisquer efeitos.

❖ ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

Cláusula 8ª. QUINQUÊNIO

As partes estabelecem **regra de transição para a descontinuidade do adicional por tempo de serviço** (quinquênio, que representa o percentual de 5% sobre o salário base a cada 5 anos de efetivo trabalho), **a partir de 30/04/2025**, em substituição pela implantação, em janeiro de 2020 do novo Plano de Cargos e Salários, e, assim, fixam expressamente as **regras de transição** a serem regulamentar pelas normativas descritas a seguir:

- I. Os empregados que percebem o teto do quinquênio na data de 01/05/2020, no valor de R\$ 1.444,49, terão este valor imediatamente integralizado ao respectivo salário;
- II. A partir de 01/05/2020, fica garantida a concessão de, somente, mais um quinquênio, na data em que o empregado completar o próximo ciclo de 5 (cinco) anos ininterruptos no SEBRAE/RS. A partir da data dessa concessão, este valor passará a integrar o salário do empregado, limitado ao teto de R\$ 1.444,49;
- III. Os empregados admitidos a partir de 01/05/2020, data base da categoria, não terão mais *jus* ao quinquênio, lhes sendo inaplicáveis as disposições entabuladas na presente cláusula.

❖ AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Cláusula 9ª. VALE REFEIÇÃO E/OU ALIMENTAÇÃO

O SEBRAE/RS fornecerá aos seus empregados, a partir de 01º de maio de 2025, vale refeição e/ou alimentação no valor total de **R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais)**, por mês. O referido valor poderá ser dividido em 50% (cinquenta por cento) para REFEIÇÃO e 50% (cinquenta por cento) para ALIMENTAÇÃO.

§ 1º. Os vales-refeição e/ou alimentação fornecidos são de natureza indenizatória, e o valor correspondente não integrará o salário para qualquer efeito legal, podendo o empregador descontar do empregado, como coparticipação, o percentual máximo de 5% (cinco por cento) do valor do benefício.

§ 2º. Fica garantido o pagamento do vale-refeição e/ou alimentação inclusive no período em que o empregado estiver em gozo de férias, licença maternidade/paternidade e/ou auxílio-doença/acidentário.

❖ AUXILIO TRANSPORTE

Cláusula 10ª. VALE TRANSPORTE

A obrigação patronal estabelecida pela Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que "institui o Vale-transporte e dá outras providências" e seu regulamento aprovado pelo Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, determina a obrigação patronal em fornecer vale-transporte do sistema de transporte público urbano ou intermunicipal e/ou interestadual, com características semelhantes aos urbanos, no sentido de subsidiar o deslocamento do empregado residência-trabalho e vice-versa, o que será obrigatoriamente renovado anualmente pelo empregado.

§ 1º. O fornecimento do vale-transporte não tem natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para qualquer efeito, também não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e ao FGTS.

§ 2º. Os empregados participarão do custeio do vale-transporte com o percentual de 6% (seis por cento) do respectivo salário básico, cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente.

§ 3º. Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a título de vale-transporte, nos casos de demissão e férias, poderão ser compensados no ato da quitação ou por ocasião do pagamento salarial do trabalhador, desde que a compensação seja operada no mês imediatamente subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese de este ocorrer no mês seguinte ao do sobejo.

§ 4º. É assegurado ao empregado não se habilitar ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de 6% (seis por cento) sobre o seu salário básico se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direito do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.



§ 5º. Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte com a adoção de cartões pessoais, é **facultado aos empregadores pagá-lo em espécie** juntamente com o salário do mês que antecede a sua utilização.

§ 6º. Aos empregados que estejam no exercício de suas atividades laborais em regime de teletrabalho, o vale transporte será devido apenas nas ocasiões em que for exigido o deslocamento do empregado para a empresa, cabendo ao empregador o fornecimento do vale-transporte, que poderá se dar, inclusive, conforme previsto no parágrafo quinto acima.

❖ AUXÍLIO SAÚDE

Cláusula 11ª. PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

O SEBRAE/RS manterá plano de saúde aos seus empregados e dependentes legais, sendo regido pelo que dispõe o contrato firmado com a prestadora deste serviço, podendo haver alterações decorrentes de dispositivos legais e definições internas, caso demandadas.

§ 1º. O SEBRAE/RS subsidiará, aos empregados que espontaneamente quiserem aderir, a realização anual de exames médicos preventivos (hemograma, plaquetas, glicemia, colesterol, triglicerídeos, PSA). Tais exames ocorrerão juntamente com os exames médicos periódicos que são obrigatórios.

§ 2º. O SEBRAE/RS manterá plano de Assistência Odontológica aos seus empregados e dependentes legais. O SEBRAE/RS subsidiará 70% do valor quando da utilização dos serviços previstos contratualmente e o empregado 30%. As demais condições do plano obedecerão ao que prevê o contrato firmado com a prestadora deste serviço, podendo haver alterações decorrentes de dispositivos legais e definições internas, caso demandadas.

§ 3º. Para os empregados desligados sem justa causa, na condição abaixo, terão o plano de saúde mantido por 6 (seis) meses, custeados pelo SEBRAE/RS, sendo extensivo aos dependentes legais, nas mesmas condições do contrato ativo:

- I. Lideranças desligados com 5 (cinco) ou mais anos de trabalho;
- II. Empregados em geral desligados com 10 (dez) ou mais anos de trabalho;
- III. Para outros empregados desligados sem justa causa, manutenção do plano de assistência médica extensivo aos dependentes legais, durante o período do aviso prévio, mesmo que indenizado.

Cláusula 12ª. PROGRAMA DE SAÚDE E BEM ESTAR

De modo a proporcionar saúde e bem-estar, adotando política que culmine na preservação da saúde física e psicológica dos trabalhadores, o SEBRAE/RS contratará programa de assinatura com plataforma, que garanta acesso a academias, profissionais e estabelecimentos afins, tornando os empregados elegíveis a adesão a tal benefício, o que lhes facultará a possibilidade de, individualmente, aderir ao plano contratado pelo SEBRAE/RS na plataforma, ficando autorizado o desconto de 10% (dez por cento) do custo aos empregados que aderirem ao programa.



§ 1º. O presente benefício não possui natureza salarial, não incorporando a remuneração do trabalhador para quaisquer efeitos.

§ 2º. O presente benefício somente será fornecido pelo empregador, após os tramites para a contratação do fornecedor.

❖ AUXILIO DOENÇA / INVALIDEZ

Cláusula 13ª. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

Ao empregado que requerer, será assegurada complementação do valor recebido a título de auxílio-doença, seja em decorrência de doença ou acidente do trabalho.

§ 1º. Será devida a complementação a partir da data de início do benefício de auxílio-doença fixado pela Previdência Social durante todo o período de sua correspondente concessão, até o limite de 24 (vinte e quatro) meses, contemplando, inclusive, pessoas que já se encontram em pleno gozo do benefício previdenciário.

§ 2º. O valor inicial do benefício de complementação nos primeiros 12 meses será de 100% da média das últimas 12 remunerações líquidas do empregado, deduzido o valor já pago pelo INSS.

§ 3º. O valor da complementação, a partir do 13º mês de benefício consecutivo, sofrerá redução de 25% (vinte e cinco por cento), observado o reajuste anual com base na variação do INPC.

§ 4º. Será tido como comprovante hábil e válido para fins de concessão e pagamento do benefício complementar o documento emitido pela Previdência Social, atestando a concessão do auxílio-doença.

§ 5º. Esta cláusula perderá seus efeitos quando da implementação deste pagamento pelo plano de previdência complementar do SEBRAE/RS.

§ 6º. Durante o período que o empregado estiver em percepção de auxílio-doença pela Previdência Social, serão mantidos os benefícios de assistência médica e odontológica.

❖ AUXILIO MORTE/FUNERAL

Cláusula 14ª. AUXILIO FUNERAL

O SEBRAE/RS concederá auxílio-funeral ao cônjuge ou dependente do empregado falecido, assim reconhecidos pela Previdência Social — INSS em valor de **R\$ 4.180,30 (quatro mil e cento e oitenta reais e trinta centavos)**, já reajustado segundo a inflação medida pelo INPC/IBGE do período revendo.

❖ AUXILIO CRECHE

Cláusula 15ª. AUXILIO CRECHE

O SEBRAE/RS concederá aos seus empregados o benefício de auxílio-creche no valor mensal de **R\$ 700,00 (setecentos reais)**, pelo período máximo de 32 (trinta e dois) meses a contar da data do nascimento do filho ou da adoção.



§ 1º. A disciplina ajustada no presente clausulamento passa a vigorar para os bebês nascidos a partir de 01/05/2025.

§ 2º. No caso de pai e mãe serem empregados do SEBRAE/RS, o auxílio-creche será concedido a somente um destes, segundo o que os pais indicarem em requerimento.

§ 3º. O benefício de auxílio-creche não possui natureza salarial, não incorporando a remuneração do trabalhador para quaisquer efeitos.

❖ SEGURO DE VIDA

Cláusula 16ª. SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O SEBRAE/RS manterá apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados, sem ônus para os mesmos, conforme previsto na apólice.

§ 1º. O seguro de vida terá cobertura básica na Morte por Qualquer Causa —MQC (Natural ou Acidental) o equivalente a 30 X Remuneração (composta das seguintes verbas: salário nominal, função gratificada, adicional por tempo de serviço, e demais proventos remuneratórios que forem criados).

§ 2º. IEA 100% MQC (acumula); Indenização Especial por Morte Acidental: Garante o pagamento aos beneficiários, de uma indenização adicional equivalente a 100% do capital da garantia básica (MQC) caso a morte do segurado seja causada por acidente.

§ 3º. IPA 100% MQC (até); Invalidez Permanente Total ou Parcial p/ acidente: Garante o pagamento ao próprio segurado, de uma indenização limitada a 100% da garantia básica (MQC) em caso de invalidez permanente causada por acidente do segurado.

§ 4º. IFPD 100% MQC; Invalidez Funcional Permanente e Total por Doença: Garante o pagamento antecipado, ao próprio segurado, da garantia básica (MQC), em caso de sua Invalidez Funcional Permanente e Total, consequente de doença que cause a perda de sua existência independente;

§ 5º. Todas as demais definições encontram-se previstas na apólice de seguro, a qual o SEBRAE/RS se compromete a disponibilizar cópia aos empregados.

❖ OUTROS AUXÍLIOS

Cláusula 17ª. PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

O SEBRAE/RS manterá plano de previdência complementar em favor de seus empregados nos moldes já oferecidos, estando, contudo, sujeito a sofrer modificações para a observância de dispositivos legais, alterações estatutárias ou normas regulamentares do plano.

§ único. É facultado ao empregado, sempre que achar necessário, requerer junto ao gestor do plano de previdência complementar cópia dos termos vigentes.



Capítulo III- CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

❖ NORMAS PARA ADMISSÃO / CONTRATAÇÃO

Cláusula 18ª. EMPREGADO NOVO

O SEBRAE/RS obriga-se, em todas as suas contratações, a respeitar as disposições estabelecidas no seu Estatuto e normas internas próprias.

❖ AVISO PRÉVIO

Cláusula 19ª. AVISO PRÉVIO

O empregado que no curso do aviso prévio dado pelo SEBRAE/RS obtiver novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do mesmo, ficando ajustado, porém, que somente serão pagos pela empresa, nesta hipótese, os dias efetivamente trabalhados, bem como as demais parcelas rescisórias.

§ 1º. Na hipótese de o SEBRAE/RS dispensar o empregado de comparecer ao trabalho durante o aviso prévio, a empresa obriga-se a fazer a anotação correspondente no próprio aviso.

§ 2º. O SEBRAE/RS dará aviso prévio de 60 (sessenta) dias aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 5 (cinco) anos de trabalho prestado, desde que atendidos ambos os requisitos.

Capítulo IV- RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

❖ PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Cláusula 20ª. ADESÃO AO SGP – SISTEMA DE GESTÃO DE PESSOAS DO SEBRAE NACIONAL

Por proposição dos empregados, alicerçada em decisão coletiva, por meio do presente instrumento coletivo de trabalho, os empregados reconhecem e aderem ao plano de remuneração e carreira que está contemplado no Sistema de Gestão de Pessoas do SEBRAE NACIONAL.

§ 1º. O SEBRAE/RS fará a adesão formal ao sistema de Gestão de Pessoas do SEBRAE NACIONAL em até 120 (cento e vinte) dias após sua aprovação no CDN - Conselho Deliberativo Nacional e no CDE - Conselho Deliberativo Estadual, de modo a proporcionar aos empregados um plano de remuneração e carreira contendo critérios e regras que visem oportunizar a devida ascensão funcional, respeitando os princípios da legalidade e da irredutibilidade salarial, não configurando alteração lesiva aos empregados.

§ 2º. O SEBRAE/RS se compromete a compartilhar com os empregados, o conteúdo integral do plano de remuneração e carreira, tão logo aprovado pelo Conselho Deliberativo Estadual.

§ 3º. Por força do presente instrumento coletivo de trabalho, reconhecem as partes que as normas e diretrizes estabelecidas no novo SGP, incluindo sua estrutura de cargos, funções, critérios de



Este documento foi assinado digitalmente por Arlindo Berle e Joel Vieira Daltro. Para verificar as assinaturas vá ao site <https://sebraers.portaldeassinaturas.com.br> e utilize o código 234C-0AA9-14163E5F.

progressão e tabelas salariais, são consideradas plenamente aplicáveis e vinculantes, afastando as redações anteriores.

❖ QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 21ª. PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO

O SEBRAE/RS é estimulado, segundo princípios deste "Acordo Coletivo de Trabalho", a viabilizar, em regime facultativo, para os seus empregados a educação em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade. Os livros e material didático, serão pagos, desde que incluídos no custo da mensalidade/anuidade, **valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou "In natura" para** quais efeitos legais, inclusive para recolhimentos ao FGTS e Previdência Social, segundo literal disposição da Lei nº 10.243, 19 de junho de 2001 (DOU de 26-062001), que acrescentou novas disposições no art. 458 da CLT.

❖ ESTABILIDADE MÃE

Cláusula 22ª. GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

Será garantido o emprego para a empregada gestante, que não poderá ser dispensada sem justa causa, desde a concepção até 90 (noventa) dias após o término do gozo do benefício previdenciário previsto em lei ou, se for o caso, da adoção.

❖ ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Cláusula 23ª. ESTABILIDADE DO EMPREGADO APOSENTANDO

Fica garantido o emprego durante os 12 (doze) meses anteriores à implementação do tempo de serviço necessário à concessão do benefício de aposentadoria, ao empregado que mantenha contrato de trabalho com o SEBRAE/RS pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos.

§ 1º. Para a concessão da estabilidade de emprego acima prevista, o empregado deverá comprovar a averbação do tempo de serviço mediante certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada caso a empregadora, à vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

§ 2º. A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, respeitando o direito de opção do empregado, restando prejudicada na hipótese de encerramento das atividades da empregadora a dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

❖ OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

Cláusula 24ª. CADASTRAMENTO JUNTO AO SESC/RS

Na vigência do presente Acordo Coletivo, desde que haja requerimento dos empregados abrangidos e o SESC/RS assim permitir, o SEBRAE/RS ficará obrigado a cadastrar-se junto ao Serviço Social do Comércio para que os trabalhadores gozem dos benefícios disponíveis.



Este documento foi assinado digitalmente por Rafael Bernando Bim e pelo Vitor Dadda. Para verificar as assinaturas vá ao site <https://sebraers.portaldeassinaturas.com.br> e utilize o código 234C-0AA9-1416-3E5F.

Capítulo V- JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

❖ COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Cláusula 25ª. COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 2 (duas) horas diárias, sem o pagamento do adicional de horas-extras, por períodos não excedentes a 365 dias, em cada ano.

§ 1º. As horas acrescidas e não compensadas deverão ser pagas com o adicional de 70% (setenta por cento), sem prejuízo do regime compensatório.

§ 2º. As horas lançadas a débito e não compensadas pelo empregado poderão ser descontadas, ficando estabelecido que a base de desconto será o valor normal da hora de trabalho.

§ 3º. A apuração de saldos positivos para pagamento ou negativos para desconto serão apurados em 1 ano.

§ 4º. Havendo rescisão do contrato e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas-extras.

§ 5º. Se houver débito de horas do empregado para com o SEBRAE/RS, na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho.

§ 6º. A faculdade estabelecida nesta cláusula se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o art. 60 da CLT.

§ 7º. A compensação das horas reduzidas da jornada normal de trabalho com posterior trabalho suplementar somente poderá ser efetivada em dia normal de trabalho, salvo autorização expressa da FESENALBA/RS.

❖ CONTROLE DA JORNADA

Cláusula 26ª. SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Com o fim de prever e assegurar juridicidade ao sistema alternativo eletrônico de controle de jornada e garantir a fiscalização da entidade sindical, observadas as regras inscritas nos artigos 2º e 3º da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, as partes firmam o presente entendimento sobre o tema.

§ 1º. A partir de 01/05/2018, com base no disposto no Inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, que trata do reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e ainda, nos artigos 1º e 2º da Portaria nº 373 de 25/02/2011, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, poderá o SEBRAE/RS instituir Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho.



§ 2º. Com a validação normativa do Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, o SEBRAE/RS fica, assim, desobrigado de usar o REP —Registro Eletrônico de Pontos conforme a Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, ou em quaisquer outras normas que venham a deliberar diferentemente, respeitada a garantia jurídico-constitucional do ato jurídico perfeito.

§ 3º. O SEBRAE/RS assegura à entidade sindical a devida fiscalização, caso entenda necessário, ficando estabelecido expressamente que o sistema eletrônico a ser implantado, na forma do artigo 3º da Portaria Ministerial, não poderá admitir restrição à marcação do ponto, marcação automática do ponto, **salvo** marcação automática do intervalo intrajornada que fica, desde já, permitida. Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada e, por fim, alteração ou eliminação de dados registrados pelo empregado.

§ 4º. Deverá a instituição apresentar Termo de Responsabilidade Técnica, que garanta o cumprimento da presente cláusula, assim como as exigências do artigo 3º da Portaria nº 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego em caso de eventual fiscalização pelos órgãos competentes.

§ 5º. Aos empregados que laboram em trabalho remoto (teletrabalho) ou híbrido, fica instituído o **registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho**, nos termos do §4º do artigo 74, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.874/2019, ora regulamentado pelo disposto no anexo I, que compõe o presente acordo. Neste sistema, deverá haver marcação apenas das exceções, assim entendidas as horas extras, ausências justificadas e não justificadas, atrasos superiores a cinco minutos, férias, abonos e licenças não remuneradas, ficando dispensada a anotação do horário de entrada, saída e intervalos.

❖ FALTAS

Cláusula 27ª. ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Os empregados estudantes, em dia de matrícula e em dia de realização de provas finais de cada semestre — se matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas — serão dispensados de seus pontos durante meio turno desde que comuniquem essa necessidade ao SEBRAE/RS 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem, posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência.

§ **único**. A falta do estudante para a realização de exames vestibulares será abonada, ficando limitada ao turno de realização da prova, desde que comunicada e comprovada a realização da prova, nos mesmos prazos fixados no "caput" da presente cláusula.

Cláusula 28ª. ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAR FILHO, CÔNJUGE OU DEPENDENTE LEGAL

O SEBRAE/RS obriga-se a abonar as faltas de seus empregados pelo período máximo de 10 (dez) dias por ano, quando necessitarem se ausentar do trabalho para acompanhar filho, cônjuge ou dependente legal no caso de consulta, exames médicos ou internações hospitalares, mediante comprovação médica.



Cláusula 29ª. ABONO DE FALTAS EM CASO DE FALECIMENTO

O SEBRAE/RS obriga-se a conceder abono de faltas por 4 (quatro) dias consecutivos aos seus empregados, em caso de falecimento de parentes, ascendentes ou descendentes, de 1º e 2º grau, bem como em caso de falecimento de sogro, sogra, genro e nora.

Cláusula 30ª. LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS

O SEBRAE/RS dispensará seus empregados para participação em cursos, sem prejuízos de seus salários, desde que não haja prejuízos às suas atividades e diante da prova do empregado que frequentou o curso. As despesas com o curso correrão por conta do trabalhador. Para que não haja desconto salarial o empregado deve comunicar o fato ao empregador com 5 (cinco) dias de antecedência, desde que haja, também, identidade entre o curso e as funções efetivamente exercidas pelo empregado na empresa.

§ único. A previsão contida no "caput" desta cláusula será limitada a 30 (trinta) horas ano.

❖ JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

Cláusula 31ª. JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE

Fica vedado ao empregado estudante ter jornadas que se estendam pelos 3 (três) turnos escolares.

❖ OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

Cláusula 32ª. ATRASO AO SERVIÇO

O SEBRAE/RS não poderá descontar a importância relativa ao repouso semanal remunerado e feriado correspondente quando o empregado, apresentando-se atrasado no horário de serviço, tiver seu trabalho permitido naquele dia.

Cláusula 33ª. TRABALHO EXCEPCIONAL EM DIA DE FERIADO

Considerando o teor do disposto no artigo 611-A, inciso XI, da CLT, as partes admitem a possibilidade de trabalho excepcional em dia de feriado em razão de necessidade imperiosa, desde que haja prévio consentimento do empregado atingido, bem como lhe seja garantido o respectivo repouso no prazo máximo de até 90 dias, a escolha do trabalhador.

Cláusula 34ª. REGIME DE TELETRABALHO

Nos termos do artigo 611-A, VIII, da CLT, as partes expressamente admitem a possibilidade de contratação de empregados e aprendizes pelo regime de teletrabalho, de forma integral ou híbrida, desde que atenda aos interesses do SEBRAE/RS e obedeça às disciplinas elencadas nos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D, 75-E e 75-F da CLT.

§ 1º. Poderá o empregador adotar o sistema híbrido, onde o mesmo contrato permitirá ao trabalhador prestar serviços presencialmente e também no sistema remoto, inclusive no mesmo dia, sendo um turno presencial e outro remoto;



Este documento foi assinado digitalmente por [nome] e [nome] em 23/04/2023. Para verificar as assinaturas vá ao site <https://sebraers.portaldeassinaturas.com.br> e utilize o código 2304C-0AA9-1416-5E5F.

§ 2º. O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto;

§ 3º. Fica autorizada a adoção do regime de teletrabalho a partir de atividades desenvolvidas no exterior. Nesse caso, aplicam-se as disposições previstas na legislação brasileira e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. Além disso, aplicam-se as exceções constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes;

§ 4º. O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho, trabalho remoto ou híbrido fora da localidade prevista no contrato de trabalho, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes;

§ 5º. Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada para a prestação do teletrabalho o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato, pagar por serviços de infraestrutura e/ou fornecer ajuda de custo, que, a partir de 01/05/2025, passa a ser o valor certo e determinado de **R\$ 125,63 (cento e vinte e cinco reais e sessenta e três centavos)** mensais, não caracterizando, em qualquer hipótese, verba de natureza salarial;

§ 6º. Os empregados ocupantes do cargo de assistente de canais de atendimento efetuam o registro de controle da jornada de trabalho, com vistas a garantir o cumprimento da jornada especial, de acordo com a legislação vigente, sendo que o referido controle não possui o condão de descaracterizar o regime de teletrabalho, mas sim resguardar a saúde e integridade dos empregados;

§ 7º. O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, pelo empregado em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão, ou sobreaviso, ou tempo à disposição do empregador, ou controle indireto de jornada.

Capítulo VI- FÉRIAS E LICENÇAS

❖ DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Cláusula 35ª. FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Os empregados, inclusive os maiores de 50 anos de idade, poderão requerer o fracionamento das férias, em 3 períodos, desde que pelo menos um destes seja, no mínimo, de 14 dias corridos e nenhum dos demais períodos seja inferior a 5 dias corridos, nos termos do artigo 134 da CLT, sendo facultado ao SEBRAE/RS conceder ou não o benefício.

§ único. O fracionamento de férias também poderá ser ajustado por iniciativa do empregador caso haja concordância do empregado.

❖ LICENÇA REMUNERADA



Cláusula 36ª.FOLGA REMUNERADA – DAY OFF

O SEBRAE/RS concederá folga remunerada aos empregados por ocasião do dia de aniversário, de modo oferecer-lhe um benefício que valorize a dedicação do trabalhador, sem onerar, contudo, o empregador.

§ único. A folga remunerada ocorrerá no próprio mês de aniversário, a ser gerenciado com o superior hierárquico.

❖ LICENÇA MATERNIDADE

Cláusula 37ª.LICENÇA GESTANTE E ADOTANTE

Será concedida licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias à empregada gestante, bem como à empregada adotante.

❖ LICENÇA ADOÇÃO

Cláusula 38ª.LICENÇA PATERNIDADE

O SEBRAE/RS assegurará aos empregados o gozo de licença-paternidade pelo período de 10 (dez) dias consecutivos, a contar da data de nascimento do filho ou, se for o caso, da adoção.

Capítulo VII-SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

❖ CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

Cláusula 39ª.SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

O SEBRAE/RS manterá o programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO) e programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA).

❖ ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

Cláusula 40ª.ATESTADO DE DOENÇA

Para efeito de abono de faltas ao serviço o SEBRAE/RS fica obrigado a aceitar, para todos os efeitos, atestados de doença fornecidos por seu serviço médico próprio, pelo serviço médico dos SENALBAs, por médico conveniado, por médico reconhecido pela empresa, por profissionais credenciados pelo INSS/SUS, bem como, com os mesmos efeitos, boletim de atendimento expedido em caso de emergência.

Capítulo VIII- RELAÇÕES SINDICAIS

❖ REPRESENTANTE SINDICAL

Cláusula 41ª.DELEGADO SINDICAL

O SEBRAE/RS reconhecerá o direito à estabilidade provisória de 1 (um) Delegado Sindical, eleito dentre os seus empregados, pelo período definido no Estatuto do órgão de classe, desde que possua quadro com, pelo menos, 100 (cem) empregados integrantes da categoria representada.



§ 1º. O Delegado Sindical será eleito pelos empregados do SEBRAE/RS ou indicado pela FESENALBA/RS dentre os empregados associados desta entidade sindical, passando o eleito ou indicado a gozar de estabilidade provisória a partir da data de comunicação ao SEBRAE/RS de sua eleição ou indicação.

§ 2º. Será computado, para os efeitos da presente cláusula, o total de empregados do SEBRAE/RS, condicionando-se a escolha do Delegado Sindical à unidade do SEBRAE/RS que possua, no mínimo, 50 (cinquenta) empregados integrantes da categoria profissional representada pela FESENALBA/RS.

§ 3º. Fica ajustado que será reconhecido pelo SEBRAE/RS apenas 1 (um) Delegado Sindical.

❖ ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

Cláusula 42ª. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

O SEBRAE/RS fica obrigado a encaminhar à FESENALBA/RS relação nominal dos empregados que autorizaram o desconto da contribuição de inclusão social, no prazo máximo de 10 (dez) dias após os respectivos descontos.

Cláusula 43ª. CÓPIA DO RECIBO DE ENTREGA DA RAIS

O SEBRAE/RS deverá comprovar a entrega da RAIS a FESENALBA/RS através de cópia do recibo, no prazo de 5 (cinco) dias após a efetiva entrega ao órgão competente.

❖ CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

Cláusula 44ª. CONTRIBUIÇÃO DE INCLUSÃO SOCIAL

O SEBRAE/RS, por decisão assemblear, descontará dos empregados, que prévia e expressamente manifestaram concordância com os termos ajustados no presente acordo, quantia anual equivalente a **3% (três por cento)**, incidente sobre o salário base, a título de contribuição de inclusão social devida à FESENALBA/RS.

§ 1º. O desconto deverá ocorrer em **2 (duas) parcelas de 1,50% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento)** nas folhas de pagamento dos meses de julho/2025 e novembro/2025 e observando o seguinte limite máximo de desconto por parcela:

LIMITES DE DESCONTO DA PARCELA DA CONTRIBUIÇÃO			
Salário Base	Desconto Máximo	Salário Base	Desconto Máximo
Até R\$ 3.180,00	R\$ 61,80	De R\$ 9.540,01 até R\$ 11.660,00	R\$ 173,03
De R\$ 3.180,01 até R\$ 6.360,00	R\$ 98,88	De R\$ 11.660,01 até R\$ 14.840,00	R\$ 210,11
De R\$ 6.360,01 até R\$ 9.540,00	R\$ 135,95	Acima de R\$ 14.840,01	R\$ 247,19

§ 2º. Os recolhimentos das contribuições serão efetuados em guias próprias fornecidas pela FESENALBA/RS com vencimentos para os dias 10 de agosto de 2025 e 10 de dezembro de 2025, respectivamente, competindo ao SEBRAE/RS, ao finalizar as folhas de pagamento dos meses de agosto



e novembro, informar a FESENALBA/RS, com antecedência mínima de 48 horas do vencimento das guias, o respectivo valor total descontado.

§ 3º. Na hipótese de o empregador deixar de descontar, sem justo motivo, e de proceder aos recolhimentos da contribuição de inclusão social devida à FESENALBA/RS nos prazos fixados, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido.

§ 4º. As partes esclarecem que a negociação relativa à contribuição de inclusão social supra referida foi realizada exclusivamente entre a entidade sindical e os empregados do SEBRAE/RS, sem qualquer ingerência e/ou participação do empregador.

Capítulo IX- DISPOSIÇÕES GERAIS

❖ APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Cláusula 45ª. RELAÇÃO HOMOAFETIVA

As vantagens deste acordo coletivo de trabalho aplicáveis aos cônjuges dos empregados, é extensiva aos casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada por registro em cartório.

§ único. O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o artigo 45 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº45, de 06.08.2010 (DOU de 11.08.2010).

Porto Alegre/RS, 16 de junho de 2025

ANTONIO JOHANN
Presidente da FESENALBA/RS

ARIEL FERNANDO BERTI
Diretor Técnico e interino Diretor de administração e finanças do SEBRAE/RS

JOEL VIEIRA DADDA
Diretora Superintendente do SEBRAE/RS



ANEXO I

Regulamentação do Registro de Ponto por Exceção CLÁUSULA 26ª, §5º DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

I - DA DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO, *HOME OFFICE* OU TRABALHO REMOTO

Considera-se teletrabalho, *home office* ou trabalho remoto, para fins de aplicação da presente regulamentação do registro de ponto por exceção, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências do Sebrae/RS ou em local diferente de lotação do empregado, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

Parágrafo Primeiro: O comparecimento às dependências do Sebrae/RS não descaracteriza o regime de teletrabalho, *home office* ou trabalho remoto.

Parágrafo Segundo: Poderá ser ajustado entre as partes até mesmo a execução de trabalho híbrido no mesmo dia, ou no mesmo turno, ou seja, prestação de serviços em um turno presencial e em um turno de forma remota.

Parágrafo Terceiro: Ficarão a critério do Sebrae/RS, segundo o poder diretivo patronal, a organização e a definição dos empregados que laborarão em regime de teletrabalho, *home office* ou trabalho remoto, de acordo com as necessidades da empregadora.

II - DA INSTITUIÇÃO E DA ALTERAÇÃO DE REGIMES DE TRABALHO

A autorização para a realização de teletrabalho, *home office* ou trabalho remoto será concedida de forma individual aos empregados, em conformidade com as deliberações da Diretoria Executiva do Sebrae/RS.

Parágrafo Primeiro: Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, *home office* ou trabalho remoto, desde que haja mútuo acordo entre o Sebrae/RS e o empregado.

Parágrafo Segundo: No sentido de que o bom e adequado desempenho das atividades laborais depende do trabalho em equipe e que o trabalho presencial proporciona interação recorrente entre os colegas e convívio social, poderá, conforme parágrafos seguintes, haver o retorno ao trabalho presencial.

Parágrafo Terceiro: Quando houver alteração do regime de teletrabalho, *home office* ou trabalho remoto para o presencial por determinação do empregador, deverá ser garantido o prazo mínimo de transição de quinze dias, que poderá ser ampliado, conforme necessidade do empregador.

Parágrafo Quarto: A solicitação do empregado quanto à alteração do regime de teletrabalho, *home office*, ou trabalho remoto para a modalidade presencial estará sujeita a concordância e a autorização escrita do Sebrae/RS, garantindo-se, em caso de aceite pelo empregador, o prazo mínimo de quinze dias para organizar esta transição.



Parágrafo Quinto: Nos dias em que seja necessário o comparecimento do empregado nas dependências do Sebrae/RS para trabalho presencial, será garantido o vale-transporte para aqueles que optarem pelo recebimento do benefício, realizado o desconto pelo empregador previsto na Lei 7.418/85.

Parágrafo Sexto: É obrigação do empregado manter seu endereço domiciliar atualizado, bem como a localização de onde está prestando os serviços em regime de teletrabalho, *home office*, ou trabalho remoto.

Parágrafo Sétimo: O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, seja eventual ou definitivo, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho, *home office* ou trabalho remoto ou híbrido fora da localidade prevista no contrato de trabalho, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Parágrafo Oitavo: Tanto a instituição do teletrabalho, *home office*, ou trabalho remoto, seja integral ou parcial, quanto as solicitações para retorno ao regime presencial, deverão ser objeto de aditivo contratual entre o Sebrae/RS e o empregado.

III – DA JORNADA DE TRABALHO E DO CONTROLE DE JORNADA

Conforme estabelece o §5º da cláusula 25ª do acordo coletivo de trabalho, os colaboradores sujeitos ao trabalho remoto, *home office*, teletrabalho e/ou híbrido estão sujeitos ao ponto por exceção à jornada regular de trabalho, conforme previsto nas disposições do art. 74, § 4º, da CLT.

Parágrafo Primeiro: O sistema de acesso pelo empregado ao sistema do Sebrae RS, para regime de teletrabalho, *home office*, ou trabalho remoto, ficará aberto para acesso na janela de horário das 08hs da manhã às 20hs do mesmo dia, de segunda à sexta-feira, horário de Brasília/DF.

Parágrafo Segundo: O empregado terá ampla autonomia e liberdade para executar suas atividades diárias dentro da referida janela de horário, de forma contínua ou não, conforme as necessidades de sua organização pessoal, contudo, sempre observando os períodos de intervalos para repouso e alimentação, assim como 11h de intervalos entre jornadas de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Caso o empregado ultrapasse sua jornada de 08h de trabalho quando estiver em regime de teletrabalho, *home office* ou trabalho remoto, sendo expressamente vedada a prorrogação superior a 02h diárias, deverá fazer registro das horas em ponto por exceção à jornada regular de trabalho, em sistema alternativo eletrônico de controle de jornada, ferramenta que atualmente é utilizado pelo Sebrae RS para registro do ponto, observadas as regras da Portaria nº 671/2022.

Parágrafo Quarto: Caso o empregado não execute suas atividades em regime de teletrabalho, *home office*, ou trabalho remoto no limite das 08h de jornada, ou venha a



laborar menos de 08h por dia, deverá fazer registro das horas trabalhadas (horas a menor) em ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

Parágrafo Quinto: A carga horária diária a ser executada pelo empregado em regime de teletrabalho, *home office*, ou trabalho remoto deverá constar do respectivo aditivo ao contrato de trabalho, conforme cláusula 5ª, § 8º, do presente ACT, observando-se a limitação do art. 7º, inciso XXIII, da CF/88, e o 58 da CLT.

Parágrafo Sexto: Deverá ser assegurada aos empregados em regime de teletrabalho *home office* ou trabalho remoto a observância dos intervalos previstos nos artigos 66 e 71 da CLT, assim como a obrigatoriedade dos repousos semanais remunerados, ficando desde já autorizada a redução do intervalo intrajornada para o mínimo de 30 (trinta) minutos, caso seja de interesse do trabalhador na sua gestão de rotina de trabalho.

Parágrafo Sétimo: O empregado em regime de teletrabalho, *home office*, ou trabalho remoto tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

Parágrafo Oitavo: O regime de exceção aqui regulamentado não afronta as disposições do § 3º da Cláusula 25ª do Acordo Coletivo de Trabalho, pois se constitui em regramento específico para os casos de teletrabalho, *home office*, ou trabalho remoto. O empregado não necessitará de autorização prévia para marcação da sobrejornada no ponto por exceção, nem terá restrição ou marcação automática quando estiver presencialmente nas dependências do Sebrae/RS.

Parágrafo Nono: Os dados do ponto por exceção, seja o crédito ou o débito de horas, serão lançados no cartão ponto do empregado para fechamento mensal da jornada e do regime de compensação instituído.

IV - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A compensação da jornada de trabalho, inclusive aquelas relativas a créditos e débitos de horas de trabalho, registradas no ponto de exceção, ocorrerá de acordo com as disposições da Cláusula 24ª do Acordo Coletivo de Trabalho.

V – DAS PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES

O SEBRAE/RS promoverá orientação periódicas a todos os empregados em regime de teletrabalho, *home office* ou trabalho remoto sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio presencial, digital ou treinamentos à distância.

Parágrafo Primeiro: Não obstante a realização do trabalho em *home office*, sem a sujeição de controle e fiscalização de jornada ao longo da janela de trabalho aberta



entre 08h e 20h, como forma de resguardo às normas de medicina e segurança do trabalho, o empregador recomenda:

I - O empregado deverá organizar sua rotina laboral dentro da janela de horário estabelecida pelo empregador, devendo, contudo, limitar a jornada de trabalho a 8 horas;

II - A realização de hora extraordinária somente poderá realizada em caráter imperioso, nos termos da legislação da CLT;

III - O empregado deverá organizar sua rotina laboral dentro da janela de horário estabelecida pelo empregador, obrigando-se ao cumprimento de, no mínimo, 01 hora de intervalo intrajornada quando o trabalho diário for superior a 06 horas, bem como respeitando o ao intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho e o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas;

IV - O empregado deverá observar, no local destinado ao trabalho em sua residência, espaço com iluminação apropriada à natureza da atividade, bem como para que a iluminação seja uniformemente distribuída, a fim de evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos;

V- O local destinado ao trabalho deverá assegurar conforto térmico, por meio de ventilação e temperatura adequada ao serviço realizado;

VI - O empregado se compromete a se abster de realizar qualquer procedimento, em caso de queda de energia elétrica na sua residência ou problemas neste sentido, relativamente a instalações elétricas, buscando a preservação das condições de segurança e de medidas especiais eventualmente cabíveis. Somente profissional qualificado deverá instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas relacionadas com os equipamentos destinados à prestação de serviços;

VII- O empregado deverá realizar as atividades laborais em mobiliários adequados, observando-se a postura correta, com intuito de evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais;

VIII- O trabalho executado na posição sentada deverá ter local de trabalho adequado na residência, apropriado e adaptado para esta posição, por meio de bancada, mesa, ou escrivaninha que proporcionem condições de boa postura, visualização e operação, buscando-se atender os seguintes aspectos:

- a) Possuir altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento;
- b) Possuir área de trabalho de fácil alcance e visualização;
- c) Possuir características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais.



- d) Recomenda-se que na atividade que envolver leitura de documentos e digitação seja utilizado suporte adequado para documentos que possa ser ajustado, proporcionando boa postura, visualização e operação, evitando movimentação frequente do pescoço e fadiga visual.

Parágrafo Terceiro: As recomendações anteriores se fazem presentes, posto que, conforme estabelece o art. 157, I e II da CLT, cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; além de ser dever do empregado observar as normas de segurança e medicina do trabalho, assim como colaborar com a empresa na aplicação das referidas normas, conforme estabelece o art. 158, I e II da CLT.

Parágrafo quarto: Como forma de cumprimento ao art. 75-E da CLT, integram as orientações do empregador aos empregados o conteúdo do material denominado "TELETRABALHO – MATERIAL DE APOIO", em que são apresentadas informações e orientações sobre gestão e organização de tempo, local, estações de trabalho, ergonomia e recomendações de alongamento, assim como as instruções quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

VII - DOS OCUPANTES DO CARGO DE ASSISTENTE DE CANAIS DE ATENDIMENTO

Os empregados ocupantes do cargo de assistente de canais de atendimento, que possuem jornada especial de trabalho, permanecerão submetidos ao mesmo sistema de trabalho e registro de jornada atualmente adotados, de acordo com a norma coletiva já existente e com a legislação vigente.

VIII - DOS OCUPANTES DO CARGO DE ANALISTAS DE ATENDIMENTO E OS ANALISTAS DE ARTICULAÇÃO

Os empregados que desempenham as funções de analistas de atendimento e os analistas de articulação que não atuam presencialmente e que registram a integralidade da jornada de trabalho estão sujeitos ao ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

IX - DOS EMPREGADOS COM PRIORIDADE PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO

Terão prioridade para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto, os empregados com deficiência e os empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial, até 4 (quatro) anos de idade, na alocação em vagas.



X – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

O regime de teletrabalho, *home office* ou trabalho remoto de que trata o presente anexo, integrante do acordo coletivo de trabalho preponderante, será objeto, a partir do monitoramento permanente da realidade e da dinâmica empresarial pelo SEBRAE/RS, de revisão a qualquer tempo, facultando-se ao empregador o restabelecimento das condições normais de trabalho, conforme as necessidades do negócio.

Parágrafo primeiro: A presente regulamentação decorre do resultado de ampla negociação entre as partes e de concessões mútuas entre a categoria que representa os interesses profissionais e o empregador, baseado na prática de interesse e adotada entre as partes desde o início da vigência da Medida Provisória nº 1.108/22, que foi convertida na Lei nº 14.442/22.

Parágrafo segundo: Confirmam FESENALBA/RS e SEBRAE/RS que os empregados que prestaram serviços até a presente data em regime de teletrabalho, inclusive após a referida alteração normativa, independentemente do modo de contratação (tarefa, produção ou jornada), não estavam sujeitos a controle de jornada, sendo o resultado da presente uma forma de prevenção de solução coletiva de conflitos, nos termos do art. 611-A, I, VIII e X da CLT e art. 7º, XXVI da CF.



PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Portal de Assinaturas Sebrae RS. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://sebraers.portaldeassinaturas.com.br/Verificar/234C-0AA9-1416-5E5F> ou vá até o site <https://sebraers.portaldeassinaturas.com.br> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: 234C-0AA9-1416-5E5F



Hash do Documento

511396F2221C519978120D51A154F05EEB74666C8196BCA7B63CED00A298F43C

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 20/06/2025 é(são) :

☒ Ariel Fernando Berti - ***.996.030-** em 20/06/2025 11:56 UTC-03:00

Tipo: Certificado Digital

☒ Joel Vieira Dadda - ***.683.870-** em 19/06/2025 14:13 UTC-03:00

Tipo: Certificado Digital



AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR035025/2025

FEDERACAO DOS EMPREG.EM ENT.CULT.RECR.DE ASSIST.SOC. DE ORIENT. E FORM. PROF.DO EST. DO RGS, CNPJ n. 05.208.719/0001-36, localizado(a) à Avenida Doutor Carlos Barbosa - lado par, 608, Casa, Medianeira, Porto Alegre/RS, CEP 90880-000, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOHANN, CPF n. 078.119.500-49, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 11/06/2025 no município de Porto Alegre/RS;

E

SERVICO DE APOIO AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 87.112.736/0001-30, localizado(a) à Rua Sete de Setembro - até 998/999, 555, Centro Histórico, Porto Alegre/RS, CEP 90010-190, representado(a), neste ato, por seu Diretor, Sr(a). JOEL VIEIRA DADDA, CPF n. 345.683.870-00 por seu Diretor, Sr(a). ARIEL FERNANDO BERTI, CPF n. 492.996.030-49

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO transmitido ao Ministerio do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR035025/2025, na data de 18/06/2025, às 09:34.

_____, 18 de junho de 2025.

ANTONIO JOHANN
Presidente

FEDERACAO DOS EMPREG.EM ENT.CULT.RECR.DE ASSIST.SOC. DE ORIENT. E FORM. PROF.DO EST. DO RGS

JOEL VIEIRA DADDA
Diretor

SERVICO DE APOIO AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

ARIEL FERNANDO BERTI
Diretor

SERVICO DE APOIO AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Este documento foi assinado digitalmente por Ariel Fernando Berti e Joel Vieira Dadda.
Para verificar as assinaturas vá ao site <https://sebraers.portaldeassinaturas.com.br> e utilize o código E147-D47A-0E76-3C52.



PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Portal de Assinaturas Sebrae RS. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://sebraers.portaldeassinaturas.com.br/Verificar/E147-D47A-0E76-3C52> ou vá até o site <https://sebraers.portaldeassinaturas.com.br> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: E147-D47A-0E76-3C52



Hash do Documento

3B7397CED1D11E8FABF8041AA8E36C883DEF2C47D01DC4F9DC0FA147501F604C

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 20/06/2025 é(são) :

☒ Ariel Fernando Berti - ***.996.030-** em 20/06/2025 11:57 UTC-03:00

Tipo: Certificado Digital

☒ Joel Vieira Dadda - ***.683.870-** em 19/06/2025 14:14 UTC-03:00

Tipo: Certificado Digital



Recibo Eletrônico de Protocolo - 5816626

Usuário Externo (signatário): Antonio Johann
Data e Horário: 23/06/2025 11:57:39
Tipo de Peticionamento: Processo Novo
Número do Processo: 10264.205239/2025-93
Interessados:

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Protocolos dos Documentos (Número SEI):**- Documento Principal:**

- Requerimento REGISTRO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 5816610

- Documentos Complementares:

- Complemento Procuração SENALBA/LIVR	5816611
- Complemento Procuração SENALBA/PF	5816613
- Complemento Procuração SENALBA/PEL	5816615
- Complemento Procuração SENALBA/RS	5816620
- Complemento Procuração SENALBA/SR	5816621
- Complemento Procuração SENALBA/SA	5816625

O Usuário Externo acima identificado foi previamente avisado que o peticionamento importa na aceitação dos termos e condições que regem o processo eletrônico, além do disposto no credenciamento prévio, e na assinatura dos documentos nato-digítals e declaração de que são autênticos os digitalizados, sendo responsável civil, penal e administrativamente pelo uso indevido. Ainda, foi avisado que os níveis de acesso indicados para os documentos estariam condicionados à análise por servidor público, que poderá alterá-los a qualquer momento sem necessidade de prévio aviso, e de que são de sua exclusiva responsabilidade:

- a conformidade entre os dados informados e os documentos;
- a conservação dos originais em papel de documentos digitalizados até que decaia o direito de revisão dos atos praticados no processo, para que, caso solicitado, sejam apresentados para qualquer tipo de conferência;
- a realização por meio eletrônico de todos os atos e comunicações processuais com o próprio Usuário Externo ou, por seu intermédio, com a entidade porventura representada;
- a observância de que os atos processuais se consideram realizados no dia e hora do recebimento pelo SEI, considerando-se tempestivos os praticados até as 23h59min59s do último dia do prazo, considerado sempre o horário oficial de Brasília, independente do fuso horário em que se encontre;
- a consulta periódica ao SEI, a fim de verificar o recebimento de intimações eletrônicas.

A existência deste Recibo, do processo e dos documentos acima indicados pode ser conferida no Portal na Internet do(a) Ministério do Trabalho e Emprego.



Senalba RS <paulo@senalba-rs.com.br>

Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR035025/2025

1 mensagem

Mediador - MTE <mediador@mte.gov.br>

Para: senalba@senalba.com

25 de junho de 2025 às 10:28

Prezado(a) Senhor(a),

Informamos a Vossa Senhoria que o instrumento coletivo transmitido pela Solicitação nº MR035025/2025 e protocolizado no da Economia sob nº 10264205239202593, foi registrado nesta Unidade do Ministério da Economia sob o número RS002168/2025.

Nesta data foi encaminhada Notificação para ciência das partes.

Atenciosamente,

SETOR DE RELAÇÕES DO TRABALHO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO DE RS/RS