

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

**ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - SECÇÃO DO RIO GRANDE DO SUL – OAB/RS**, CNPJ n. 87.019.584/0001-25, neste ato representada por seu Presidente, LEONARDO LAMACHIA;

E

**SINDICATO DOS SERVIDORES E EMPREGADOS DOS CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZACAO DO EXERCICIO PROFISSIONAL – SINERCON/RS**, CNPJ n. 93.131.233/0001-04, neste ato representado por sua Presidente, CLÁUDIA RACHEL CONCÓRDIA CARÚS;

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, sendo a data-base da categoria em 01º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empregadora(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores da Ordem dos Advogados do Brasil - Seccional Rio Grande do Sul – OAB/RS.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL**

Ficam assegurados, a partir de 01/05/2026, os seguintes pisos salariais mensais:

- a) Jovem Aprendiz – R\$ 1.000,00 (mil reais);
- b) Auxiliar com jornada diária de 6h e 150h mensais – R\$1.413,00 (mil quatrocentos e treze reais);
- c) Auxiliar com jornada diária de 8h e 200h mensais – R\$ 1.884,00 (mil oitocentos e oitenta e quatro reais).

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

A OAB/RS concederá aos seus empregados, adicionalmente às antecipações, aumentos e reajustes já concedidos no período revisando de **01/05/2025** a **30/04/2026**, um reajuste salarial de **4,11%** (quatro vírgula onze por cento) em 01/05/2026, conforme o índice inflacionário do INPC, a incidir sobre os salários vigentes na mesma data, considerando-se, assim, reposta a inflação do período revisando acima mencionado.

#### Parágrafo Primeiro

O reajuste salarial indicado no *caput* da Cláusula Quarta, correspondente ao Dissídio Coletivo do ano de **2026**, será implantado para todos os trabalhadores contratados até 01/05/2026, não retroativos à data base.

### CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS 01/05/2026

Para o reajuste do salário do empregado admitido na OAB/RS após 01/05/2026 será observado o salário atribuído ao cargo ou função ocupado pelo empregado na OAB/RS, não podendo o seu salário passar a ser superior ao que, por força do estabelecido na cláusula quarta, for devido a empregado exercente do mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (01/05/2026), ou seja, em hipótese alguma, resultante do ora estabelecido, poderá o salário de empregado mais novo no emprego ultrapassar o de empregado mais antigo na OAB/RS, e nem tampouco poderá o empregado que, na data de sua admissão, percebia salário igual ou inferior ao de outro, passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.

#### Parágrafo Único

Na hipótese de o empregado não ter paradigma, os salários serão reajustados proporcionalmente aos meses trabalhados.

## Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA SEXTA – COMPROVANTES DE PAGAMENTO

A OAB/RS fornecerá aos empregados comprovante do pagamento mensal, com especificação dos valores pagos e dos descontos efetuados, destacando o valor recolhido ao FGTS.

#### Parágrafo Único

Os pagamentos de salários poderão ser feitos, validamente, mediante crédito na conta corrente bancária do empregado, nos termos do artigo 464 da CLT, sendo dispensada a obtenção da assinatura do empregado no respectivo recibo de pagamento. O comprovante de depósito bancário valerá como prova cabal e suficiente desse mesmo pagamento.

## Descontos Salariais

## **CLÁUSULA SÉTIMA – DESCONTOS NOS SALÁRIOS**

A OAB/RS somente poderá efetuar descontos nos salários de seus empregados desde que prévia e expressamente autorizada por estes, por escrito, e quando se referirem a despesas oriundas da utilização de: associação de empregados e de sindicato cooperativas, seguros, previdência privada, transporte, refeições, convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, laboratórios, lojas e supermercados, e fornecimento de ranchos e compras.

### **Parágrafo Único**

O empregado poderá cancelar, a qualquer tempo, por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações anteriormente assumidas pelo empregado.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA OITAVA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário básico (contratual) do substituído, mediante solicitação da chefia imediata.

### **Parágrafo Primeiro**

Para os efeitos desta cláusula, entende-se como caráter meramente eventual a substituição por período igual ou inferior 05 (cinco) dias, computando-se períodos descontínuos, a cada mês.

### **Parágrafo Segundo**

Serão beneficiados com esta cláusula os substitutos dos gerentes e coordenadores.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA NONA – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A todo empregado admitido até 27/09/2001 que completar 2 (dois) anos de serviço na OAB/RS fica garantido o pagamento de adicional por tempo de serviço de 2% (dois por cento) do salário básico para cada ano trabalhado. Este adicional será limitado a 50% (cinquenta por cento), quando o empregado completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço.

### **Parágrafo Único**

A todo empregado admitido **a partir de 28/09/2001** que completar 5 (cinco) anos de serviço na OAB/RS, fica garantido o pagamento de adicional por tempo de serviço de **3% (três por cento)**

do salário básico para cada cinco anos trabalhados. Este adicional será limitado a **15% (quinze por cento)**, quando o empregado completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço.

### **Auxílio Refeição**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – VALE REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO**

Serão concedidos a cada empregado 22 (vinte e dois) vales, na data do pagamento dos salários, sem ônus para o empregado, no valor unitário de **R\$ 40,00 (quarenta reais)**, totalizando **R\$880,00 (oitocentos e oitenta)** por mês, independentemente da jornada de trabalho, inclusive no período de férias.

#### **Parágrafo Primeiro**

Os trabalhadores poderão escolher o tipo de vale a ser recebido, refeição ou alimentação, de acordo com a sua comodidade e necessidade, de forma que o auxílio não poderá ser misto contemplando ambos os tipos, portanto, apenas será facultada a escolha por uma modalidade do benefício. A escolha da modalidade do vale poderá ser trocada, a pedido do trabalhador o trabalhador, nos meses de maio e novembro.

#### **Parágrafo Segundo**

Aos menores aprendizes, em razão da carga horária cumprida pelos mesmos, serão concedidos, a cada um, 22 (vinte e dois) vales refeição, na data do pagamento dos salários, sem ônus para os mesmos, no valor unitário de **R\$20,00 (vinte reais)** por dia, totalizando **R\$440,00 (quatrocentos e quarenta reais)** por mês, independentemente da jornada de trabalho.

#### **Parágrafo Terceiro**

Os benefícios dos vales refeição ou alimentação concedidos pela OABRS aos seus colaboradores, previstos no caput da cláusula décima segunda e no parágrafo primeiro, tem natureza salarial para àqueles trabalhadores contratados até a data de sua adesão ao PAT, sendo que para àqueles trabalhadores admitidos após essa data, a natureza do vale refeição ou alimentação é indenizatória, modulando-se aos efeitos do entendimento vertido na Orientação Jurisprudencial nº 413 da SBDI-1 do C. TST.

#### **Parágrafo Terceiro**

O benefício será fornecido através de cartão magnético, a ser entregue gratuitamente ao empregado, destinado exclusivamente à sua refeição ou alimentação, conforme regulamentação prevista no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. A empregadora subsidiará os custos com a emissão da primeira via do cartão, assim como quando necessitar a atualização do cartão em razão do vencimento, cabendo ao trabalhador zelar pelo uso correto e

a integridade do mesmo. Em caso de perda ou dano, a despesa com a emissão da segunda via do cartão a ser entregue ao empregado será descontado de seu salário.

### **Auxílio Transporte/Combustível ou Mobilidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – VALE TRANSPORTE**

O vale transporte será concedido pela empregadora aos empregados, sem o desconto da coparticipação nos salários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DESLOCAMENTO EM HORÁRIO SEM TRANSPORTE COLETIVO**

O empregado que eventualmente, por motivo de prorrogação da jornada de trabalho, necessitar se locomover fora do período de funcionamento normal do transporte coletivo, será ressarcido das despesas efetivamente comprovadas com o deslocamento até sua residência.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AUXÍLIO COMBUSTÍVEL OU MOBILIDADE**

A empresa concederá aos empregados que manifestarem a preferência pelo auxílio combustível ou mobilidade, expressamente, o valor equivalente ao benefício do vale-transporte a que teria direito, conforme os deslocamentos habituais entre residência e local de trabalho comprovadamente apresentado junto ao Departamento de RH.

##### **Parágrafo Primeiro**

O pedido de substituição ou troca de um benefício pelo outro, independente daquele em que estiver recebendo no momento da solicitação da troca, será possível apenas nos meses de abril, agosto e dezembro, devendo a solicitação ser apresentada junto ao RH até o dia 10 (dez) dos citados meses.

##### **Parágrafo Segundo**

O trabalhador que recebe o benefício do vale-transporte, através do cartão TEU e que optar pela substituição para o auxílio combustível ou mobilidade, permanecerá na posse do cartão até o esgotamento do saldo existente ou da rescisão do contrato de trabalho, ocasião em que deverá devolver o cartão para a empregadora.

##### **Parágrafo Terceiro**

O auxílio combustível ou mobilidade, independente da modalidade escolhida pelo trabalhador, será concedido a título de benefício social, sem natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive para cálculo de férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS, INSS ou verbas rescisórias, nos termos do artigo 458, §2º, III da CLT.

**Parágrafo Quarto**

O auxílio combustível ou mobilidade substitui o vale-transporte, nos termos da Lei nº 7.418/85 e do Decreto nº 95.247/87, ficando à critério e escolha do trabalhador, a modalidade do auxílio a ser fornecido pelo empregador para seu deslocamento.

**Parágrafo Quinto**

O valor do auxílio será pago junto com a folha de pagamento mensal, através de cartão de benefícios ou cartão específico, o que possuir maior aceitação em postos de combustíveis. O benefício seguirá o mesmo regramento do vale-transporte e poderá ser ajustado proporcionalmente em razão de faltas injustificadas ou afastamentos legais que suspendam o contrato de trabalho.

**Parágrafo Sexto**

Assim como ocorre com o benefício do vale-transporte, sempre quando o trabalhador estiver afastado em período de férias, licença de qualquer natureza, serão descontados os valores correspondentes aos dias de afastamento.

**Auxílio Saúde****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ASSISTÊNCIA EM SAÚDE – PLANO UNIMED AMBULATORIAL OU EQUIVALENTE.**

A OAB/RS proporcionará ao empregado plano de saúde, incluindo atendimento médico, odontológico e psicológico, o qual será custeado pela empregadora, ressalvada a co-participação do empregado em determinados procedimentos, permitindo a inclusão de dependentes, desde que, custeada integralmente pelo empregado.

**Seguro de Vida com Auxílio Funeral****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – SEGURO DE VIDA**

A empregadora se compromete a contratar, a partir da data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho por ambas as partes, seguro de vida para todos os trabalhadores, sem custos aos mesmos, com planos de cobertura para morte e invalidez.

**Parágrafo Primeiro**

O Sindicato deverá obter a cópia da apólice do seguro de vida coletivo.

**Parágrafo Segundo**

A cada renovação da apólice, uma cópia deverá ser enviada por meio eletrônico ao SINSERCON/RS

### **Parágrafo Terceiro**

A cobertura do seguro deverá prever o pagamento de auxílio funeral, ou a empregadora deverá contratar o benefício em separado.

## **LICENÇAS MATERNIDADE, LICENÇA PATERNIDADE E LICENÇA PARENTALIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – LICENÇA MATERNIDADE**

As empregadas abrangidas por esta norma coletiva farão jus à licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias corridos, a contar do nascimento ou adoção legal de criança, sem prejuízo de sua remuneração e demais direitos trabalhistas e previdenciários.

### **Parágrafo Único**

O empregador compromete-se a garantir a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – LICENÇA PATERNIDADE**

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos por esta norma coletiva, o direito à licença paternidade remunerada pelo prazo de 20 (vinte) dias corridos, a contar do nascimento ou adoção do (a) filho (a), sem prejuízo da remuneração ou de quaisquer direitos e vantagens legais ou convencionais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – LICENÇA PARENTALIDADE**

Os(as) trabalhadores(as) em união estável ou casamento homoafetivo, que venham a se tornar pais/mães por adoção, gestação por substituição (barriga solidária), ou por qualquer outra forma legal de constituição de família reconhecida pela legislação brasileira, farão jus a licença de parentalidade de 180 (cento e oitenta dias) dias corridos, com remuneração integral, nos mesmos moldes da licença maternidade prevista nesta norma coletiva.

### **Parágrafo Primeiro**

O direito previsto nesta cláusula será concedido mediante comprovação documental da filiação ou guarda judicial.

### **Parágrafo Segundo**

Nos casos em que ocorrer uma das hipóteses previstas no caput desta cláusula, sendo ambos os pais colaboradores da OAB/RS, os mesmos deverão indicar expressamente quem será o beneficiário da Licença prevista na presente cláusula, não sendo o benefício acumulativo para ambos os trabalhadores nessa condição.

**Parágrafo Terceiro**

O benefício ora instituído visa assegurar igualdade de tratamento e proteção integral à infância, conforme preceituado pela Constituição Federal e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente.

**Auxílio Creche****CLÁUSULA DÉCIMA NONA – REEMBOLSO CRECHE**

A OAB/RS reembolsará os trabalhadores, em forma de verba indenizatória, os valores correspondentes ao auxílio creche para cada filho, até completarem os 6 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade, limitado ao valor de **R\$ 453,00 (quatrocentos e cinquenta e três reais)** independente se o colaborador for o pai ou a mãe. O benefício ora instituído possui natureza estritamente social, não integrando a remuneração do empregado, para quaisquer efeitos legais, inclusive para cálculo de férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS, INSS ou verbas rescisórias, nos termos do artigo 458, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**Parágrafo Único:**

Nos casos em que os pais do menor forem ambos trabalhadores da OAB/RS, os mesmos deverão indicar, expressamente junto ao Departamento de RH, a quem receberá o auxílio, não sendo o benefício acumulativo para ambos os trabalhadores nessa condição.

**Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão****CLÁUSULA VIGÉSIMA – COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA**

O empregado despedido por justa causa deverá ser informado por escrito o motivo da dispensa.

**Aviso Prévio****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado que comprovar a obtenção de um novo emprego, no curso do aviso prévio concedido pela OAB/RS, será dispensado do cumprimento do restante do prazo, deixando de receber o salário do período não trabalhado.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – AVISO PRÉVIO – REDUÇÃO DA JORNADA**

A redução de 2 (duas) horas diárias no horário normal de trabalho durante o aviso prévio será observada no início ou no fim do expediente, a critério do empregado, devendo a opção ser exercida quando da concessão do aviso.

**Jornada de Trabalho – Duração e Distribuição, Intervalos e Controle**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – JORNADA DE TRABALHO**

A jornada normal de trabalho dos empregados abrangidos por esta norma coletiva será de 200h (duzentas horas) mensais, a serem distribuídas de segunda à sexta-feira, 8h (oito horas) diárias, respeitados os limites legais diários e semanais e as disposições específicas quanto ao controle de jornada.

### **Parágrafo Primeiro**

A jornada prevista no *caput* não se aplica aos empregados sujeitos a jornada especial por força de lei, convenção coletiva específica ou em razão da natureza da função exercida, como é o caso de jornalistas e menores aprendizes

### **Parágrafo Segundo**

A jornada de 200h (duzentas horas) mensais poderá ser ajustada, mediante acordo individual ou coletivo, de forma que atenda às especificidades do setor, respeitada, em qualquer hipótese, a legislação vigente quanto aos limites de duração do trabalho, intervalos e remuneração das horas extraordinárias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – BANCO DE HORAS**

Fica instituído, por meio do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o regime de Banco de Horas, na forma do art. 59, § 2º e § 5º, da CLT, destinado ao registro, controle e compensação de variações de jornada, observadas as condições e limites previstos nesta cláusula.

### **Parágrafo Primeiro – do ciclo de formação e período de compensação**

O Banco de Horas será apurado em ciclos de 02 (dois) meses (“período de formação”). Encerrado cada período de formação, iniciar-se-á, imediatamente, a compensação pelo período de 01 (um) mês, destinado à quitação das horas apuradas no ciclo anterior.

### **Parágrafo Segundo – da manutenção mínima do efetivo**

A compensação do banco de horas deverá observar a manutenção de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) do efetivo de cada departamento trabalhando normalmente, devendo os setores estabelecerem uma escala de revezamento para que não comprometam as atividades profissionais desempenhadas.

### **Parágrafo Terceiro – do registro e controle**

As horas prestadas além da jornada contratual, bem como as reduções de jornada e/ou dispensas compensáveis, serão registradas em sistema de controle de ponto eletrônico pela empregadora, com disponibilização ao empregado, de forma auditável, do extrato do Banco de

Horas (saldo, créditos, débitos e histórico), mensalmente junto com a disponibilização dos contracheques e limitado ao período do aviso prévio trabalhado.

#### **Parágrafo Quarto – limites legais e condições gerais**

A instituição e utilização do Banco de Horas observará a legalidade e o regramento geral previsto no Art. 59 e parágrafos da CLT, em especial quanto aos limites de jornada previstos na Constituição Federal e na CLT, especialmente quanto à duração diária, semanal e dos intervalos cumpridos pelos trabalhadores;

#### **Parágrafo Quinto – Critérios de compensação conforme necessidade do empregador**

A definição das datas e formas de compensação (reduções/dispensas de jornada, folgas compensatórias e/ou prorrogações) ocorrerá conforme as necessidades do empregador, as quais serão estabelecidas pela Direção junto com as Gerências e Coordenações dos Departamentos, observando-se a garantia da continuidade do serviço e a organização do trabalho.

#### **Parágrafo Sexto – Pagamento de horas não compensadas no prazo**

As horas positivas que, ao término do período de compensação previsto no §1º, não forem integralmente compensadas serão obrigatoriamente pagas como horas extras na folha imediatamente subsequente ao fechamento do período de compensação, com reflexos legais quando cabíveis, observando-se o adicional legal ou normativo sobre o valor da hora, nos termos do art. 7º, XVI, da Constituição Federal, e do art. 59 da CLT. Nos casos em que o contrato de trabalho for rescindido, deverá o empregador observar o saldo existente do banco de horas, ocasião em que será pago como horas extras ao trabalhador junto com a rescisão do contrato de trabalho.

#### **Parágrafo Sétimo – Saldo negativo (débito de horas) e limitações**

O saldo negativo do Banco de Horas, apurado ao término do período de compensação, poderá ser objeto de compensação em ciclo subsequente, mediante programação pelo empregador, observado que:

- a) não haverá desconto salarial automático do saldo negativo, salvo nas hipóteses legais (art. 462 da CLT) e desde que assegurado ao empregado o contraditório administrativo e a comprovação de que o débito decorreu de ausência injustificada ou conduta imputável;
- b) ausências injustificadas permanecerão sujeitas ao tratamento disciplinar e aos descontos legais pertinentes; e
- c) a compensação do saldo negativo não poderá violar limites de jornada e intervalos ou repousos para descanso do trabalhador.

#### **Parágrafo Oitavo – Natureza e autonomia da cláusula**

O presente Banco de Horas não constitui alteração contratual lesiva, por decorrer de negociação coletiva, na forma prevista pelo art. 611-A da CLT, e será aplicado aos empregados abrangidos pelo ACT, respeitadas as condições aqui ajustadas, os direitos indisponíveis e as normas de ordem pública trabalhista, conforme validade do regime previsto no Art. 59, §6º da CLT.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO**

A OAB/RS fica autorizada a fixar o intervalo intrajornada para alimentação e/ou repouso, previsto no artigo 71 da CLT, entre o mínimo de 1h (uma hora), para jornadas superiores à 6h (seis horas), até o máximo de 2h (duas horas), conforme a sua necessidade e adequação de acordo com o departamento e as atividades desempenhadas pelos trabalhadores ou por parte destes. O intervalo não será computado na jornada.

#### **Parágrafo Único**

Fica estabelecido, desde já, à critério da Empregadora, a implantação da pré-assinalação dos registros de saída e retorno para o intervalo intrajornada, na forma prevista no Art. 74, §2º da CLT;

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – MARCAÇÃO DE PONTO**

A OAB/RS usará registro ponto por qualquer meio legalmente permitido (manual, mecânico ou eletrônico), para as entradas e saídas normais, bem como para horas extraordinárias, podendo adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria nº 671, de 08/11/2021, do Ministério do Trabalho e Emprego, inclusive registro de ponto por exceção.

#### **Parágrafo Primeiro**

Ao adotar sistema alternativo previsto no *caput* desta cláusula, a OAB/RS disponibilizará ao empregado, até o pagamento dos salários, informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração.

#### **Parágrafo Segundo**

Com a adoção de sistema alternativo previsto no *caput* desta cláusula, poderá, a critério da empregadora, ser dispensada a marcação no cartão de ponto dos intervalos intrajornada para repouso ou alimentação, sendo os mesmos pré-assinalados na forma do Art. 74, §2º da CLT.

#### **Parágrafo Terceiro**

A OAB/RS poderá, ainda, adotar outros meios de controle de ponto, inclusive sistema de registro de ponto via programa, previsto no artigo 75, III, da Portaria nº 671, de 08/11/2021, do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ATRASOS AO SERVIÇO**

Em caso de atraso do empregado para início da jornada, em até 5 (cinco) minutos diários não poderá ser efetuado desconto, da mesma forma, caso o trabalhador registre o término da jornada em até 5 (cinco) minutos diários após a horário contratual, não será considerado como horas extras ou prorrogação de jornada para fins de pagamento do adicional de horas extras, conforme previsão do Art. 58, §1º da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FALTAS INJUSTIFICADAS**

As partes convencionam que as faltas ao trabalho não justificadas por atestado médico, motivo legal ou causa devidamente aceita pelo empregador acarretarão o desconto proporcional no salário do empregado, correspondente ao dia ou período de ausência injustificada ou atrasos superiores ao limite de tolerância previsto no Art. 58, §1º da CLT.

##### **Parágrafo Primeiro**

Também poderão ser descontadas as parcelas reflexas, proporcionais às ausências injustificadas, tais como vale alimentação, auxílio transporte e outras vantagens cuja percepção esteja vinculada à frequência regular do trabalhador.

##### **Parágrafo Segundo**

O desconto referido nesta cláusula não se aplica às ausências legalmente justificadas, nem àquelas previamente autorizadas ou decorrentes de acordos com a chefia imediata, devidamente comprovada por documento idôneo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – TELETRABALHO E HOME OFFICE**

A empregadora poderá, a seu critério exclusivo e conforme sua conveniência administrativa, operacional ou técnica, implantar o regime de teletrabalho ou home office total ou parcial, em caráter permanente ou temporário, aos empregados cujas funções e atribuições permitam a execução das atividades fora das dependências da empresa.

##### **Parágrafo Primeiro**

A definição do regime, a duração, forma de controle de jornada (quando aplicável) e as condições específicas de execução das atividades, serão disciplinadas mediante termo aditivo contratual individual, observado o disposto na legislação vigente.

### **Parágrafo Segundo**

A critério da empregadora e da gerência do respectivo departamento poderá ser adotado regime híbrido, com alternância entre atividades presenciais e remotas.

### **Parágrafo Terceiro**

Durante o período em que perdurar o teletrabalho ou o home office, ficam assegurados ao empregado todos os direitos trabalhistas e normativos, com exceção aos vales- transporte ou auxílio combustível;

### **Parágrafo Quarto**

A empregadora fará o pagamento, a título de indenização, ajuda de custo no valor de **R\$200,00 (duzentos reais)**, para custeio parcial pagamento das despesas com internet e energia elétrica utilizados para o trabalho em home office, sendo esse benefício exclusivamente de caráter indenizatório, não tributável e sem integrar a remuneração do trabalhador, conforme previsão do Art. 457, §2º da CLT. Terá direito a ajuda de custo, apenas os trabalhadores que exercem suas atividades exclusivamente em home office.

### **Parágrafo Quinto**

A empregadora fará o pagamento, a título de indenização, ajuda de custo no valor de **R\$100,00 (cem reais)**, para custeio parcial pagamento das despesas com internet e energia elétrica utilizados para o empregado que cumprir a jornada de trabalho em regime híbrido, sendo esse benefício exclusivamente de caráter indenizatório, não tributável e sem integrar a remuneração do trabalhador, conforme previsão do Art. 457, §2º da CLT. Terá direito a ajuda de custo, apenas os trabalhadores que tiverem alterados seus contratos de trabalho ou que forem contratados em regime híbrido (parte da semana presencial e a outra parte em home office).

### **Parágrafo Sexto**

O retorno ao regime presencial poderá ser determinado pela empregadora, mediante comunicação prévia ao empregado com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas), ressalvados os casos de emergência ou força maior.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador – Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES E INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

A OAB/RS fornecerá gratuitamente ao empregado, sem determinação de obrigatoriedade para troca do mesmo nas dependências da OABRS, uniforme aos colaboradores que manifestarem interesse no uso do traje.

### **Parágrafo Único**

O empregado se obriga ao uso, guarda, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empregadora por extravio ou dano, salvo desgaste natural, bem como comunicar, imediatamente ao RH, a perda ou extravio dos mesmos. Quando da cessação do contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e os uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empregadora.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos terão eficácia para fins de abono de faltas ao trabalho, desde que fornecidos por médicos devidamente identificados pela inscrição do órgão de classe, pela Previdência Social ou credenciados ao plano de saúde subsidiado pela OAB/RS (UNIMED E CAIXA DE ASSISTÊNCIA DOS ADVOGADOS - CAA/RS).

## **Relações Sindicais Acesso do SINDICATO ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais terão acesso às dependências da OAB/RS, desde que por esta autorizados, a fim de divulgar avisos e demais informações de interesse dos empregados e contanto que tais avisos e informações não contenham ofensas e sejam despidos de conteúdo político-partidário.

## **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – LICENÇA REMUNERADA**

A pedido do empregado, a OAB/RS se compromete a conceder licença remunerada para até 02 (dois) dirigentes sindicais eleitos como titulares da Diretoria Executiva do SINSERCON.

### **Parágrafo Único**

Os suplentes da Diretoria Executiva e os integrantes do Conselho Fiscal, titulares ou suplentes, poderão requerer licença remunerada, que poderá ser concedida mediante critérios de conveniência e disponibilidade do empregador.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

A OAB/RS descontará dos empregados, desde que por estes previamente autorizado por meio de autorização a ser entregue no Departamento de RH, em folha de pagamento, as mensalidades sindicais, cujo recolhimento ao SINDICATO será efetuado até o quinto dia útil após o desconto.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Os CONSELHOS/ORDENS acordantes descontarão, à título de contribuição assistencial, o valor correspondente a 1,0% (um por cento) da remuneração (**Salário Base**) de cada trabalhador abrangido por esse Acordo Coletivo de Trabalho, na folha de pagamento relativa ao primeiro mês posterior a celebração do acordo.

#### **Parágrafo Primeiro**

O CONSELHO acordante repassará tais valores ao SINDICATO PROFISSIONAL em até 5 (cinco) dias úteis subsequentes à efetivação do desconto e enviará ao SINDICATO cópia da guia de recolhimento da contribuição assistencial, bem como a relação dos trabalhadores e dos descontos realizados.

#### **Parágrafo Segundo**

O repasse intempestivo ao SINDICATO acarretará a incidências das multas previstas nesse Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **Parágrafo Terceiro**

Será garantido o direito de manifestação contrária do trabalhador não associado em relação ao desconto da contribuição assistencial autorizada em assembleia, desde que realizada de forma individual e pessoal, através de carta de oposição, a ser entregue presencialmente na sede do SINDICATO PROFISSIONAL, ou de forma eletrônica para o e-mail: [admin2@sinserconrs.com.br](mailto:admin2@sinserconrs.com.br) no período de 7 (sete) dias úteis após a assinatura do Presente Acordo Coletivo de Trabalho por ambas as partes.

#### **Parágrafo Quarto**

Os colaboradores que já se manifestaram contrários ao desconto assistencial citado no *caputa* da Cláusula Trigésima Quinta, em decorrência da celebração do Acordo Coletivo de Trabalho de 2025, não precisarão apresentar nova manifestação ou renovação da mesma, mantendo-se válida a manifestação já existente.

**Outras disposições sobre relação entre SINDICATO e empresa**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – QUADRO DE AVISOS**

A OAB/RS manterá um quadro de avisos, em local visível ao empregado, no qual poderão ser afixadas e divulgadas notícias que o SINDICATO enviar, tais como comunicados, convocações para assembleias, avisos de eleições sindicais, campanhas para associados, promoção e divulgação de serviços ou de cursos profissionais mantidos pelo SINDICATO, desde que despidos de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

### **Disposições Gerais Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – COMUTATIVIDADE E INTEGRALIDADE**

Os princípios que nortearam este Acordo Coletivo de Trabalho são os da comutatividade e do conglobamento, tendo as partes, mediante concessões mútuas, transacionado direitos para o alcance do equilíbrio necessário para viabilizar o acordo, razão pela qual qualquer direito concedido em uma cláusula contou com a correspondente compensação em outra, de modo a tornar este instrumento um conjunto de regras interligadas e harmônicas, cuja integralidade deve ser preservada.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – CASOS OMISSOS**

Os casos omissos serão regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho e por toda a legislação posterior que regula a matéria.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

As divergências surgidas entre os acordantes serão obrigatoriamente resolvidas pela Justiça do Trabalho da Comarca de Porto Alegre.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DO DESCUMPRIMENTO DO ACT**

Em caso de descumprimento de quaisquer das condições estabelecidas neste Acordo, a OAB/RS, desde que, notificada por escrito pela parte prejudicada, não corrija a infração no prazo de 10 (dez) dias, ficará sujeita ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) sobre o salário básico do empregado prejudicado, que a ele reverterá.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – FORMA**

Este instrumento é lavrado por meio do Sistema Mediador do MTE, e o protocolo do requerimento de registro, assinado pelas partes signatárias, será depositado na SRTE, tendo as cópias extraídas pelo Sistema Mediador plena validade legal.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – CAIXA DE ASSISTÊNCIA**

Fica assegurado ao empregado da OAB/RS contratado até 1º de dezembro de 2009, assistência médica e odontológica gratuita, limitada, no total, a 03 (três) consultas por mês, no centro médico mantido pela Caixa de Assistência dos Advogados, extensiva aos seus dependentes e aos aposentados, de acordo com as especialidades disponíveis.

#### **Parágrafo Primeiro**

Fica ressalvado ao empregado o direito de consultar mais de 03 (três) vezes ao mês, quando estas forem solicitadas pelo médico.

#### **Parágrafo Segundo**

Para fins do disposto no “caput”, considera-se aposentado aquele que manteve com a OAB/RS o último contrato de trabalho imediatamente anterior a aposentadoria, pelo período mínimo de 12 (doze) meses consecutivos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA GALA**

A OAB/RS concederá licença GALA de 5 (cinco) dias úteis em decorrência de Casamento ou União Estável, devidamente comprovada por certidão ou escritura pública.

### **CLAUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA NOJO**

O empregado terá direito de gozar 8 (oito) dias de licença NOJO, sem prejuízo na remuneração, consecutivos a contar da data do óbito dos pais, filhos, enteados, cônjuges e/ou companheiro(a) e menores sob sua guarda ou tutela.

#### **Parágrafo Único**

Fica estabelecido também, o prazo de 3 (três) dias por luto dos avós, netos, sogros, irmãos(ãs) ou pessoa inscrita como seu dependente junto à Previdência Social.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – AÇÕES TRANSITADAS E JULGADO**

Fica estabelecido entre as partes acordantes que todos os direitos e vantagens concedidas, deferidas e reconhecidas judicialmente aos empregados da OAB/RS, substituídos processualmente nos autos das reclamações trabalhistas **ATOrd 0120500-56.2005.5.04.0011 e**

**ATOrd 000722-31.2010.5.04.0007 e ATOrd 0020587-06.2020.5.04.0002**, que tramitaram respectivamente perante a **11ª, 7ª e 2ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS**, serão preservados e mantidos na sua integralidade, sem qualquer prejuízo aos mesmos, independentemente do prazo de vigência do presente acordo.

Porto Alegre, 20 de maio de 2026.

**LEONARDO LAMACHIA**

Presidente

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECÇÃO DO RIO GRANDE DO SUL-OAB/RS

**CLÁUDIA RACHELCONCÓRDIA CARÚS**

Presidente

SINDICATO DOS SERVIDORES E EMPREGADOS DOS CONSELHOS E ORDENS DE  
FISCALIZACAO DO EXERCICIO PROFISSIONAL – SINSERCON/RS