

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE LAJEADO E VALE DO TAQUARI, CNPJ: 92.892.538/0001-76, COM SEDE NA JULIO DE CASTILHOS, 1001, SALA 702, BAIRRO CENTRO, LAJEADO – RS**

**V3 EMPREENDIMENTOS S.A, CNPJ: 47.532.401/0001.56, COM SEDE NA AVENIDA BENJAMIN CONSTANT, Nº 1058, SALAS 16 E 17, BAIRRO CENTRO, LAJEADO – RS, CEP 95.900-104**

**CLÁUSULA 1ª. REPOSIÇÃO/REAJUSTE SALARIAL** – V3 Empreendimentos concederá aos seus empregados reajuste salarial de 4% (quatro por cento) a ser aplicado na folha de pagamento de maio/2024 sobre o salário de abril/2024, percentual este composto pelo INPC/IBGE do período revisando (3,23%) e aumento real (0,77%).

**Parágrafo primeiro.** As diferenças salariais dos meses de maio bem como quaisquer outras diferenças decorrentes deste Acordo Coletivo, serão pagas em folha complementar juntamente com a folha de pagamento de junho/24.

**Parágrafo segundo.** Serão compensados todos os reajustes e aumentos salariais concedidos no período revisando, exceto os definidos como incompensáveis pela Instrução Normativa nº 4/1993 do TST.

**Parágrafo terceiro.** A empresa poderá, no prazo de vigência deste instrumento, por espontaneidade, conceder antecipações salariais aos seus trabalhadores, ficando expressamente ajustado que as mesmas poderão ser compensadas na próxima data-base ou, antes dela, com qualquer antecipação, reajuste, aumento ou abono salarial que possa vir a ser determinado por lei.

**Parágrafo quarto.** Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade e merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado. Em tais casos, os valores concedidos pela empresa a esses títulos, no curso do período revisando, serão somados ao salário resultante da próxima revisão do acordo coletivo.

**CLÁUSULA 2ª. PAGAMENTO** - O pagamento dos salários será efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente.

**Parágrafo primeiro.** Será disponibilizado o demonstrativo de pagamento aos empregados, em que conste a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contento a identificação da empresa, dos recolhimentos do FGTS e do INSS, sendo o mesmo por meio eletrônico, podendo o empregado que desejar, imprimir tais informações.

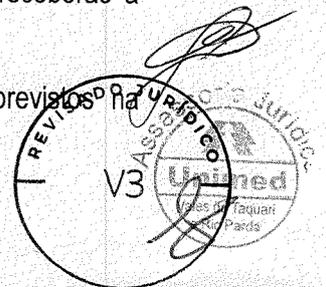
**CLÁUSULA 3ª. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO** - O pagamento do 13º salário será efetuado em duas parcelas, na seguinte forma:

I - a 1ª parcela será paga no dia 10 de Julho de 2024;

II - a 2ª parcela será paga no dia 10 de Dezembro de 2024.

**Parágrafo único.** Os empregados admitidos de Julho de 2024 a Novembro de 2024 receberão a primeira parcela no dia 20 de Novembro de 2024.

**CLÁUSULA 4ª. DESCONTOS** - São considerados válidos os descontos salariais previstos no



legislação e aqueles expressamente autorizados pelo empregado.

**Parágrafo primeiro.** Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo, desde que por escrito, a autorização para que se proceda os descontos salariais (excetuados os decorrentes da lei), respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

**Parágrafo segundo.** Fica autorizado o empregador, desde que autorizado, por sua vez, expressamente, pelo empregado, a descontar em folha de pagamento dos seus empregados o Plano de Saúde, mensalidade de sócios do Sindicato e demais descontos autorizados por lei.

**CLÁUSULA 5ª. QUEBRA DE CAIXA** - Aos empregados que tenham por atividade exclusiva o trato com dinheiro, de acordo com a descrição do cargo, haverá um adicional mensal de 10% (dez por cento) do salário base, a título de quebra de caixa.

**Parágrafo primeiro.** Em caso de falta de numerário, o valor será descontado em folha de pagamento do empregado.

**CLÁUSULA 6ª. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE** - O adicional de insalubridade quando devido aos integrantes da categoria profissional será calculado com base no salário mínimo nacional vigente.

**CLÁUSULA 7ª. HORAS EXTRAS** - As horas extras terão um adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho.

**CLÁUSULA 8ª. ADICIONAL NOTURNO** - Os empregados que trabalham no turno da noite, assim considerado como sendo aquele compreendido entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte, receberão adicional noturno equivalente a 20% (vinte por cento) da hora diurna, observando-se, neste período, a hora reduzida de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos). Cumprida a integralidade do período noturno e sendo prorrogada a jornada, é devido também o adicional quanto às horas prorrogadas.

**CLÁUSULA 9ª. REPOUSOS E FERIADOS** - As horas trabalhadas em dias estabelecidos para gozo de repouso semanal remunerado ou feriado, quando não compensadas, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) e quando compensadas as folgas deverão ser concedidas em dobro.

**Parágrafo único.** Para os colaboradores que executam suas atividades no turno da noite, com jornada que inicia em um dia e termina em outro, considera-se o seguinte:

I - Jornada com início no feriado: será considerado hora extra até as 24 (vinte e quatro) horas.

II - Jornada com término no feriado: será considerado hora extra a partir da 0 (zero) hora até o término da jornada.

**CLÁUSULA 10ª. COMPENSAÇÃO DE REPOUSO E FERIADOS** - De comum acordo, a compensação dos repousos e feriados trabalhados poderá ocorrer por outros repousos em dias úteis da semana imediatamente anterior ou posterior, ou mesmo com a acumulação de dias para serem gozados mensalmente em uma única ocasião e desde que fruídos em dobro.

**Parágrafo primeiro.** Os Operadores de Telemarketing seguirão as seguintes regras:

I - o empregado trabalhará nos feriados, conforme escala de revezamento elaborada pela empregadora;

II - nos finais de semana, cada empregado trabalhará no sábado ou no domingo, segundo escala de revezamento elaborada pela empregadora, sem direito a adicional de horas extras.



**CLÁUSULA 11ª. REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA** - O empregador poderá adotar regime de compensação horária mediante concordância do empregado por escrito. Neste caso, o acréscimo na jornada diária visará compensar a inatividade ou redução horária nos sábados ou em outros dias da semana e o total de horas trabalhadas na semana não poderá exceder a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo primeiro.** A faculdade estabelecida no *caput* desta cláusula não é aplicável aos Operadores de Telemarketing, que praticam escala de revezamento estabelecida pela empregadora, cujo horário não exceda 6 horas diárias.

**Parágrafo segundo.** Regime de 12 x 36 – Na jornada de trabalho poderá o empregador ajustar o regime de compensação de horário para 12 (doze) horas de atividade intercaladas por repouso de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas, com 01 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação, concedendo, ainda, 01 (uma) folga mensal, devendo ser mantidas as folgas adicionais como feriados, aplicando-se integralmente as disposições contidas na Súmula 444 do TST.

**Parágrafo terceiro.** Os feriados que ocorrerem em dias de trabalho ou dias compensados não afetarão o regime compensatório ora definido e, tampouco, determinarão sejam as mesmas horas recuperadas ou pagas quando já compensadas.

**Parágrafo quarto.** O regime de compensação acima autorizado é reivindicado para atender os interesses dos empregados, mormente visando o não trabalho habitual aos sábados ou outros dias da semana, não havendo que se falar em descaracterização da compensação de horários semanal nesta cláusula prevista mesmo na hipótese de atividades insalubres, dispensada a inspeção prévia de que trata o artigo 60 da CLT e/ou na hipótese de realização de horas extras, habituais ou não, restando, desde já, autorizada a prorrogação de horas, nos termos do art. 59, § 1º, da CLT, desta forma, ainda que venha a ocorrer trabalho extra, além do horário compensado, em qualquer dia da semana, fica mantida a validade do regime de compensação, sendo devido como extra, neste caso, apenas o excedente a 44 horas semanais.

**CLÁUSULA 12ª. COMPENSAÇÃO DE JORNADA EXTRAORDINÁRIA** – Faculta-se aos empregados, exceto cargos de confiança (Gestores), respeitada a jornada legal de trabalho, ultrapassar a duração normal da mesma, adotando o sistema de compensação de horas, denominado BANCO DE HORAS.

**Parágrafo primeiro.** A faculdade estabelecida no *caput* desta cláusula não se aplica aos empregados ocupantes de cargos cujas atividades são exercidas em regime de turnos ou em escala de revezamento.

**Parágrafo segundo.** Não computam no sistema de banco de horas:

- I - Horas trabalhadas em dias estabelecidos para gozo de repouso semanal remunerado ou feriado, pois as mesmas serão tratadas conforme legislação vigente;
- II - Horas extras realizadas em horário noturno (22h às 5h), pois as mesmas serão tratadas conforme legislação vigente.

**Parágrafo terceiro.** A apuração mensal do saldo acumulado no banco de horas ocorre no período de 01 a 30 do mês.

**Parágrafo quarto.** Após a apuração mensal, o saldo positivo de horas, em caso de compensação, terá o acréscimo de 50% no total de horas.

**Parágrafo quinto:** A compensação de horas deverá ocorrer no período que antecede a data de



encerramento, previamente ajustado entre empregado e Gestor da área.

**Parágrafo sexto.** O encerramento do banco de horas ocorre nos meses de Janeiro, Março, Maio, Julho, Setembro e Novembro. O saldo de horas positivas será pago com os adicionais legais e o saldo de horas negativas será descontado, ambos com base no salário da efetiva data do pagamento.

**Parágrafo sétimo:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho o empregado receberá o saldo de horas positivas com os adicionais legais, bem como será descontado o saldo de horas negativas.

**Parágrafo oitavo:** Será disponibilizado aos empregados em meio eletrônico, o demonstrativo do saldo do banco de horas.

**Parágrafo nono.** A validade da compensação ora estabelecida, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho. Da mesma forma a realização de horas extras não invalida o Banco de Horas ora ajustado.

**Parágrafo décimo.** É válida a adoção simultânea da compensação de jornada semanal e do Banco de Horas, desde que observados os requisitos de cada regime.

**CLÁUSULA 13ª. DISPENSA DA ASSINATURA DO CARTÃO PONTO** – Fica dispensada a assinatura do empregado no espelho de ponto mensal, quando eletronicamente registrado, considerando que o empregado recebe o comprovante a cada registro, tem acesso aos horários registrados, ao controle mensal e ao saldo do banco de horas por meio eletrônico, podendo solicitar a impressão tal material se for de seu interesse.

**Parágrafo único.** O empregador poderá adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme portaria nº 373 do MTE.

O referido sistema deverá permitir a livre marcação de ponto pelos funcionários para registrar entradas e saídas de expedientes, intervalos, bem como eventos extraordinários, tais como horas extras e faltas. A empresa manterá um sistema de controle eletrônico ou manual para os casos em que não for possível o uso do aplicativo.

**CLÁUSULA 14ª. LICENÇA FUNERAL** - Os empregadores concederão licença remunerada de 2 (dois) dias consecutivos a seu empregados no caso de falecimento de pai, mãe ou irmão, cônjuge/companheiro(a) ou filho(a).

**CLÁUSULA 15ª. FÉRIAS** – O período de férias não poderá iniciar 2 (dois) dias antes de repouso e feriados. As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um.

**Parágrafo único.** O pagamento da remuneração das férias será efetuado no mínimo 2 (dois) dias úteis antes da data estabelecida para seu início. A referida remuneração será paga proporcionalmente aos dias gozados.

**CLÁUSULA 16ª. EMPREGADA GESTANTE** - Fica assegurado à empregada gestante ou adotante a estabilidade provisória de até 5 (cinco) meses após o parto ou adoção. Esta estabilidade não se confunde com férias ou aviso prévio.

**Parágrafo primeiro.** Prazo da licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias.

**CLÁUSULA 17ª. INDENIZAÇÃO ADICIONAL** - Indenização de um salário, a todos os empregados



demitidos no período de 30 dias que antecede a data base da categoria, conformidade com Art. 9º da Lei nº 7.238/84.

**CLÁUSULA 18ª. AVISO PRÉVIO** - O empregador, quando tiver dado o aviso prévio a seu empregado, caso este tenha comprovado a obtenção de novo emprego, ficará obrigado a dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo, sem prejuízo dos salários e dos direitos rescisórios vencidos até então.

**CLÁUSULA 19ª. ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES CONTRATUAIS** - As homologações dos recibos de quitação relativos às rescisões de contratos de empregados que tenham 01 (um) ano ou mais de vínculo na empresa só terão validade se assistidos pelo Sindicato Profissional e serão realizadas de forma eletrônica, mantendo-se os prazos legais e convencionados já previstos, sendo observados os seguintes procedimentos:

- 1) Nos casos de demissão sem justa causa e pedido de demissão, os documentos devem ser encaminhados para o e-mail [secretaria@sindisaudevt.com.br](mailto:secretaria@sindisaudevt.com.br) com, no mínimo três dias de antecedência da data de homologação da rescisão. No caso de dispensa por justa causa o prazo será flexibilizado;
- 2) Os valores das verbas rescisórias, bem como toda documentação pertinente, serão analisadas pelo setor responsável do sindicato;
- 3) O sindicato entrará em contato com o profissional para esclarecimentos sobre o termo de rescisão no período antecedente a homologação. Para tanto, a empresa se compromete a disponibilizar ao sindicato o contato do trabalhador não associado à entidade que está sendo desligado;
- 4) As rescisões que estiverem com os valores e documentos corretos, após a conferência da entidade, poderão ser realizadas pelo setor responsável na própria empresa.

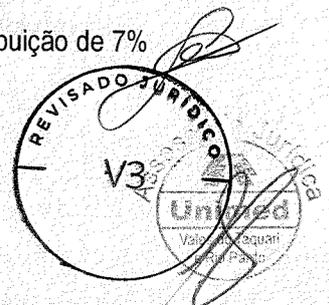
**CLÁUSULA 20ª. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA – PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA INJUSTA** – O empregador deverá fornecer por escrito ao empregado o motivo especificado da dispensa, quando esta ocorrer por justa causa sob pena de ser presumida a dispensa imotivada.

**CLÁUSULA 21ª. EXAMES MÉDICOS** – Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para admissão do empregado serão pagos pelos empregadores e efetuados nos locais determinado pelo mesmo.

**CLÁUSULA 22ª. ACIDENTE DE TRABALHO** – Em caso de ocorrência de acidente de trabalho, deverá o empregador expedir a competente comunicação de acidente de trabalho (CAT), que deverá ser remetida ao órgão previdenciário, com cópia ao Sindicato profissional, nos termos do Art. 336 do Decreto 3048/99.

**CLÁUSULA 23ª. VALE ALIMENTAÇÃO E/OU REFEIÇÃO** – A V3 Empreendimentos concederá aos seus empregados uma ajuda para alimentação e/ou refeição, através de cartão corporativo, no valor de **R\$ 24,83** (vinte e quatro reais com oitenta e três centavos) por dia, considerando-se a quantidade fixa de 22 dias por mês, disponibilizados até o 5º dia útil correspondente ao de utilização, no período de maio/2024 a abril/2025.

**Parágrafo primeiro.** Será descontada dos empregados, em folha de pagamento, a contribuição de 7% (sete por cento) sobre o valor total do cartão alimentação.



**Parágrafo segundo.** O valor referente ao cartão alimentação será concedido inclusive nos períodos de férias ou afastamentos legais.

**Parágrafo terceiro.** O regime de concessão do cartão alimentação está amparado no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e não constitui verba de natureza salarial.

**Parágrafo quarto.** O empregado contratado em horário parcial receberá o valor referente ao cartão alimentação proporcionalmente à quantidade de horas trabalhadas, não estando incluído nesta situação, o empregado que tenha o horário reduzido por força de legislação específica.

**Parágrafo quinto.** O empregado, no mês da admissão, receberá o valor referente ao cartão alimentação proporcionalmente aos dias trabalhados.

**CLÁUSULA 24ª. REEMBOLSO CRECHE OU REEMBOLSO BABÁ** - Fica assegurado aos empregados e empregadas que tenham filhos(as) com idade de até 5 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, o reembolso creche ou reembolso babá, mediante a apresentação, do comprovante de pagamento à Instituição de Ensino ou, pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária, respectivamente, sendo que, no caso do reembolso babá, não há limitação de grau de parentesco para a babá que preste o serviço e o colaborador que a contrate, desde que não seja a mãe da criança.

**Parágrafo primeiro.** O valor mensal será de até **R\$ 145,60** (cento e quarenta e cinco reais com sessenta centavos).

**Parágrafo segundo.** Fará jus ao recebimento do benefício acima previsto a empregada do sexo feminino, após o retorno da licença maternidade e o empregado do sexo masculino após o filho completar quatro meses.

**Parágrafo terceiro.** Somente não concederá o benefício quando ambos (cônjuges/companheiros) trabalharem na V3 Empreendimentos, sendo concedido a apenas um dos colaboradores.

**Parágrafo quarto.** Em razão de natureza social, o benefício que trata esta cláusula não tem caráter salarial, não se integrando ao salário do empregado sob nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

**Parágrafo quinto.** O empregado contratado em horário parcial terá direito ao reembolso proporcionalmente à quantidade de horas trabalhadas, não estando incluído nesta situação o empregado que tenha o horário reduzido por força de legislação específica.

**CLÁUSULA 25ª. ASSISTÊNCIA MÉDICA** – A V3 Empreendimentos proporcionará assistência médica Unimed Ambulatorial regional a todos os seus empregados.

**CLÁUSULA 26ª. EXTINÇÃO DOS BENEFÍCIOS** – Em caso de rescisão contratual, todos os benefícios previstos neste acordo coletivo ficam extintos no último dia efetivamente trabalhado, ainda que a ruptura ocorra em data posterior em razão da projeção do aviso prévio.

**CLÁUSULA 27ª. MULTAS DE TRÂNSITO** – O empregado que, dirigindo veículo da empregadora, receber multa de trânsito, assumirá a inteira e exclusiva responsabilidade desta, inclusive pelo seu pagamento, assegurado o direito do empregado de interpor impugnação e recurso administrativo e/ou medidas judiciais aos órgãos competentes, para discutir a legitimidade da multa.



**Parágrafo primeiro.** Não se aplica o *caput* desta cláusula se a multa tiver decorrido de problema existente no veículo da empregadora, respeitada a prévia avaliação por parte da empregadora.

**Parágrafo segundo.** O empregado, desde já, autoriza o desconto em folha de pagamento dos valores havidos com multas de trânsitos sofridas por veículo da empregadora, dirigidos por ele.

**Parágrafo terceiro.** Na hipótese de rescisão ou denúncia do contrato de trabalho, fica a empregadora autorizada a efetuar o desconto integral de todas as multas de trânsito pendentes, sofridas por veículo da empregadora, dirigidos pelo empregado, respeitado o limite legal de desconto.

**CLÁUSULA 28ª. REGRAS DE CIRCULAÇÃO NO TRÂNSITO** – É vedado aos empregados dar carona a pessoas, em caráter particular, com veículos pertencentes à V3 Empreendimentos.

**Parágrafo único.** Fica ajustado que, desrespeitada a regra prevista no *caput* desta cláusula, em caso de acidente, se dele resultar lesão corporal no(s) carona(s), a responsabilidade será exclusivamente do empregado, que deverá pagar pelos danos decorrentes, e caso a empresa indenize a vítima, voluntariamente ou por ordem judicial, fica ela autorizada a efetuar o desconto da importância correspondente em folha de pagamento e/ou haveres resilitórios do empregado, nos termos do parágrafo 1º do artigo 462 da CLT.

**CLÁUSULA 29ª. AVISOS SINDICAIS** – Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas para filiações e distribuição de jornais, comunicados, boletins, avisos, e outras publicações, fixação de cartazes nos murais que existem dentro da empresa, nos intervalos destinados a alimentação ou descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva aos empregadores, sendo que o acesso deverá ser previamente comunicado à Área de Pessoas e Cultura.

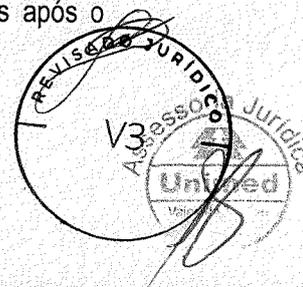
**CLÁUSULA 30ª. EMPREGADOS SINDICALIZADOS OU ASSOCIADOS** – Ao empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento de sua candidatura a cargo de direção ou representação da entidade sindical ou associação profissional, fica assegurada a garantia de emprego até 1 ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, estabilidade esta que não se confunde com aviso prévio ou férias.

**CLÁUSULA 31ª. MENSALIDADES SOCIAIS** – A V3 Empreendimentos se compromete a descontar em folha de pagamento de seus empregados, as mensalidades sociais dos relacionados como sócio do Sindicato Profissional conforme prevê o Art. 545 da CLT, desde que, expressamente autorizados pelo mesmo. O valor descontado deve ser repassado até o 10º dia útil do mês subsequente.

**Parágrafo único.** A empregadora enviará ao Sindicato, relação de sócios com os respectivos valores das mensalidades até o 5º dia útil de cada mês para fins de emissão do boleto bancário.

**CLÁUSULA 32ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** – A V3 Empreendimentos descontará de seus empregados de maio/2043 até abril/2025, atingidos ou não por este Acordo Coletivo, a importância correspondente a **R\$ 6,76** (seis reais e setenta e seis centavos), por empregado, mensalmente, recolhendo tais valores através de guias fornecidas pela entidade profissional, pagas na rede bancária ou na tesouraria do Sindicato Obreiro, até o décimo dia posterior ao desconto.

**Parágrafo primeiro.** O desconto será efetuado mensalmente e o montante arrecadado será repassado pela empresa ao Sindicato mediante relação em uma via, na qual constará obrigatoriamente o nome do empregado e o valor descontado para o Sindicato para a emissão dos boletos bancários após o protocolo do depósito do Acordo Coletivo junto à DRT.



**Parágrafo segundo.** O recolhimento é de responsabilidade da empregadora e deverá ser procedido até o 10º (décimo) dia do mês seguinte ao desconto, sob pena de pagamento de multa de 2% (dois por cento), além da correção monetária e juros.

**Parágrafo terceiro.** Fica assegurado aos empregados o direito de se oporem aos referidos descontos a título de contribuição assistencial, mediante Carta de Oposição apresentada ao Sindicato Profissional.

**Parágrafo quarto.** Compete exclusivamente ao empregado apresentar à empresa cópia de sua Carta de Oposição, já protocolada no Sindicato, a fim de coibir eventual desconto. Se a carta de oposição for apresentada até o dia 15 do mês, a empresa deixará de efetuar o desconto da contribuição assistencial a partir deste mesmo mês. Caso a carta de oposição for apresentada após o dia 15, o desconto será suspenso a partir do mês subsequente.

**CLÁUSULA 33ª. ATESTADOS** - A comprovação, através de atestados médicos e/ou odontológicos, de justificativa para ausências ao serviço cometidas pelos empregados, deverá ocorrer no primeiro dia útil subsequente ao retorno ao trabalho, sob pena de perda do direito de justificar as respectivas faltas, inclusive em juízo. Em caso de consultas médicas e/ou odontológicas que não importem em afastamentos do trabalho, deverá ser apresentado atestado de comparecimento à consulta, com horário de início e término do atendimento, devendo o empregado retornar ao trabalho decorrido o tempo necessário apenas ao deslocamento.

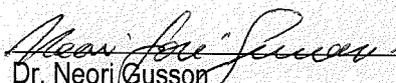
**CLÁUSULA 34ª. ULTRATIVIDADE** - Considerando que é vedada a ultratividade das normas coletivas, bem como que, em regra, as negociações coletivas envolvendo novo período somente se encerram após a vigência da norma anterior, ajustam as partes que o pagamento de qualquer benefício previsto no presente instrumento coletivo após a sua vigência não gera direito adquirido aos empregados da Empresa, podendo referidos benefícios ser suprimidos caso não contemplados no acordo posterior, ou mesmo no caso de inexistência deste último.

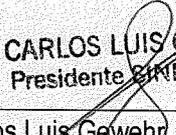
**CLÁUSULA 35ª. DATA-BASE** - As partes acordantes estabelecem que fica mantida a data-base para efeito de norma coletiva como sendo 1º de Maio.

**CLÁUSULA 36ª. VIGÊNCIA E DATA BASE** - As cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho começam a vigorar a partir de **1º de maio de 2024 até 30 de abril de 2025**. A data base da categoria é 1º de maio de cada ano.

**ISTO POSTO**, depositam o presente Acordo Coletivo de Trabalho junto a esta DRT/RS, requerendo o seu registro e arquivamento para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

Lajeado, 20 de junho de 2024.

  
Dr. Neori Gusson  
Presidente V3 Empreendimentos S.A

  
CARLOS LUIS GEWEHR  
Presidente SINDISAÚDE  
Carlos Luis Gewehr  
Presidente do SINDISAÚDE  
CPF:637.756.700-68

