

Estudo Técnico Preliminar 40/2023

1. Informações Básicas

Número do processo: 01469.000158/2023-40

2. Descrição do Objeto

2.1. Contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços comuns, de natureza continuada, de **Apoio Administrativo** para as Unidades Museológicas pertencentes ao Instituto Brasileiro de Museus, em Minas Gerais e Espírito Santo, a saber: **Museu do Ouro/Casa Borba Gato, Museu Regional de Caeté, Museu Regional Casa dos Ottoni, Museu do Diamante, Museu Regional de São João del-Rei, Museu Solar Monjardim e Museu da Inconfidência.**

3. Descrição da necessidade

Apoio Administrativo para os Museus do Ibram em MG e ES

3.1. O Instituto Brasileiro de Museus (Ibram) criado pela Lei nº. 11.906, de 20 de janeiro de 2009, tem por finalidade, dentre outras, promover e assegurar a implementação de políticas públicas para o setor museológico brasileiro, contribuindo para a organização, a gestão, a segurança e o desenvolvimento de instituições museológicas e seus acervos.

3.2. Desde sua criação, a Autarquia vem trabalhando para ter e manter um corpo técnico especializado objetivando atingir suas metas institucionais, cujo indicador máximo de efetividade é a salvaguarda do patrimônio museológico e a sua difusão à sociedade, desenvolvendo cotidianamente junto aos museus vinculados ações de conservação de acervo e arquitetônica, a manutenção e funcionamento das unidades, o gerenciamento relacionado aos riscos e à elaboração dos planos museológicos.

3.3. O presente estudo visa avaliar o atendimento a demanda de desenvolvimento de atividades de apoio administrativo nas dependências dos museus acima mencionados, visando o cumprimento das missões institucionais dos Museus, bem como assegurar a continuidade da prestação dos serviços agilizando os fluxos dos trabalhos de competência das Unidades.

3.4. Os serviços terceirizados demandados destinam-se à realização de atividades materiais administrativas, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem a área de competência legal do Órgão, conforme dispõe o Decreto nº 2.271/97, necessários ao bom funcionamento dos museus do Instituto Brasileiro de Museus e não inerentes às atribuições de cargos de seus quadros de servidores.

3.5. Os serviços de apoio administrativo tem sido prestados nas unidades museológicas Museu do Diamante, Museu Regional Casa dos Ottoni, Museu Regional de Caeté, Museu do Ouro e Museu Regional de São João del-Rei, através dos Contratos nº 15/2019, nº 16/2019 e nº 17/2019, respectivamente, com término de vigência em 16/12/2023, 18/12/2023 e 17/12/2023, os mesmos comportam somente mais uma prorrogação de 12 (doze) meses. Desta forma, uma nova contratação assegurará a continuidade dos serviços terceirizados atualmente prestados e ampliará

a prestações de outras atividades, tendo em vista que a interrupção irá comprometer as atividades relacionadas, impactando diretamente no apoio necessário para que os servidores desempenhem suas funções.

3.6. Durante o desenvolvimento dos trabalhos, acrescentou-se a demanda relativa ao Museu da Inconfidência, tendo em vista à impossibilidade de prorrogação do contrato nº 026/2023 motivada pela inexecução repetida do ajuste.

3.7. Para uma nova contratação observou-se que o aprimoramento dos serviços públicos, em especial os digitais, tem demandado um perfil de apoio operacional mais especializado que possa acompanhar a versatilidade dos processos de trabalho da administração pública federal, sendo assim, no Ibram há necessidade de uma contratação que contemple os requisitos de conhecimentos, competências e habilidades atuais.

3.8. Destaca-se que o antigo Decreto nº 2.271/1997 foi revogado pelo Decreto nº 9.507/2018, de 21/09/18, e mais adiante, a Portaria nº 443 de 27/12/18, definiu os serviços que serão preferencialmente objeto de execução indireta mediante contratação, ou seja, serviços terceirizados, regulamentando o art. 2º do mencionado Decreto.

3.9. No artigo 3º do Decreto nº 9.507/18, que indica os serviços que não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e ainda no seu parágrafo 1º especifica quais serviços auxiliares, instrumentais ou acessórios, de que tratam os incisos do caput do artigo, poderão ser executados de forma indireta, vedada a transferência de responsabilidade para a realização de atos administrativos ou a tomada de decisão para o contratado. Esse mesmo tratamento foi dado à IN 05/2017, no seu artigo 9º.

3.10. Assim, a atividade de auxiliar, no seu significado puro é aquela exercida por quem atua ao lado de alguém, sob a orientação e supervisão de alguém. Ou seja, oferece suporte a outra pessoa no seu trabalho, ou contribui prestando assistência ou assessoramento na produção de documentos administrativos e técnicos validados pelo agente público devidamente constituído como tal, seja servidor ou pessoa devidamente investida em cargo público.

3.11. Nesse contexto, o serviço de apoio administrativo que ora se pretende contratar compreende o desempenho de funções consideradas auxiliares inerentes às atividades fins, acessórias e complementares da atuação da Autarquia.

3.12. Tem-se que a realização da contratação de postos de trabalho, na forma de terceirização, por meio de execução indireta, será a melhor solução, para o apoio necessário aos Museus. Há de ressaltar que a efetivação dos Postos ocorrerá de acordo com as necessidade da Unidade ficando, assim, a Administração desvinculada a efetivação dos mencionados postos quando da assinatura do instrumento contratual.

3.13. Conforme exposto, a manutenção e contratação desses serviços é crucial para assegurar que os museus continuem cumprindo suas missões institucionais, oferecendo um ambiente adequado para o desenvolvimento cultural e educacional da sociedade. Tornando-se fundamental para garantir o bom funcionamento e a continuidade das atividades das Unidades Museológicas. A especialização e versatilidade requeridas nessa contratação visam atender às demandas modernas da administração pública federal, proporcionando eficiência e agilidade nos processos de trabalho. A salvaguarda do patrimônio museológico e sua difusão à sociedade são metas essenciais a serem alcançadas, e a contratação de apoio administrativo é um passo importante nesse sentido.

4. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
-------------------	-------------

Museu do Diamante
Museu Regional Casa dos Ottoni
Museu Regional de Caeté
Museu Regional de São João del-Rei
Museu do Ouro/Casa Borba Gato
Museu Solar Monjardim
Museu da Inconfidência

Cássia Tatiane Teixeira
Carlos Alberto Silva Xavier
Lucineia Maria Bicalho
Maria de Fátima Loureiro Vasconcelos
Paulo José Nascimento Lima
Evaldo Pereira Portela
Alex Sandro Calheiros de Moura

5. Descrição dos Requisitos da Contratação

5.1. A contratação visa à assessoria, colaboração e acompanhamento na execução de tarefas no desenvolvimento de atividades dos Museus assegurando a continuidade e ampliação da prestação dos serviços de apoio administrativo e agilizando os fluxos de trabalho de competência das Unidades Museológicas.

5.2. A contratação dos serviços abrange os seguintes postos de trabalho:

- Analista Técnico Especializado – NS Júnior - CBO: 4110-05
- Auxiliar de Escritório - Nível I - CBO: 4110-10
- Monitor de Público e Atividades Culturais - CBO: 3714-10
- Assistente de Acervo e Conservação - CBO: 3712 -10
- Vigia - CBO: 5174-20

5.3. A contratação dos serviços abrange os seguintes requisitos básicos:

- Contratação de empresa especializada e com experiência comprovada;
- A Contratada deverá comprovar que já tenha executado contratos de serviços continuados em quantidades compatíveis a demanda a ser contratada.
- Alocação de empregados observando as descrições dos postos, as atribuições e os requisitos de grau de instrução, exigências legais, experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes.
- Cada posto de trabalho envolverá 1 (um) profissional em jornada de 40 (quarenta) ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de acordo com a necessidade da Unidade Museológica, definida previamente e admitida a possibilidade de trabalho remoto/teletrabalho para os prestadores de serviços, a critério da contratante nos termos da legislação trabalhista (LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017) e observância de demais normativos para esta modalidade.
- Os serviços deverão obedecer aos horários e postos estabelecidos, podendo a contratante alterá-los a qualquer tempo, de acordo com suas necessidades, na forma da legislação vigente.
- Os locais de prestação dos serviços serão prioritariamente os informados a seguir, entretanto o serviço poderá ser eventualmente prestado em local diverso, sempre à serviço da Administração e em casos devidamente justificados e que não onere o contrato:
 - Museu do Diamante - MD: Praça Lobo de Mesquita, 266, Centro, Diamantina/MG;
 - Museu do Ouro/Casa Borba Gato - MDO: Rua da Intendência, s/n - Centro, Sabará/MG e Casa Borba Gato: R. Borba Gato, 71 - Centro, Sabará/MG;
 - Museu Regional Casa dos Ottoni - MRCO: Praça Cristiano Ottoni, 72, Praia, Serro/MG;
 - Museu Regional de Caeté - MRDC: Rua Israel Pinheiro, 176, Centro, Caeté/MG;
 - Museu Regional de São João del-Rei - MRSJDR: Rua Marechal Deodoro, 12 Centro, São João del-Rei/MG;
 - Museu Solar Monjardim - MSM: Rua Professor Carlos Mattos, 33 - Santa Cecília – Vitória/ES;

- Museu da Inconfidência - MDINC: Praça Tiradentes, 139 - Centro Histórico, Ouro Preto - MG, (Sede), Rua Antônio Pereira, 33, Centro, Ouro Preto - MG, 35400-087 (Anexos I e II) e Rua do Pilar, 76, Pilar, Ouro Preto - MG, 35402-036 (Anexo III - Casa Setecentista do Pilar)
- O horário de prestação de serviços poderá ser entre o período de 07h às 21:59 horas, todos os dias da semana, inclusive feriados, respeitado o limite de carga horária semanal predefinida, de acordo com a demanda dos Museus.
- Caso seja ultrapassado o expediente diário habitual, será respeitado o limite de término às 21:59 horas para não gerar pagamento de adicional noturno, sendo compensadas as horas excedentes dentro do mês ou na impossibilidade no mês subsequente, obedecidas as condições da convenção coletiva de trabalho da categoria, bem como, outras legislações vigentes.
- Cumpre destacar que a prestação do serviço possui natureza continuada, conforme Portaria Ibram nº 1069, de 24 de fevereiro de 2022, ressalta-se que os museus não dispõem de servidores para o atendimento desses serviços, visto que não existem cargos relacionados no quadro de pessoal do Instituto Brasileiro de Museus. Assim, para o preenchimento da lacuna e atendimento da demanda instalada, torna-se necessária a terceirização dos serviços, com previsão legal estabelecida no Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018 e em conformidade com a Portaria Ibram supracitada.
- Considerando a natureza continuada da prestação do serviço, o prazo para execução e vigência dos contratos deverá ser de 5 (cinco) anos, podendo ser prorrogada sucessivamente, respeitada a vigência máxima decenal, nos termos dos Arts. 106 e 107 da Lei 14.133/2021, a contar da data de sua assinatura.
- A contratada deverá disponibilizar a quantidade necessária de deslocamentos para cada dia trabalhado, devendo esse quantitativo ser considerado quando da cotação do benefício de auxílio transporte (vale transporte).
- Para a execução dos serviços, a contratada deverá disponibilizar uniformes aos empregados envolvidos na execução dos serviços, conforme definido no Termo de Referência e demanda estabelecida na listagem de especificação técnica de cada museu.
- A CONTRATANTE reserva-se o direito de, eventualmente, não solicitar a substituição do profissional (cobertura) e, nessa hipótese, os dias referentes ao posto vago serão deduzidas da fatura.
- Os serviços serão executados prevendo as boas práticas de sustentabilidade encontradas no sítio do Ministério do Meio Ambiente e serão parte das obrigações previstas para a contratada.
- O prestador dos serviços deverá declarar que tem pleno conhecimento das condições necessárias para a prestação do serviço.
- Os postos de serviço de Apoio Administrativo serão guarnecidos por pessoas qualificadas, em conformidade com as atribuições e requisitos apresentados abaixo:

ANALISTA TÉCNICO ESPECIALIZADO – NS JÚNIOR - CBO: 4110-10

- Executam serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atendem fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos. Atuam na concessão de microcrédito a microempresários, atendendo clientes em campo e nas agências, prospectando clientes nas comunidades. Atuam na área de captação de recursos,

planejando e implementando estratégias de captação e contato com doadores/ parceiros. (conforme definição do Ministério do trabalho, disponível em: <https://cbo.mte.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoOcupacaoMovimentacao.jsf>)

Descrição das Atividades:

As atividades a serem desenvolvidas relacionam-se com o auxílio nas áreas administrativas do Museu, seguem pormenorizadas a seguir: Prestar assistência aos setores em assuntos administrativos relativos à área de atuação; assistir a organização na execução de atividades de apoio administrativo; assessorar nas áreas de informações, recursos humanos, patrimoniais, materiais, financeiras, tecnológicas, compras dentre outras; Prestar assistência aos setores quanto ao desenvolvimento de análises, estudos, pesquisas, cálculos, processamento de dados e informações; organizar e acompanhar agenda de compromissos; Assistir a implementação e acompanhamento de projetos e programas desenvolvidos pelo Contratante, bem como monitorar e acompanhar os resultados; elaborar relatórios, correspondências, planilhas, ofícios e demais documentos pertinentes ao trabalho, bem como protocolo, redação, digitação, e arquivamento de documentos; Acompanhar convênios e contratos que envolvam o Contratante; Manter a ordem e atualização de fichários, documentos, legislações, entre outros; Prestar atendimento e esclarecimentos ao público interno e externo; Realizar coleta de dados e informações, com vistas à manutenção do registro dos mesmos; acessar sistemas eletrônicos utilizados na Administração Pública Federal, como SEI (Sistema Eletrônico de Informação), SIAFI, SICAF, SAPIENS, SCDP, dentre outros eventualmente adotados pelo Contratante; Realizar pesquisas em sites oficiais (DOU, TCU, AGU, CGU, Compras Governamentais, entre outros) e na legislação que rege a administração pública; Zelar pela conservação e uso adequado dos equipamentos sob sua responsabilidade; Executar suas atividades em conformidade com a legislação vigente; executar outras atividades correlatas, conforme necessidade do serviço e orientação superior. Para o cumprimento das atividades, os profissionais alocados devem ter amplo conhecimento no ambiente *windows* e pacote *office*, além da língua portuguesa, com domínio na gramática, ortografia e noções básicas de redação oficial.

O Analista Técnico Especializado - NS Júnior com formação em Comunicação Social e áreas afins compete realizar as seguintes atividades que incluem, mas não estão limitadas a: Auxiliar na elaboração de conteúdos sobre temas de interesse da Instituição, através de pesquisas, promovendo contatos e coletando informações; Prestar assistência ao redigir, editar e revisar conteúdos informativos para veiculação / publicação nos meios de comunicação da Instituição; Ajudar nas etapas de produção e pós-produção de reportagens, programas e conteúdos diversos produzidos pela Instituição; Criar release; Coletar informações para criação de conteúdo do clipping de notícias e do banco de dados de informações da Instituição; Colaborar com a divulgação das informações sobre atividades e projetos desenvolvidos na Instituição nos meios de comunicação; Auxiliar na atualização das mídias e meios de comunicação; Buscar informações para construção de pautas de interesse jornalístico relacionados à Instituição, participando de eventos e outros; Organizar e manter atualizado arquivo composto de notícias, imagens e outros conteúdos de interesse da Instituição para fins de consulta e estudo; Cooperar na estruturação e na produção de conteúdo para internet; Ajudar na construção do Plano de Comunicação; Auxiliar com os serviços de design e diagramação de artes; Auxiliar a assessoria de comunicação da instituição. Fotografar e filmar eventos; Elaborar relatório das atividades realizadas; Elaborar documentos; Executar suas atividades em conformidade com a legislação vigente; executar outras atividades correlatas, conforme necessidade do serviço e orientação superior. Contato com a mídia. Contato com parceiros em geral.

AUXILIAR DE ESCRITÓRIO - Nível I - CBO: 4110-05

- Executam serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atendem fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços;

tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos. Atuam na concessão de microcrédito a microempresários, atendendo clientes em campo e nas agências, prospectando clientes nas comunidades. Atuam na área de captação de recursos, planejando e implementando estratégias de captação e contato com doadores/ parceiros. (conforme definição do Ministério do trabalho, disponível em: <https://cbo.mte.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoOcupacaoMovimentacao.jsf>)

Descrição das Atividades:

Prestar assessoramento aos setores em atividades administrativo-operacionais relativas à área de atuação; elaborar correspondências, planilhas, ofícios e demais documentos pertinentes ao trabalho; realizar as atividades de protocolo, organização, arquivamento, desarquivamento, digitação, digitalização de processos, documentos, relatórios, periódicos e outras publicações; manter organizados arquivos e cadastros; controlar a entrada e a saída de documentos; prestar atendimento e esclarecimentos ao público interno e externo, pessoalmente ou por telefone; zelar pela conservação e uso adequado dos equipamentos sob sua responsabilidade; executar suas atividades em conformidade com a legislação vigente; executar outras atividades correlatas, conforme necessidade do serviço e orientação superior. Para o cumprimento das atividades, os profissionais alocados devem ter conhecimento no ambiente windows e pacote office, além de língua portuguesa, com domínio na gramática, ortografia e noções básicas de redação oficial.

MONITOR DE PÚBLICO E DE ATIVIDADES ARTÍSTICO-CULTURAIS - CBO: 3714-10

- Promovem atividades recreativas diversificadas, visando ao entretenimento, à integração social e ao desenvolvimento pessoal dos clientes. Para tanto, elaboram projetos e executam atividades recreativas; promovem atividades lúdicas, estimulantes à participação; atendem clientes, criam atividades recreativas e coordenam setores de recreação; administram equipamentos e materiais para recreação. As atividades são desenvolvidas segundo normas de segurança. (conforme definição do Ministério do trabalho, disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoOcupacaoMovimentacao.jsf>)

Descrição das Atividades:

Atender ao público; Acompanhar e demonstrar atividades propostas; Auxiliar na sinalização do circuito da exposição; Auxiliar na verificação do estado de conservação dos textos elucidativos do acervo; Auxiliar na pesquisa de bibliografias e catálogos; Indicar procedimentos de segurança ao público; Executar monitoria da exposição; Executar ações educativas pré-determinadas; Executar registros de controle de público; Elaborar relatório das atividades realizadas; Elaborar registro de ocorrências; Auxiliar na listagem de materiais necessários; Auxiliar no registro de informações da agenda cultural; Dar apoio logístico na realização de atividades educativas e culturais; Auxiliar na coleta de estatísticas de visitação e consultas; Esclarecer dúvidas; Orientar arrumação e cuidados com bens e pertences; Identificar pertences dos usuários (quando necessário); Formar grupos; Conduzir atividades; Auxiliar na divulgação dos eventos; Distribuir materiais a serem utilizados em atividades recreativas; Organizar chegada e saída de grupos; Avaliar satisfação do público; Identificar usuários com crachá ou similar (quando aplicável); Orientar o uso de equipamentos de segurança; Prevenir situações de risco; Contar histórias; Dramatizar situações e personagens; Adequar as atividades de acordo com os espaços físicos e naturais disponíveis; Adequar programação às condições meteorológicas; Auxiliar na programação recreativa; Agendar atividades; Orçar serviços e materiais; Auxiliar no desenvolvimento de atividades temáticas e culturais; Separar, preparar, organizar, distribuir e supervisionar equipamentos e materiais utilizados nas atividades recreativas; Executar outras atividades correlatas, conforme necessidade do serviço e orientação superior. Para o cumprimento das atividades, os profissionais alocados devem ter conhecimento no ambiente windows e pacote office, além da língua portuguesa, com domínio na gramática, ortografia.

ASSISTENTE DE ACERVO E CONSERVAÇÃO - CBO: 3712 -10

Auxiliam especialistas das diversas áreas de museus, nos trabalhos de organização, conservação, pesquisa e difusão de documentos e objetos de caráter histórico, artístico, científico, literário ou de outra natureza. (conforme definição do Ministério do trabalho, disponível em: <https://cbo.mte.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/ResultadoOcupacaoMovimentacao.jsf>)

Descrição das Atividades:

Auxiliar na classificação do acervo; Auxiliar na elaboração de fichas de catalogação e informatização do acervo; Numerar peças; Auxiliar no tombamento do acervo; Manusear o acervo (sob supervisão); Fotografar acervo; Auxiliar na organização do espaço de catalogação e pesquisa; Produzir registro de localização das peças; Tomar medidas dos objetos; Pesquisar peças do acervo; Auxiliar no controle da entrada e saída de peças do acervo em reserva técnica; Auxiliar no acondicionamento das obras do acervo; Coletar dados; Auxiliar no controle de instrumentos de precisão; Auxiliar na higienização e imunização do acervo; Auxiliar na verificação do estado do acervo; Auxiliar na elaboração do circuito expositivo; Manipular equipamentos de segurança para conservação do acervo; Seguir, conforme orientação, medidas de primeiros socorros às obras; Seguir procedimentos de segurança do acervo; Embalar e desembalar obras, sob supervisão; Auxiliar no Monitoramento das condições físicas da exposição; Auxiliar na escolha de material adequado à montagem da exposição; Sinalizar o circuito da exposição; realizar pesquisas; etiquetar itens; Atender ao público; Auxiliar na montagem e desmontagem da exposição; Auxiliar em ações educativas pré-determinadas; Indicar procedimentos de segurança ao público; Auxiliar na orientação de colaboradores para a proteção do acervo; Auxiliar na monitoria da exposição; Auxiliar na orientação de visitas técnicas ao acervo; Elaborar relatório das atividades realizadas; Elaborar registro de ocorrências; Elaborar documentos; Listar materiais necessários; Auxiliar na divulgação dos acervos e eventos; Alimentar base de dados; Executar outras atividades correlatas, conforme necessidade do serviço e orientação superior. Para o cumprimento das atividades, os profissionais alocados devem ter conhecimento no ambiente windows e pacote office, além da língua portuguesa, com domínio na gramática, ortografia.

VIGIA - CBO: 5174-20

Recepcionam e orientam visitantes e hóspedes. Zela pela guarda do patrimônio observando o comportamento e movimentação de pessoas para prevenir perdas, evitar incêndios, acidentes e outras anormalidades. Controlam o fluxo de pessoas e veículos identificando-os e encaminhando-os aos locais desejados. Recebem mercadorias, volumes diversos e correspondências. Fazem manutenções simples nos locais de trabalho. (conforme definição do Ministério do trabalho, disponível em <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/ResultadoOcupacaoMovimentacao.jsf>)

Atividades a serem desenvolvidas:

Orientar Pessoas: Orientar visitantes e demais prestadores de serviços e o deslocamento pela unidade. Dar boas vindas aos visitantes. Orientar sobre eventos da unidade, informação sobre comércio local, informar sobre normas e procedimentos. **Zelar pela guarda do patrimônio:** Observar movimentação/comportamento de pessoas estranhas. Identificar, prevenir incêndios e acidentes. Chamar a segurança. Acompanhar abertura e fechamento da unidade. Realizar abordagem preventiva pós-furto. Controlar o fluxo de pessoas: Identificar e encaminhar as pessoas. Acompanhar o visitante, prestar primeiros socorros. Controlar movimentação das pessoas. Receber materiais e equipamentos: Recepcionar entregadores, verificar documentação da mercadoria recebida, conferir materiais, examinar o estado dos materiais e equipamentos, acompanhar a entrega dos produtos. Fazer manutenção simples: Inspeccionar mídia de gravação de imagem de circuito fechado, trocar baterias de rádio transmissor, checar posicionamento das câmeras, reparar,

se possível, pequenos defeitos em equipamento de circuito fechado de tv, solicitar reparos, atender a emergência, inspecionar hidrantes, ligar bomba de sucção, ligar gerador. Comunicar-se: comunicar-se por sinais e/ou códigos, transmitir recados, operar rádio, interfones e sistema telefônico, redigir relatórios, acionar polícia e bombeiros. Se possível, comunicar-se em outros idiomas. Demonstrar competências pessoais: Manter postura, demonstração de atenção, manter o auto controle, demonstrar capacidade de organizar-se, ter capacidade de tomar decisões, trabalhar em equipe, demonstrar prestatividade, capacidade de administrar o próprio tempo, capacidade de ser desinibido, fluência verbal, capacidade de lidar com o público, flexibilidade.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS DESEJÁVEIS PARA TODOS OS POSTOS:

Responsabilidade, polidez e discrição; dinamismo e iniciativa para o desempenho das atribuições demandadas; senso de organização; agilidade, criatividade, adaptabilidade, empatia, flexibilidade, pronto atendimento às solicitações; atenção; espírito de equipe; possuir boas maneiras; possuir boa comunicação; relacionamento interpessoal; autocontrole, habilidade para lidar com diferentes públicos; zelo pela segurança, limpeza e conservação dos equipamentos e instalações; cumprimento de todas as normas e determinações legais emanadas da Contratante; abster-se de executar atividades alheias aos objetivos do contrato; urbanidade, presteza, educação e atenção no trato de todos os servidores da Contratante, terceirizados, estagiários, colegas de trabalho e demais pessoas, atualizar-se e habilidade para realizar tarefas diversificadas inerentes a função.

5.4. Os serviços descritos acima caracterizam como atividades de apoio administrativo instrumentais e acessórias reputadas necessárias ao exercício das atribuições típicas de servidores públicos federais.

5.5. Além disso, tendo-se em mente que é imprescindível para a boa gestão a observância dos princípios da especialização do trabalho e da segregação de funções, ambos consagrados pela ciência contemporânea da Administração, sua realização eficaz pelos servidores, somente pode ser alcançada por intermédio da estruturação dos trabalhos em processos.

6. Levantamento de Mercado

6.1. Após realização de pesquisa preliminar sobre contratações de serviços de apoio administrativo foram identificados alguns processos licitatórios no âmbito do Ibram, conforme listado abaixo:

- Processo: 01435.000101/2022-57. Pregão eletrônico nº 02/2022. Contratação de empresa para prestação de serviços continuados de Apoio Administrativo e Operacional, em caráter subsidiário, para atendimento das atividades Técnico e Administrativas do Escritório de Representações Regional do IBRAM no Rio de Janeiro - ER-RJ/IBRAM, Museu Nacional de Belas Artes, Museu Villa-Lobos, no Rio de Janeiro – RJ e Museu da República.
- Processo: 01469.000238/2021-33. Pregão Eletrônico nº 03/2022, que trata da contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços comuns, de natureza continuada, na área específica de auxiliar de escritório e de analista técnico especializado, para atendimento da demanda do Escritório de Representação Regional do Ibram em Minas Gerais - ER-MGES.
- Processo: 01435.000218/2020-79. Pregão nº 01/2021, que trata da contratação de serviços continuados de Apoio Operacional, em caráter subsidiário, no âmbito dos Museu Casa da Hera – MCH, Museu Casa de Benjamin Constant – MCBC, Museu de Arqueologia de Itaipu – MAI, Museu de Arte Religiosa e Tradicional de Cabo Frio – MART, Museu de Arte Sacra de Paraty – MASDP e Museu Forte Defensor Perpétuo de Paraty – MFDPP, Unidades Museológicas II e III vinculadas ao Escritório de Representação Regional do IBRAM no Rio de Janeiro – ER-RJ/IBRAM, por meio de postos de trabalho (Monitor).
- Processo: 01469.000218/2019-48. Pregão nº 10/2019. Contratação de pessoa jurídica para prestação, de forma indireta e contínua, de serviços continuados com dedicação de mão-de-

obra exclusiva, nas categorias e quantidades definidas na Listagem de Especificações Técnicas de cada unidade, necessários à realização das rotinas administrativas e museológicas, nas dependências das unidades integrantes do Instituto Brasileiro de Museus, em Minas Gerais.

6.2. No que tange às alternativas de solução para atender as demandas das unidades museológicas, é possível elencar as seguintes possibilidades:

Solução 1: Realizar o Termo Aditivo nos contratos de apoio administrativo existentes.

Solução 2: Realizar novo processo licitatório a fim de contratar empresa especializada no mercado para o fornecimento de mão de obra para prestação de serviços de apoio administrativo;

Quanto a Solução 1 a celebração do Termo Aditivo aos contratos atuais não é viável tendo em vista que os mesmos só atendem o Museu do Diamante, Museu Regional Casa dos Ottoni, Museu Regional de São João del-Rei e Museu do Ouro e comportam somente mais uma prorrogação de 12 (doze) meses. Além de não abrangerem todos os postos demandados pelas unidades;

Entende-se que a Solução 2 seja a mais apropriada para esta contratação, tendo em vista poder abranger outros postos e Unidades, além disso, com a atualização dos perfis dos postos, de acordo com a demanda atual e a gama de empresas especializadas aptas à prestação dos serviços, visa-se maior qualidade.

7. Descrição da solução como um todo

7.1. A descrição da solução como um todo, abrange a prestação de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra de Apoio Administrativo para as Unidades Museológicas pertencentes ao Instituto Brasileiro de Museus, em Minas Gerais e Espírito Santo, a saber: Museu do Ouro/Casa Borba Gato, Museu Regional de Caeté, Museu Regional Casa dos Ottoni, Museu do Diamante, Museu Regional de São João del-Rei e Museu Solar Monjardim.

7.2. Os postos a serem contratados serão:

UNIDADE MUSEOLÓGICA	POSTO DE TRABALHO
Museu do Diamante - MD Praça Lobo de Mesquita, 266, Centro, Diamantina/MG	Analista Técnico Especializado – NS Júnior
	Monitor de Público e Atividades Culturais
	Assistente de Acervo e Conservação
Museu do Ouro - MDO Rua da Intendência, s/n - Centro, Sabará/MG Casa Borba Gato: R. Borba Gato, 71 - Centro, Sabará - MG	Auxiliar de Escritório - Nível I
	Analista Técnico Especializado – NS Júnior
	Monitor de Público e Atividades Culturais
	Assistente de Acervo e Conservação

<p>Museu Regional Casa dos Ottoni - MRCO</p> <p>Praça Cristiano Ottoni, 72, Praia,</p> <p>Serro/MG</p>	Auxiliar de Escritório - Nível I
	Analista Técnico Especializado – NS Júnior
	Monitor de Público e Atividades Culturais
	Assistente de Acervo e Conservação
<p>Museu Regional de Caeté - MRDC</p> <p>Rua Israel Pinheiro, 176, Centro,</p> <p>Caeté/MG</p>	Auxiliar de Escritório - Nível I
	Analista Técnico Especializado – NS Júnior
	Vigia
	Monitor de Público e Atividades Culturais
<p>Museu Regional de São João Del-Rei - MRSJDR</p> <p>Rua Marechal Deodoro, 12 Centro,</p> <p>São João del-Rei/MG</p>	Auxiliar de Escritório - Nível I
	Analista Técnico Especializado – NS Júnior
	Monitor de Público e Atividades Culturais
	Assistente de Acervo e Conservação
<p>Museu da Inconfidência - MDINC</p> <p>Praça Tiradentes, 139 - Centro Histórico</p> <p>Ouro Preto - MG</p>	Monitor de Público e Atividades Culturais
<p>Museu Solar Monjardim - MSM</p> <p>Rua Professor Carlos Mattos, 33 - Santa Cecília</p> <p>Vitória/ES</p>	Assistente de Acervo e Conservação
	Auxiliar de Escritório - Nível I
	Analista Técnico Especializado – NS Júnior

7.3. Os postos poderão se providos de maneira gradativa e/ou alternada, de acordo com a necessidade e disponibilidade do Museu.

8. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

8.1. A estimativa de quantidades a serem contratadas consta a seguir, com todos os postos diurnos:

		QUANTIDADE
--	--	------------

UNIDADE MUSEOLÓGICA	DESCRIÇÃO/ ESPECIFICAÇÃO	DE POSTOS
Museu do Diamante - MD	Analista Técnico Especializado – NS Júnior - 40 horas semanais	2
	Monitor de Público e Atividades Culturais - 40 horas semanais	3
	Assistente de Acervo e Conservação - 40 horas semanais	1
Museu do Ouro - MDO	Auxiliar de Escritório - Nível I - 40 horas semanais	1
	Analista Técnico Especializado – NS Júnior - 40 horas semanais	3
	Monitor de Público e Atividades Culturais - 40 horas semanais	3
	Assistente de Acervo e Conservação - 40 horas semanais	1
Museu Regional Casa dos Ottoni - MRCO	Auxiliar de Escritório - Nível I - 40 horas semanais	1
	Analista Técnico Especializado – NS Júnior - 40 horas semanais	2
	Monitor de Público e Atividades Culturais - 40 horas semanais	3
	Assistente de Acervo e Conservação - 40 horas semanais	1
Museu Regional de Caeté - MRDC	Auxiliar de Escritório - Nível I - 40 horas semanais	1
	Analista Técnico Especializado – NS Júnior - 40 horas semanais	1
	Vigia - 40 horas semanais	1
	Monitor de Público e Atividades Culturais - 40 horas semanais	3
Museu Regional de São João Del-Rei - MRSJDR	Auxiliar de Escritório - Nível I - 40 horas semanais	3
	Analista Técnico Especializado – NS Júnior - 40 horas semanais	3
	Monitor de Público e Atividades Culturais - 40 horas semanais	3

	Assistente de Acervo e Conservação - 40 horas semanais	1
Museu Solar Monjardim - MSM	Assistente de Acervo e Conservação - 40 horas semanais	1
	Auxiliar de Escritório - Nível I - 40 horas semanais	1
	Analista Técnico Especializado – NS Júnior - 40 horas semanais	2
Museu da Inconfidência - MDINC	Monitor de Público e Atividades Culturais - 40 horas semanais	6
Total de postos		47

9. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 4.621.900,32

9.1. A fim de se estimar preliminarmente o valor da contratação, foram levantadas contratações similares feitas pela Administração Pública, com base nas orientações da Instrução Normativa nº 65, de 07 de julho de 2021, que dispõe sobre o procedimento administrativo para a realização de pesquisa de preços para aquisição de bens e contratação de serviços em geral, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

9.2. Os levantamentos de contratações similares da administração, bem com as pesquisas em sites especializados que dão suporte a formação dos salários e custos para a contratação são apresentados a seguir:

ANALISTA TÉCNICO ESPECIALIZADO – NS JÚNIOR - 44 HORAS SEMANAIS					
INSTITUIÇÃO/PREGÃO	HORAS SEMANAIS	CUSTO MENSAL DO POSTO	CUSTO TOTAL ANUAL	PROPORÇÃO 44 H/S	ESTIMATIVA 7 POSTOS
Pregão nº 03/2022 - UASG: 423034 - Escritório de Representação do Ibram em MG-ES. Analista Técnico Especializado. Proc. 01469.000238/2021-33	44	R\$ 8.075,52	R\$ 96.906,26	R\$ 96.906,24	R\$ 678.343,68
Pregão nº 03/2022 UASG: 423033 Escritório de Representação do Ibram no RJ. Analista Técnico Especializado Pleno	40	R\$ 9.790,30	R\$ 117.483,60	R\$ 129.231,96	R\$ 904.623,72
Pregão nº 05/2022 UASG: 113204 SAE-IRD - Instituto de Radioproteção e Dosimetria - RJ. Assistente Administrativo Pleno	44	R\$ 5.129,74	R\$ 61.556,88	R\$ 61.556,88	R\$ 430.898,16
VALOR MÉDIO ESTIMADO GLOBAL					R\$ 671.288,52
ANALISTA TÉCNICO ESPECIALIZADO – NS JÚNIOR - 40 HORAS SEMANAIS					

INSTITUIÇÃO/PREGÃO	HORAS SEMANAIS	CUSTO MENSAL DO POSTO	CUSTO TOTAL ANUAL	PROPORÇÃO 40 H/S	ESTIMATIVA 4 POSTOS
Pregão nº 03/2022 UASG: 423034 Escritório de Representação do Ibram em MG-ES. Analista Técnico Especializado. Proc. 01469.000238/2021-33	44	R\$ 8.075,52	R\$ 96.906,26	R\$ 88.096,58	R\$ 352.386,33
Pregão nº 03/2022 UASG: 423033 Escritório de Representação do Ibram no RJ. Analista Técnico Especializado Pleno	40	R\$ 9.790,30	R\$ 117.483,60	R\$ 117.483,60	R\$ 469.934,40
Pregão nº 05/2022 UASG: 113204 SAE-IRD - Instituto de Radioproteção e Dosimetria - RJ. Assistente Administrativo Pleno	44	R\$ 5.129,74	R\$ 61.556,88	R\$ 55.960,80	R\$ 223.843,20
VALOR MÉDIO ESTIMADO GLOBAL					R\$ 348.721,31

AUXILIAR DE ESCRITÓRIO - Nível I - 44 HORAS SEMANAIS					
INSTITUIÇÃO/PREGÃO	HORAS SEMANAIS	CUSTO MENSAL DO POSTO	CUSTO TOTAL ANUAL	PROPORÇÃO 44 H/S	ESTIMATIVA 5 POSTOS
Pregão nº 03/2022 UASG: 423034 Escritório de Representação do Ibram em MG-ES. Auxiliar de Escritório Proc. 01469.000238/2021-33	44	R\$ 5.169,90	R\$ 62.038,84	R\$ 62.038,80	R\$ 310.194,00
Pregão nº 03/2022 UASG: 423033 Escritório de Representação do Ibram no RJ. Apoio Administrativo II Proc 01435.000101/2022-57	40	R\$ 6.645,30	R\$ 79.743,60	R\$ 87.717,96	R\$ 438.589,80
Pregão nº 60/2022 UASG: 153028 Universidade Federal de Alfenas - MG. Auxiliar Administrativo	44	R\$ 4.605,90	R\$ 55.270,80	R\$ 55.270,80	R\$ 276.354,00
VALOR MÉDIO ESTIMADO GLOBAL					R\$ 341.712,60

AUXILIAR DE ESCRITÓRIO - Nível I - 40 HORAS SEMANAIS					
INSTITUIÇÃO/PREGÃO	HORAS SEMANAIS	CUSTO MENSAL DO POSTO	CUSTO TOTAL ANUAL	PROPORÇÃO 40 H/S	ESTIMATIVA 2 POSTOS
Pregão nº 03/2022 UASG: 423034 Escritório de Representação do Ibram em MG-ES. Auxiliar de Escritório Proc. 01469.000238/2021-33	44	R\$ 5.169,90	R\$ 62.038,84	R\$ 56.398,91	R\$ 112.797,82
Pregão nº 03/2022 UASG: 423033 Escritório de Representação do Ibram					

no RJ. Apoio Administrativo II Proc 01435.000101/2022-57	40	R\$ 6.645,30	R\$ 79.743,60	R\$ 79.743,60	R\$ 159.487,20
Pregão nº 60/2022 UASG: 153028 Universidade Federal de Alfenas - MG. Auxiliar Administrativo	44	R\$ 4.605,90	R\$ 55.270,80	R\$ 50.246,18	R\$ 100.492,36
VALOR MÉDIO ESTIMADO GLOBAL					R\$ 124.259,13

MONITOR DE PÚBLICO E DE ATIVIDADES ARTÍSTICO-CULTURAIS - 44 HORAS SEM.					
INSTITUIÇÃO/PREGÃO	HORAS SEMANAIS	CUSTO MENSAL DO POSTO	CUSTO TOTAL ANUAL	PROPORÇÃO 44 H/S	ESTIMATIVA 9 POSTOS
Instituto Brasileiro de Museus - Museu do Diamante - Contrato nº 15 /2019. Repactuação 3º T. A. Proc.: 01469.000474/2019-35	40	R\$ 4.776,96	R\$ 57.323,52	R\$ 63.055,87	R\$ 567.502,85
Instituto Brasileiro de Museus - Contrato nº 01/2021 - Médias do custo do 2º T.A. entre os Museus do RJ Planilha (SEI nº 2100755). 01435.000218/2020-79	44	R\$ 5.138,78	R\$ 61.665,42	R\$ 61.665,36	R\$ 554.988,24
Pregão 22/2022 - CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM / COFEN - UASG 389320. Monitor de Exposição	44	R\$ 4.382,46	R\$ 52.589,52	R\$ 52.589,52	R\$ 473.305,68
VALOR MÉDIO ESTIMADO GLOBAL					R\$ 531.932,26

MONITOR DE PÚBLICO E DE ATIVIDADES ARTÍSTICO-CULTURAIS 40 HORAS SEM.					
INSTITUIÇÃO/PREGÃO	HORAS SEMANAIS	CUSTO MENSAL DO POSTO	CUSTO TOTAL ANUAL	PROPORÇÃO 40 H/S	ESTIMATIVA 3 POSTOS
Instituto Brasileiro de Museus - Museu do Diamante - Contrato nº 15 /2019. Repac. 3º T. A. Proc.: 01469.000474/2019-35	40	R\$ 4.776,96	R\$ 57.323,52	R\$ 57.323,52	R\$ 171.970,56
Instituto Brasileiro de Museus - Contrato nº 01/2021 - Médias do custo do 2º T.A. entre os Museus do RJ Planilha (SEI nº 2100755). 01435.000218/2020-79	44	R\$ 5.138,78	R\$ 61.665,42	R\$ 56.059,42	R\$ 168.178,25
Pregão 22/2022 - CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM / COFEN - UASG 389320. Monitor de Exposição	44	R\$ 4.382,46	R\$ 52.589,52	R\$ 47.808,65	R\$ 143.425,96
VALOR MÉDIO ESTIMADO GLOBAL					R\$ 161.191,59

ASSISTENTE DE ACERVO E CONSERVAÇÃO - 44 HORAS SEMANAIS					
		CUSTO			

INSTITUIÇÃO/PREGÃO	HORAS SEMANAIS	MENSAL DO POSTO	CUSTO TOTAL ANUAL	PROPORÇÃO 44 H/S	ESTIMATIVA 3 POSTOS
Instituto Brasileiro de Museus - Museu do Diamante - Contrato nº 15 /2019. Repac. 3º T. A. Proc.: 01469.000474/2019-35	40	R\$ 5.211,29	R\$ 62.535,48	R\$ 68.789,03	R\$ 206.367,08
Instituto Brasileiro de Museus - Museu das Bandeiras - Contrato 04 /2022 - 2ª Repac. Processo 01453.000070/2020-54	44	R\$ 4.305,19	R\$ 51.662,28	R\$ 51.662,28	R\$ 154.986,84
Conselho Federal de Enfermagem UASG: 389320. Pregão nº 22/2022 - Museólogo	44	R\$ 6.373,38	R\$ 76.480,56	R\$ 76.480,56	R\$ 229.441,68
VALOR MÉDIO ESTIMADO GLOBAL					R\$ 196.931,87

ASSISTENTE DE ACERVO E CONSERVAÇÃO - 40 HORAS SEMANAIS					
INSTITUIÇÃO/PREGÃO	HORAS SEMANAIS	CUSTO MENSAL DO POSTO	CUSTO TOTAL ANUAL	PROPORÇÃO 40 H/S	ESTIMATIVA 1 POSTO
Instituto Brasileiro de Museus - Museu do Diamante - Contrato nº 15 /2019. Repac. 3º T.A. Proc.: 01469.000474/2019-35	40	R\$ 5.211,29	R\$ 62.535,48	R\$ 62.535,48	R\$ 66.156,28
Instituto Brasileiro de Museus - Museu das Bandeiras - Contrato 04 /2022 -2ª Repac. Processo 01453.000070/2020-54	44	R\$ 4.305,19	R\$ 51.662,28	R\$ 46.965,71	R\$ 49.685,02
Conselho Federal de Enfermagem UASG: 389320. Pregão nº 22/2022 - Museólogo	44	R\$ 6.373,38	R\$ 76.480,56	R\$ 69.527,78	R\$ 73.553,44
VALOR MÉDIO ESTIMADO GLOBAL					R\$ 63.131,58

VIGIA - 40 HORAS SEMANAIS					
INSTITUIÇÃO/PREGÃO	HORAS SEMANAIS	CUSTO MENSAL DO POSTO	CUSTO TOTAL ANUAL	PROPORÇÃO 40 H/S	ESTIMATIVA 1 POSTO
Pregão Eletrônico Nº 1/2023 - Instituto Brasileiro de Museus - Vigia. Museu do Ouro /MDO. Processo Nº 01469.000120 /2022-96	44	R\$ 3.937,49	R\$ 47.249,88	R\$ 42.954,44	R\$ 45.441,50
Pregão Eletrônico Nº 1/2023 - Instituto Brasileiro de Museus	44	R\$ 3.750,00	R\$ 45.000,00	R\$ 40.909,09	R\$ 43.277,73

- Vigia. Museu Regional de São João del-Rei/MRSJDR. Processo Nº 01469.000120/2022-96					
Pregão Eletrônico Nº 1/2023 - Instituto Brasileiro de Museus - Vigia. Museu do Diamante /MD. Processo Nº 01469.000120 /2022-96	44	R\$ 3.833,00	R\$ 45.996,00	R\$ 41.814,55	R\$ 44.235,61
VALOR MÉDIO ESTIMADO					R\$ 63.131,58

9.3 A pesquisa foi realizada por intermédio da consulta nos editais disponíveis no site Painel de Preços do Governo Federal e de contratos vigentes para postos correlatos no âmbito do próprio Ibram e contratos administrativos firmados por outros entes públicos, contudo acredita-se que dada a especificidade de cada contratação o valor médio estimado dessas contratações, não refletem a presente contratação.

9.4 Desta forma, a partir do levantamento realizado dos postos desejados, optou-se em adotar como referência a Convenção Coletiva CCT MG001474/2023 da SINSERHT-MG SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM RECURSOS HUMANOS E TRABALHO TEMPORÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, que tem uma ampla abrangência territorial, que abarca todos os locais de prestação dos serviços em Minas Gerais e condições de representatividade das categorias que compõe a contratação, além desta, tem-se como referência a CCT ES000151/2023 SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONS NO ESTADO DO ES, considerando as categorias que prestarão serviços no Espírito Santo. Desta forma, para os postos com função e piso claramente definidos neste instrumento e sem outros parâmetros que impactem na formação salarial, tem-se:

Auxiliar de Escritório - MG 44hrs	R\$ 1.788,66
Auxiliar de Escritório - MG 40hrs	R\$ 1.626,05
Vigia - MG 40hrs	R\$ 1.694,54
Auxiliar de Escritório - ES 40hrs	R\$ 1626,02

FIXAÇÃO SALARIAL DOS DEMAIS POSTOS:

9.5 Contudo, observa-se que não há previsão de todos os postos pleiteados nas supracitadas CCTs, acrescenta-se, ainda, a necessidade de um detalhamento maior das atividades e critérios técnicos para ocupação destes postos, fatores que motivaram a fixação dos valores de salários, objetivando garantir a qualidade mínima dos serviços prestados ao Ibram, com respaldo no entendimento do Tribunal de Contas da União – TCU sobre o assunto, conforme Acórdão 614/2008 – Plenário. No referido Acórdão, o TCU entendeu ser vedada a fixação de piso salarial para serviços que devam ser medidos e pagos por resultados, ressalvando que, no caso concreto, poder-se-á optar pela fixação de pisos salariais nas seguintes letras:

“Na contratação de mão-de-obra terceirizada pela Administração Pública, há que se considerar dois aspectos: a obrigatoriedade de adoção dos pisos salariais definidos em pactos laborais e a possibilidade de serem estipulados valores mínimos de remuneração com base em pesquisas de mercado calçadas em dados fidedignos obtidos junto a associações e sindicatos de cada categoria profissional e com base em informações divulgadas por outros órgãos públicos. Em cada caso concreto é que se poderá aferir se essa fixação de pisos salariais nas licitações de execução indireta de serviços pagos por disponibilidade ou baseados na locação de postos de trabalho configura-se na melhor solução para resguardar o interesse público”.

9.6 O modelo da contratação em tela é o denominado pelo Tribunal de Contas da União de alocação de postos de trabalho (também denominado fornecimento de mão de obra ou locação de mão de obra), conforme o entendimento consignado no Acórdão nº 2784 /2012 – TCU – Plenário, in

verbis: Na contratação de execução indireta de serviços por meio de alocação de postos de trabalho, o órgão contratante solicita que a empresa contratada coloque à sua disposição número certo de empregados para desenvolver, sob supervisão do órgão, atividades instrumentais ou complementares conforme por ele determinado. Em razão das características do modelo, o pagamento dos serviços, em geral, é feito com base na simples disponibilização de pessoal, independentemente de haver efetiva execução de serviços durante o tempo em que o empregado permanece à disposição da Administração.

9.7 De maneira a fixação adequada dos salários foi realizada ampla pesquisa de mercado por intermédio da consulta nos editais disponíveis no site "Painel de Preços", contratos vigentes para postos correlatos no âmbito do próprio Ibram, contratos administrativos firmados por outros entes públicos, quanto ao salário dos profissionais para fins de prestação de serviços de natureza similar àqueles requeridos na pretendida contratação.

9.8 Nas pesquisas realizadas, observou-se poucos referenciais em contratações públicas similares, desta forma, para uma formação salarial realista, buscou-se outras fontes, em complemento as inicialmente localizadas. Nesse sentido, utilizou-se as informações de sites especializados em levantamento de pisos salariais, sendo estes "www.dissidio.com.br"; "www.cargos.com.br"; "www.salario.com.br". Todas as informações localizadas, constam a seguir:

ANALISTA TÉCNICO ESPECIALIZADO – NS JÚNIOR				
INSTITUIÇÃO/PREGÃO	HORAS SEMANAIS	SALÁRIO MENSAL DO POSTO	PROPORÇÃO 44 H/S	PROPORÇÃO 40 H /S
Pregão nº 03/2022 - UASG: 423034 - Escritório de Representação do Ibram em MG- ES. Analista Técnico Especializado. Proc. 01469.000238/2021-33	44	R\$ 4.234,03	R\$ 4.234,03	R\$ 3.849,12
Pregão nº 03/2022 UASG: 423033 Escritório de Representação do Ibram no RJ. Analista Técnico Especializado Junior	40	R\$ 4.193,15	R\$ 4.612,47	R\$ 4.193,15
Pregão nº 05/2022 UASG: 113204 SAE-IRD - Instituto de Radioproteção e Dosimetria - RJ. Assistente Administrativo Pleno	44	R\$ 2.725,65	R\$ 2.725,65	R\$ 2.477,86
VALOR DO SALÁRIO MÉDIO ESTIMADO			R\$ 3.857,38	R\$ 3.506,71

MONITOR DE PÚBLICO E DE ATIVIDADES ARTÍSTICO-CULTURAIS				
INSTITUIÇÃO/PREGÃO	HORAS SEMANAIS	SALÁRIO MENSAL DO POSTO	PROPORÇÃO 44 H/S	PROPORÇÃO 40 H /S
Instituto Brasileiro de Museus - Museu do Diamante - Contrato nº 15/2019. Repac. 3º T. A. Proc.: 01469.000474/2019-35	40	R\$ 2.403,23	R\$ 2.643,55	R\$ 2.403,23
Instituto Brasileiro de Museus - Contrato nº 01 /2021 - Médias do custo do 2º T.A. entre os Museus do RJ Planilha (SEI nº 2100755). 01435.000218/2020-79	44	R\$ 2.438,87	R\$ 2.438,87	R\$ 2.217,15

Instituto Brasileiro de Museus - Contrato nº 01 /2021 - Médias do custo do 3º T.A. entre os Museu Imperial Planilha (SEI nº 2116519) 01439.000101/2019-11	44	R\$ 2.366,95	R\$ 2.366,95	R\$ 2.208,49
VALOR DO SALÁRIO MÉDIO ESTIMADO			R\$ 2.562,02	R\$ 2.329,11

ASSISTENTE DE ACERVO E CONSERVAÇÃO				
INSTITUIÇÃO/PREGÃO	HORAS SEMANAIS	SALÁRIO MENSAL DO POSTO	PROPORÇÃO 44 H/S	PROPORÇÃO 40 H /S
Instituto Brasileiro de Museus - Museu do Diamante - Contrato nº 15/2019. Repac. 3º T.A. Proc.: 01469.000474/2019-35	40	R\$ 2.507,81	R\$ 2.758,59	R\$ 2.507,81
Instituto Brasileiro de Museus - Museu das Bandeiras - Contrato 04/2022 -2ª Repac. Processo 01453.000070/2020-54	44	R\$ 1.636,50	R\$ 1.636,50	R\$ 1.487,73
Conselho Federal de Enfermagem UASG: 389320. Pregão nº 22/2022 - Museólogo	44	R\$ 3.075,29	R\$ 3.075,29	R\$ 2.795,72
VALOR DO SALÁRIO MÉDIO ESTIMADO			R\$ 2.490,13	R\$ 2.263,75

ANALISTA TÉCNICO ESPECIALIZADO – NS JÚNIOR				
SITE ESPECIALIZADO	HORAS SEMANAIS	SALÁRIO MENSAL DO POSTO	PROPORÇÃO 44 H/S	PROPORÇÃO 40 H /S
Cargos.com.br	42	R\$ 4.026,12	R\$ 4.217,84	R\$ 3.834,40
Salario.com.br	44	R\$ 4.312,92	R\$ 4.312,92	R\$ 3.920,84
Dissidio.com.br	42	R\$ 4.011,95	R\$ 4.203,00	R\$ 3.820,90
VALOR DO SALÁRIO MÉDIO ESTIMADO			R\$ 4.244,59	R\$ 3.858,71

MONITOR DE PÚBLICO E DE ATIVIDADES ARTÍSTICO-CULTURAIS				
SITE ESPECIALIZADO	HORAS SEMANAIS	SALÁRIO MENSAL DO POSTO	PROPORÇÃO 44 H/S	PROPORÇÃO 40 H /S
Cargos.com.br	40	R\$ 2.180,99	R\$ 2.399,09	R\$ 2.180,99
Salario.com.br	41	R\$ 1.502,93	R\$ 1.612,90	R\$ 1.466,27
Dissidio.com.br	41	R\$ 1.476,96	R\$ 1.585,03	R\$ 1.440,94
VALOR DO SALÁRIO MÉDIO ESTIMADO			R\$ 1.865,67	R\$ 1.696,07

ASSISTENTE DE ACERVO E CONSERVAÇÃO				
	HORAS	SALÁRIO	PROPORÇÃO 44	PROPORÇÃO 40 H

SITE ESPECIALIZADO	SEMANAIS	MENSAL DO POSTO	H/S	/S
Cargos.com.br	40	R\$ 2.776,23	R\$ 3.053,85	R\$ 2.776,23
Salario.com.br	40	R\$ 3.285,75	R\$ 3.614,33	R\$ 3.285,75
Dissidio.com.br	40	R\$ 3.241,65	R\$ 3.565,82	R\$ 3.241,65
VALOR DO SALÁRIO MÉDIO ESTIMADO			R\$ 3.411,33	R\$ 3.101,21

ANALISTA TÉCNICO ESPECIALIZADO – NS JÚNIOR		
FONTE DE PESQUISA	PROPORÇÃO 44 H /S	PROPORÇÃO 40 H /S
MÉDIA SALARIAL - Painel de Preços	R\$ 3.857,38	R\$ 3.506,71
MÉDIA SALARIAL - Pesquisa em sites especializados	R\$ 4.244,59	R\$ 3.858,71

MONITOR DE PÚBLICO E DE ATIVIDADES ARTÍSTICO-CULTURAIS		
FONTE DE PESQUISA	PROPORÇÃO 44 H /S	PROPORÇÃO 40 H /S
MÉDIA SALARIAL - Painel de Preços	R\$ 2.562,02	R\$ 2.329,11
MÉDIA SALARIAL- Pesquisa em sites especializados	R\$ 1.865,67	R\$ 1.696,07

ASSISTENTE DE ACERVO E CONSERVAÇÃO		
FONTE DE PESQUISA	PROPORÇÃO 44 H /S	PROPORÇÃO 40 H /S
MÉDIA SALARIAL - Painel de Preços	R\$ 2.490,13	R\$ 2.263,75
MÉDIA SALARIAL - Pesquisa em sites especializados	R\$ 3.411,33	R\$ 3.101,21

MÉDIA SALARIAL GERAL	R\$ 3.071,85	R\$ 2.792,59
-----------------------------	---------------------	---------------------

9.10 A partir dos levantamentos supracitados e considerando que estes postos irão prestar serviços com grau de complexidade similar, respeitando sua área de formação e atuação, mas com a finalidade comum de auxílio ao museu na sua missão instituição, entende-se, salvo melhor juízo, que estes fazem jus a mesma remuneração, desta forma, fixou-se o salário, a partir das médias salariais determinadas tanto pelas contratações similares, quanto pelo mercado, considerando as fontes especializadas, ao final a média salarial geral ficou em **R\$ 3.071,85 para 44h e R\$ 2.792,59 para 40h.**

9.11 Esta metodologia considerou os valores praticados no mercado em consonância com o local de atuação, sendo este, museus do interior de Minas Gerais e em Vitória-ES, o grau de complexidade e exigências inerentes as atribuições dos postos. Sabe-se que a média salarial varia muito, já que nesta recaem indicadores como tempo de experiência, tempo de formação, competências pessoais e profissionais, local de prestação, oferta e procura, entre outros. Desta forma, considerando a confluência dos Postos, infere-se como justificável a aplicação da mesma metodologia.

9.12 Ressalta-se que não haverá prejuízo a administração, já que os salários respeitam a média do mercado e são inclusive menores aos praticados em Capitais ou se comparados à parâmetros isolados, além disso conforme já mencionado neste artefato o pagamento superior ao piso salarial é uma prática lícita, com embasamento legal quando o fim visa a contratação de profissionais mais especializados proporcionando maior qualidade e eficiência aos serviços prestados à administração.

9.13 Desta forma, resume-se a composição salarial conforme o quadro abaixo:

Posto	Salário
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO - MG 44hrs	R\$ 1.788,66
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO - MG 40hrs	R\$ 1.626,05
VIGIA- MG 40hrs	R\$ 1.694,54
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO - ES 40hrs	R\$ 1.626,02
ANALISTA TÉCNICO ESPECIALIZADO – NS JÚNIOR - 44hrs	R\$ 3.071,85
ANALISTA TÉCNICO ESPECIALIZADO – NS JÚNIOR - 40hrs	R\$ 2.792,59
MONITOR DE PÚBLICO E DE ATIVIDADES ARTÍSTICO-CULTURAIS - 44hrs	R\$ 3.071,85
MONITOR DE PÚBLICO E DE ATIVIDADES ARTÍSTICO-CULTURAIS - 40hrs	R\$ 2.792,59
ASSISTENTE DE ACERVO E CONSERVAÇÃO - 44hrs	R\$ 3.071,85
ASSISTENTE DE ACERVO E CONSERVAÇÃO - 40hrs	R\$ 2.792,59

Considerando que para alguns postos houve a necessidade de levantamento do valor do salário base, já que o piso salarial definido em CCT trata-se de uma base mínima para remuneração, sem agregar tempo de experiência e exigências específicas necessárias aos referidos postos, as quais estão detalhadas neste artefato. Desta forma, para um dimensionamento mais preciso do valor global da contratação, baseou-se em três vezes o valor do salário do posto, considerando que ao salário ainda ocorrerá a incidência de encargos e benefícios, ressalta-se que este valor será confirmado na fase de pesquisa de mercado.

POSTO	Salário	Salário x3	Custo anual	Qtd.	TOTAL
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO - MG 44hrs	R\$ 1.788,66	R\$ 5.365,98	R\$ 64.391,76	5	R\$ 321.958,80
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO - MG 40hrs	R\$ 1.626,05	R\$ 4.878,15	R\$ 58.537,80	1	R\$ 58.537,80
VIGIA- MG 40hrs	R\$ 1.694,54	R\$ 5.083,62	R\$ 61.003,44	1	R\$ 61.003,44
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO - ES 40hrs	R\$ 1.626,02	R\$ 4.878,06	R\$ 58.536,72	1	R\$ 58.536,72
ANALISTA TÉCNICO ESPECIALIZADO –					

NS JÚNIOR - 44hrs	R\$ 3.071,85	R\$ 9.215,55	R\$ 110.586,60	8	R\$ 884.692,80
ANALISTA TÉCNICO ESPECIALIZADO – NS JÚNIOR - 40hrs	R\$ 2.792,59	R\$ 8.377,77	R\$ 100.533,24	5	R\$ 502.666,20
MONITOR DE PÚBLICO E DE ATIVIDADES ARTÍSTICO-CULTURAIS - 44hrs	R\$ 3.071,85	R\$ 9.215,55	R\$ 110.586,60	9	R\$ 995.279,40
MONITOR DE PÚBLICO E DE ATIVIDADES ARTÍSTICO-CULTURAIS - 40hrs	R\$ 2.792,59	R\$ 8.377,77	R\$ 100.533,24	12	R\$ 1.206.398,88
ASSISTENTE DE ACERVO E CONSERVAÇÃO - 44hrs	R\$ 3.071,85	R\$ 9.215,55	R\$ 110.586,60	3	R\$ 331.759,80
ASSISTENTE DE ACERVO E CONSERVAÇÃO - 40hrs	R\$ 2.792,59	R\$ 8.377,77	R\$ 100.533,24	2	R\$ 201.066,48
				47	R\$ 4.621.900,32

10. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

10.1. A Lei 14.133/2021, em seu Art. 47. diz que: *As licitações de serviços atenderão aos princípios:*

I - da padronização, considerada a compatibilidade de especificações estéticas, técnicas ou de desempenho;

II - do parcelamento, quando for tecnicamente viável e economicamente vantajoso.

§ 1º Na aplicação do princípio do parcelamento deverão ser considerados:

I - a responsabilidade técnica;

II - o custo para a Administração de vários contratos frente às vantagens da redução de custos, com divisão do objeto em itens;

III - o dever de buscar a ampliação da competição e de evitar a concentração de mercado.

10.2. No entendimento de Marçal Justen Filho, em sua obra "Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos", 13ª edição, o objetivo maior da obrigatoriedade do parcelamento do objeto é a ampliação das vantagens econômicas para a Administração, na medida em que se reduzem as despesas administrativas. Para o referido autor, "a possibilidade de participação de maior número de interessados não é objetivo imediato e primordial, mas instrumento de se obter melhores ofertas (em virtude do aumento da competitividade). Logo, a Administração não pode justificar um fracionamento que acarretar uma elevação dos custos através do argumento de benefício a um número maior de particulares". Isso implica dizer que, embora a Lei tenha adotado

como regra o parcelamento do objeto, **ele somente se justifica e fundamenta quando houver viabilidade técnica e, principalmente, ganho econômico para a Administração Pública.**

10.3 Todavia, essa orientação exige que o parcelamento somente seja efetuado quando não resultar em perda de economia de escala. Não se pode esquecer que a licitação é procedimento administrativo que visa, entre outros aspectos, a que a Administração contrate de forma mais vantajosa possível. Logo, não seria razoável, além de ser ilegal, que o parcelamento não venha ocasionar economia de escala e, por via de consequência, maiores custos para a Administração Pública." Nesse diapasão, conclui-se que o parcelamento da contratação em referência não se justifica, haja vista que não há viabilidade técnica e nem vantagem econômica para a Contratante. Isso porque o pretendido objeto será a prestação de serviços de apoio administrativo, de maneira que seu eventual fracionamento resultaria na existência de diversos contratos firmados com empresas distintas, ocasionando não apenas maiores custos para a Administração, como também grandes dificuldades práticas para a fiscalização e a gestão contratual.

10.4 A Contratação proposta possibilitará ganho de escala, maior praticidade e eficiência na aplicação dos recursos, somado à economia processual de licitar e gerir diversos contratos.

Indivisibilidade do objeto

10.5 A experiência demonstra ser mais adequado e eficiente que a contratação pretendida seja selecionada através de procedimento licitatório constituído em item único, entretanto considerando a existência de várias Unidades Museológicas em locais distintos, vislumbra-se como mais adequado **o agrupamento por Unidade Museológica**, desta forma cada grupo será composto pela Unidade e todos os postos necessários a esta, possibilitando a competitividade, e evitando vários contratos distintos de difícil gestão num cenário de poucos servidores disponíveis para esta função.

11. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

11.1. Não há contratações nem a necessidade de contratações correlatas.

12. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

12.1. A presente Contratação encontra-se prevista no Plano anual de Contratações das unidades museológicas e foram cadastradas e aprovadas no sistema de Planejamento e Gerenciamento de Contratações - PGC.

13. Benefícios a serem alcançados com a contratação

13.1. Os serviços terceirizados demandados irão fornecer apoio e suporte às atividades institucionais, permitindo aos servidores atuarem de forma mais ágil, eficiente e segura. bem como aprimorar o nível dos serviços disponibilizados por esses profissionais aos museus.

13.2. Além disso, pretende-se alcançar os seguintes benefícios gerais:

- melhor produtividade e agilidade nos processos;
- celeridade, de forma especializada, da execução de demandas existentes;
- continuidade dos serviços atualmente prestados;
- melhor salvaguarda dos acervos dos museus;
- melhor comunicação institucional;
- melhoria no atendimento ao público.

14. Providências a serem Adotadas

14.1. Não se aplica. Não é necessário preparar adequação interna para a prestação desses serviços, que já são prestados de forma terceirizada há tempos, com rotinas e procedimentos de acompanhamento já instituídos.

14.2. No caso dos novos postos de serviços deve-se preparar um ambiente para receber os novos colaboradores, dando-os estrutura para executarem seus serviços. Cabendo a cada unidade museológica providencia as adequações necessárias para recebê-los.

15. Possíveis Impactos Ambientais

15.1 Considerando o desenvolvimento nacional sustentável previsto na Lei 14.133/21 busca-se uma contratação alinhada com ações que promovam, no que couber, a proteção ao meio ambiente e a redução das desigualdades regionais e sociais.

15.2. Nesse sentido, há que se observar o disposto na IN SLTI/MP nº 1, de 19 de janeiro de 2010, que dispõe sobre os critérios de sustentabilidade ambiental na aquisição de bens, contratação de serviços ou obras pela Administração Pública Federal, desta forma a contratada deverá observar o art 6º do referido normativo, além de priorizar a utilização de materiais menos abrasivos, duráveis e certificados. E em continuidade, esta deverá ser observar também, no que couber, o Guia Nacional de Licitações Sustentáveis.

16. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.


16.1. Justificativa da Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara, com base no estudo realizado, que a contratação pleiteada é viável, necessária e adequada à instituição, nos termos e condições apresentados neste Estudo Técnico Preliminar.

17. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

Despacho: Em Diamantina,

Documento assinado digitalmente
 **CASSIA TATIANE TEIXEIRA**
Data: 21/10/2024 10:34:41-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

CASSIA TATIANE TEIXEIRA

Diretora

Despacho: Em Belo Horizonte,

DEBORA REGINA CARDOSO PREZOTO GOMES

Chefe de Divisão



Assinou eletronicamente em 16/10/2024 às 17:01:17.

Despacho: Em Serro,


DIEGO MORTIMER RODRIGUES

Assistente Técnico



Assinou eletronicamente em 16/10/2024 às 20:37:05.

Despacho: Em São João del-Rei,

Documento assinado digitalmente
 **JOAO VICTOR VILAS BOAS MILITANI**
Data: 21/10/2024 10:01:54-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

JOAO VICTOR VILAS BOAS MILITANI

Chefe de Serviços

Despacho: Em Vitória,

EVALDO PEREIRA PORTELA

Diretor



Assinou eletronicamente em 17/10/2024 às 09:42:59.

Despacho: Em Sabará,

MARCIA DE OLIVEIRA ROCHA

Assistente



Assinou eletronicamente em 17/10/2024 às 14:43:12.

Despacho: Em Ouro Preto,

TALITA DE MENDONCA SILVA

Técnico em Assuntos Culturais



Assinou eletronicamente em 16/10/2024 às 23:07:18.

Despacho: Em Caeté,

ROGERIO MAGALHAES COUTINHO

Técnico em assuntos culturais



Assinou eletronicamente em 17/10/2024 às 09:49:41.

Lista de Anexos

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - CCT_SINSEHT__2023.2024 MG.pdf (307.06 KB)
- Anexo II - CCT ES SINDILIMPE2023.pdf (313.19 KB)
- Anexo III - Monitor Pesquisa sites.pdf (2.35 MB)
- Anexo IV - auxiliardemuseus Pesquisa sites.pdf (1.72 MB)
- Anexo V - analistaadm Pesquisa Sites.pdf (2.09 MB)

Anexo I - CCT_SINERHT__2023.2024 MG.pdf

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2023 a 31 de março de 2024 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em empresas de assessorias, perícias, informações, pesquisas das Empresas de Prestação de Serviços em Recursos Humanos e Trabalho Temporário**, com abrangência territorial em todo Estado de Minas Gerais exceto na cidade de Uberlândia/MG.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS
A partir de 1º de abril de 2023, nenhum empregado abrangido pela presente Convenção poderá receber piso salarial inferior aos **previstos na tabela anexa**, respeitados condições mais benéficas as categorias diferencias com negociações próprias e mais benéficas que foram corrigidos em percentuais diferenciados para ajuste as condições de mercado e defasagens provocadas por aumentos dos índices econômicos.

Parágrafo Primeiro: É permitida a redução do piso no caso de jornada de trabalho inferior à estabelecida em lei, 220 horas mensais proporcionalmente às horas trabalhadas, exceto jornada 12 x 36 (doze por trinta e seis).

Parágrafo Segundo: Independentemente da denominação do cargo e/ou função ocupado, a todos os trabalhadores, que por força de contrato de terceirização ou prestação de serviços, desenvolvam serviços de tratamento de documentos oriundos de envelopes de caixa rápido ou correlato, não poderá ser aplicado piso salarial inferior à **R\$ 1.600,32 (hum mil, seiscentos reais e trinta e dois centavos)**.

Parágrafo Terceiro: Com a regulamentação da terceirização de serviços de acordo com a Lei 13.467/17 as partes convencionam que novos pisos salariais serão criados, não se permitindo a aplicação daquele previsto no quadro da presente cláusula para a função “Demais funções terceirizadas”.

Parágrafo Quarto: O Leiturista que utilizar veículo próprio ou outro veículo deverá receber em contrapartida valores correspondentes ao aluguel do veículo, depreciação, manutenção e consumo, podendo também ser negociado este ressarcimento para o pagamento por km rodado. O valor mínimo será de **R\$ 3.260,39 (três mil duzentos e sessenta reais e trinta e nove centavos)** por mês, já incluso o salário para uma jornada de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.

Parágrafo Quinto: O piso salarial da Telefonista é para carga horária de 180 horas/mês

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL
Os salários da categoria profissional serão corrigidos em 1º de abril de 2023 no percentual de 6,50% (seis vírgula cinquenta por cento) a ser aplicado sobre o salário de março de 2023.

Parágrafo Único: As empresas poderão compensar todas as antecipações de caráter espontâneo concedidas neste período. Será permitida a aplicação proporcional do índice de empregados admitidos a partir de 01/04/2022, desde que o salário não fique inferior ao piso da respectiva função.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS
Estabelece-se o adicional de hora extra no percentual de 100% (cem inteiros por cento), devendo incidir sobre o salário hora diurno ou, quando for o caso, sobre o salário acrescido do adicional noturno. As horas extras restringem-se aos casos de absoluta necessidade.

Parágrafo Primeiro: As horas extras laboradas por empregados terceirizados obedecerão à Convenção Coletiva do Tomador ou Contratante, com relação a adicional e demais condições.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que, em caso de falta da Convenção Coletiva de Trabalho do tomador/contratante será respeitada a Convenção Coletiva do SINTAPPI – MG x SINSERHT – MG (100%).

Parágrafo Terceiro: As horas extras laboradas pelo empregado devem refletir no repouso semanal remunerado, de conformidade com o dispositivo legal da legislação trabalhista.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL TRANSFERÊNCIA
Em caso de necessidade de serviço, quando houver mudança de domicílio, o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da constante do contrato, ficando, neste caso, obrigado a um pagamento suplementar nunca inferior a 30% (trinta inteiros por cento) do salário, enquanto durar tal situação.

COMISSÕES

CLÁUSULA SÉTIMA – COMISSIONISTA
Serão consideradas as comissões pagas nos últimos seis meses trabalhados para efeito de apuração da média a incidir no cálculo de férias, décimo terceiro salário e verbas rescisórias.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS
As empresas deverão observar o previsto na Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, emitidas pelo Governo Federal, contemplando a participação dos empregados nos lucros/resultados das mesmas.

Parágrafo Primeiro: O período a ser considerado deverá ser a partir de janeiro de 2023 com validade até dezembro de 2023.

Parágrafo Segundo: O pagamento dos valores que por ventura forem apurados serão quitados até julho/2024.

Parágrafo Terceiro: Fica estabelecido que as empresas poderão conceder participação nos lucros para os empregados efetivos da administração das empresas através de acordo com o SINTAPPI-MG independentemente dos demais contratados.

Parágrafo Quarto: Quando a empresa Tomadora determinar pagamento a este título para empregados terceirizados, os valores constarão em folha de pagamento da empresa Fornecedora e terão o mesmo tratamento fiscal determinado na lei, ficando isento de contribuições sociais.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - VALE-REFEIÇÃO
As empresas ficam obrigadas a fornecer 22 (vinte dois) vales refeição/alimentação, ou o valor em dinheiro, por mês integralmente trabalhado garantindo o valor mínimo de R\$ 27,00 (vinte sete reais), por dia trabalhado, para todos os empregados que laboram na administração das empresas em sua matriz (sede) ou filial, com exceção das empresas que fornecem alimentação no próprio local de trabalho).

Parágrafo Primeiro: Para os empregados contratados por jornada mensal parcial, estes receberão os vales-refeição/alimentação em números proporcionais aos dias trabalhados.

Parágrafo Segundo: As empresas concederão aos demais empregados/trabalhadores terceirizados de toda categoria auxílio alimentação através de vales refeição/alimentação ou em dinheiro no valor de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais) por dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo Terceiro: Considerando a alta rotatividade do setor bem como o processo burocrático para aquisição do benefício, a distribuição poderá ser feita até 15 (quinze) dias após a admissão.

Parágrafo Quarto: As empresas que já fornecem ou venham a fornecer alimentação aos empregados/trabalhadores em instalação própria ou que seja do tomador de serviços ficarão dispensadas do fornecimento do benefício acima citado. Quando o tomador fornecer diretamente ao terceirizado este benefício igual ao de seus efetivos, as condições e valores serão por eles estabelecidos.

Parágrafo Quinto: A telefonista com carga horária de 180 horas mensais, receberá vale alimentação/refeição por dia trabalhado no valor equivalente a 60% (sessenta por cento) do valor estipulado para 220 horas.

Parágrafo Sexto: Fará jus ao benefício estabelecido nesta cláusula o trabalhador que cumprir jornada igual ou superior a 190 horas mensais, bem como na jornada especial de 12 x 36. O desconto de participação do empregado será de no máximo 20% (vinte por cento).

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE-TRANSPORTE
O valor para subsidiar o transporte poderá ser concedido em dinheiro, creditado junto com a folha de pagamento, sendo que o percentual de desconto previsto em lei será de 6% (seis por cento) do salário no máximo.

Parágrafo Único: Devido a inúmeras dificuldades administrativas, financeiras e burocráticas para aquisição, distribuição de cartões de transporte decorrentes das peculiaridades próprias do setor de Mão de Obra Temporária e Terceirizados, faculta-se as empresas pagar o valor do vale-transporte em dinheiro a seus empregados de forma destacada como “Benefício de Transporte”, valor correspondente à antecipação para deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE
As empresas que fizerem convênio com empresa de assistência médica, a qual terá direito os empregados e dependentes, os valores pagos não serão considerados como salário in natura.
Parágrafo Primeiro: Consideram-se dependentes aquelas pessoas declaradas pelo INSS, estendendo-se aos filhos com idade de até 24 anos que cursam universidade.
Parágrafo Segundo: Fica garantida assistência médica prevista nesta cláusula aos filhos portadores de deficiência física ou mental, sem limite de idade.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO
As empresas contratarão seguro de vida em grupo para todos os empregados celetistas, que será comprovado ao SINTAPPI-MG. O valor do seguro não será em nenhuma hipótese considerado como salário, não incidindo sobre ele nenhum direito trabalhista bem como recolhimentos fiscais.
Parágrafo Único: No caso de evento que implique em indenização e sem prejuízo das demais sanções legais cabíveis, as empresas que não contratarem a apólice de seguro ficarão obrigadas a indenizar diretamente o trabalhador ou seus beneficiários importância em dinheiro equivalente ao dobro dos valores das coberturas.

COBERTURAS:
Morte ou Morte por Acidente:..... R\$ 12.762,96
Assistência Funeral: R\$ 6.381,48
O seguro feito pela seguradora indicada pelo SINSERHT-MG tem preço reduzido considerando a quantidade de vidas.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÃO / PROMOÇÃO
Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, nos termos do Enunciado 159 do T.S.T.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÕES CONTRATUAIS - LEI 6.019/74
Nos contratos regidos pela Lei 6.019/74, as empresas terão prazo de até 10 (dez) dias corridos, após o término do contrato, para o pagamento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JUSTA CAUSA COMUNICAÇÃO POR ESCRITO
O empregador fica obrigado a comunicar ao empregado, por escrito, a sua dispensa, com expressa menção dos fatos que a determinaram, sob pena de presumir-se que não houve dispensa ou, se admitida pelo empregado, que foi levada a efeito sem justa causa. Faculta-se ao empregador remeter à entidade sindical representativa da categoria profissional cópia do comunicado da dispensa nos casos de recusa do empregado em recebê-la, salvo se houver Conselho Paritário de Empresa no estabelecimento, a quem será dada ciência do fato.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
- ESTABILIDADE MÃE
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante, estabilidade provisória no emprego, a partir do início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o fim da licença-maternidade.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
COMPENSAÇÃO DE JORNADA
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Em caso de necessidade de se estabelecer prorrogação ou compensação de jornada, na forma do artigo 59 da CLT, as empresas opcionalmente poderão acionar o SINTAPPI-MG para que realizem assembleia específica dos empregados envolvidos.

DESCANSO SEMANAL
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESCANSO REMUNERADO GARANTIDO AOS DOMINGOS

O descanso semanal remunerado deverá ser preferencialmente aos domingos.

Parágrafo Primeiro: A empresa que adota escala de dias trabalhados, com repouso não coincidente com o domingo, deverá respeitar minimamente 1 (uma) folga aos domingos, a cada período de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Segundo: A segunda-feira de carnaval será considerada feriado para os empregados fixos da administração das empresas.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA DE PLANTÃO

As empresas prestadoras de serviços na área de terceirização de mão de obra ficam facultadas a contratação de jornada de trabalho especial de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Parágrafo Primeiro: Para aqueles que trabalharem sob a denominada “Jornada de Plantão/Escala de Revezamento” as 12 (doze) horas de trabalho serão consideradas como normais, sem incidência de horas extras.

Parágrafo Segundo: Será garantido ao empregado o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para descanso e alimentação.

Parágrafo Terceiro: Consideram-se normais os dias de domingo e feriados laborados nessa jornada especial /escala de revezamento não incidindo a dobra sobre seu valor.

FÉRIAS E LICENÇAS
LICENÇA NÃO REMUNERADA
CLÁUSULA VIGÉSIMA – LICENÇA

A empresa poderá conceder ao seu exclusivo critério, licença não remunerada a pedido do empregado para atenção a objetivos particulares deste.

Parágrafo Único: Durante o período de gozo da licença não remunerada pelo empregado ficará suspensa a contagem do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS INDIVIDUAIS

O empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período imediatamente anterior ou posterior ao da licença-matrimônio, exigindo-se, porém, que a comunicação seja feita por escrito à empresa, com antecedência mínima de 60 dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR - UNIFORME
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – UNIFORME

O empregador que determinar o uso obrigatório de uniforme, inclusive de calçado, deverá fornecê-lo gratuitamente a seus empregados, ficando os mesmos obrigados a usá-lo só em serviço e cuidar de sua preservação e manutenção.

Parágrafo Único: Ocorrendo o desconto indevido e não ressarcido pelo empregador, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas da efetivação do referido desconto, o empregado será reembolsado do mesmo com acréscimo de 30% (trinta inteiros por cento), a título de reparação.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Para justificativa de ausência ao serviço, em até 15 (quinze) dias, por motivo de doença, as empresas aceitarão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo SUS e/ou sindicatos e de médicos particulares (emitidos pelas normas do INSS), desde que haja aceitação pelo serviço médico e odontológico próprio contratado ou indicado pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES AO MÉDICO

Quando se fizer necessário o acompanhamento do filho menor dependente por motivo de doença, será justificada a falta do empregado sem pagamento do dia não trabalhado, abono este que não implicará em perda de descanso.

RELAÇÕES SINDICAIS
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE/DELEGADO SINDICAL

As empresas liberarão com ônus para as mesmas, os dirigentes sindicais eleitos, para exercício da atividade sindical. Tal liberação será de 1 (um) dia a cada mês, ou 2 dias ou mais caso necessário.

Parágrafo Primeiro: O pedido será realizado com 24 horas de antecedência e acertado entre empregado e empresa.

Parágrafo Segundo: As empresas reconhecem a estabilidade no emprego de todos os diretores do SINTAPPI-MG, nos termos do Artigo 8º da CF/88 e Artigo 543 da CLT.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO PARA MANUTENÇÃO DAS ATIVIDADES SINDICAIS PATRONAIS

Considerando que a contribuição para manutenção das atividades sindicais patronais refere-se a financiamento de serviços prestados pelo INSERHT-MG, na celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalho, bem como na participação em dissídios coletivos e que, mesmo após a assinatura deste instrumento, por todo o período de vigência da CCT, mantêm-se o serviço de orientação e interpretação da legislação trabalhista e das cláusulas da CCT quando de sua aplicação para todas as empresas e/ou empregadores pertencentes à categoria econômica ou a ela vinculados pelo exercício da atividade de recursos humanos, trabalho temporário e terceirizados abrangidos por esta convenção coletiva e dela beneficiários;

Considerando nos termos da legislação sindical, o INSERHT-MG é o órgão de representação da categoria econômica das empresas de prestação de serviços em recursos humanos, trabalho temporário e terceirizado, ou seja, todas as empresas que executam em todo o estado de Minas Gerais, que se enquadram nos Grupos e Subgrupos dos CNAE's, 781 / 782 e 783.

Considerando que a base territorial do INSERHT-MG é o Estado de Minas Gerais, incluindo todos os municípios do estado, com exceção de Uberlândia:

Considerando que toda categoria econômica foi convocada para Assembleia Geral Extraordinária, mediante Edital de Convocação amplamente divulgado e publicado no Diário Oficial do Estado de Minas e Gerais e no Diário do Comércio em todo Estado de Minas Gerais. As empresas filiadas ao INSERHT-MG Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços em Recursos Humanos e Trabalho Temporário no Estado de Minas Gerais, recolherão para o sindicato patronal contribuição assistencial em 12 parcelas mensais e sucessivas vencíveis todo último dia útil de cada mês no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), por mês.

Parágrafo Primeiro: A contribuição assistencial prevista no caput da cláusula acima é de recolhimento facultativo as empresas filiadas ao sindicato.

Parágrafo Segundo: Os valores poderão ser recolhidos diretamente na secretaria do INSERHT-MG no horário de 8:30 às 13h na av. Afonso Pena, 262 - SALA 1202, bairro Centro em Belo Horizonte - MG fone (31) 3272- 0419 ou através de guia específica que será enviada em tempo hábil as empresas, para recolhimento na rede bancária nela indicada;

Parágrafo Terceiro: Após o vencimento de cada uma das parcelas, o recolhimento da contribuição prevista nesta cláusula será considerado em atraso, devendo o mesmo sofrer atualização monetária do seu valor com base na variação do IPCA ou índice que vier a substituí-lo em caso de extinção inclusive a pro rata tempore die, tomando- se como base para a apuração do período em mora a data do vencimento, além do pagamento pela empresa inadimplente da multa de 2% (dois por cento), juros de mora de 1%(um por cento) ao mês os quais incidirão sobre o valor corrigido monetariamente bem como as despesas decorrentes da cobrança judicial ou extrajudicial caso necessário.

Parágrafo Quarto: As contribuições das empresas associadas, no valor de R\$280,00 (duzentos e oitenta reais) em 12 parcelas vencíveis todo dia 10 de cada mês.

Parágrafo Quinto: Fica estabelecido que somente as empresas associadas e filiadas que estiverem rigorosamente em dia com suas contribuições sindicais, patronal e laboral poderão fazer o uso desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA MANUTENÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL
Conforme decidido em assembleia da categoria profissional, as empresas descontarão como meras intermediárias, na folha de pagamento do mês de maio de 2023 a taxa de fortalecimento sindical estabelecida pela Assembleia Geral, nos termos do inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, a importância de 3% (três por cento) do salário dos empregados sindicalizados ou não sindicalizados, efetivando o recolhimento da importância ao SINTAPPI-MG, mediante boleto com vencimento para o dia 10 do mês seguinte que será enviada às empresas. As empresas comprometem-se a enviar cópia do boleto quitado, acompanhada da relação da qual constem os salários anteriores, os corrigidos e os respectivos descontos.

Parágrafo Primeiro: As empresas descontarão de todos os empregados abrangidos pela presente CCT, e que vierem a ser admitidos no curso do presente instrumento, a importância de 3% (três por cento) no salário de admissão, efetivando o recolhimento da importância ao SINTAPPI-MG até 10 dias do mês seguinte, a título de contribuição para manutenção da entidade sindical. Estão isentos deste desconto os empregados que já pagaram para outro sindicato.

Parágrafo Segundo: No caso, do não recolhimento, fica estabelecida a multa de 2% (dois inteiros por cento) por mês, do montante não recolhido, além dos juros de mora de 1% (um inteiro por cento) ao mês, ou fração dele, além da correção monetária através da SELIC, sendo estes acréscimos suportados exclusivamente pela empresa.

Parágrafo Terceiro: O empregado que não concordar com o desconto negocial deverá se opor diretamente e pessoalmente no SINTAPPI-MG, situado na Rua Timbiras, 2595 em Belo Horizonte mediante carta de próprio punho, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data de registro e arquivamento na Superintendência Regional do Trabalho, ficando vedado a entrega da referida carta por terceiros. Após transcorrer este prazo, somente a AGE da categoria concederá autorização para não desconto da mesma.

Parágrafo Quarto: Os empregados que tem local de trabalho fora do Município de Belo Horizonte terão o direito de se opor por meio de carta registrada, desde que a mesma seja postada no prazo acima estabelecido.

Parágrafo Quinto: O SINTAPPI-MG, no prazo de 20 (vinte) dias após o recebimento das cartas, informará à empresa os nomes dos empregados que exerceram o direito de oposição, para que os mesmos não sofram o referido desconto.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ENTREGA DA RAIS

As empresas abrangidas nesta convenção ficam obrigadas a enviar ao SINTAPPI-MG uma cópia da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais – Detalhada juntamente com o recibo de entrega ao base 2022, até 30 dias a contar da data de registro e arquivamento desta convenção na Superintendência Regional do Trabalho. Esta entrega poderá ser feita em papel ou através de meio magnético.

Parágrafo Único: Fica estipulada uma multa no importe de 15% (quinze por cento) do valor do piso das demais funções terceirizadas, em caso de infração ao previsto na presente cláusula.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As empresas reconhecem a legitimidade do SINTAPPI- MG para ajuizar ações de cumprimento de direitos convencionais e/ou legais, através do instituto da substituição processual, sem a necessidade de apresentação do rol de substituídos e liquidação dos pedidos, reconhecendo em juízo que o sindicato não detém condições financeiras para arcar com as custas e demais despesas processuais.

DISPOSIÇÕES GERAIS
DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO
CLÁUSULA TRIGÉSIMA – MULTA

Fica estipulada a multa de 15% (quinze por cento) do valor do piso de salário da categoria, em caso de infração ao previsto em cláusula do presente instrumento ou dispositivo legal, incidindo sobre cada violação, sem prejuízo da conversão da obrigação de fazer em indenização equivalente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas obrigam-se, quando solicitadas, a afixar no “quadro de avisos” as notícias da respectiva entidade sindical – SINTAPPI - MG dirigidas aos seus associados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – CONQUISTAS

Fica esclarecido que a presente Convenção Coletiva não derroga possíveis conquistas vigentes no âmbito de cada empresa, prevalecendo sempre à condição mais benéfica, vedada a cumulatividade.

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	MG001474/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE:	02/05/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	MR019295/2023
NÚMERO DO PROCESSO:	13621.107571/2023-11
DATA DO PROTOCOLO:	20/04/2023

ANEXO REFERENTE CLÁUSULA TERCEIRA
TABELA DE PISOS SALARIAIS

<u>FUNÇÃO</u>	<u>(R\$) PISOS</u>	<u>FUNÇÃO</u>	<u>(R\$) PISOS</u>
Agente Comunitário de Saúde	R\$ 1.559,00	Leiturista – interior de Minas	R\$ 2.047,92
Almoxarife	R\$ 2.005,00	Limpador de Vidro	R\$ 1.577,00
Artífice de Manutenção	R\$ 2.005,00	Manobrista	R\$ 2.151,00
Ascensorista	R\$ 1.513,00	Manobrista / Garagista	R\$ 2.151,00
Auxiliar de Cozinha	R\$ 1.491,00	Cozinheiro	R\$ 1.714,65
Aux. Administrativo	R\$ 1.788,66	Maquero	R\$ 1.485,70
Aux. Jardinagem	R\$ 1.471,13	Monitor	R\$ 1.820,59
Aux. Movimentação Carga	R\$ 1.666,31	Office-Boy, Contínuo e Mensageiro	R\$ 1.440,00
Bibliotecário	R\$ 2.391,75	Oficial Manutenção Predial	R\$ 2.144,07
Bilheteiro	R\$ 2.224,55	Operador de Carga e Descarga	R\$ 1.634,26
Caixa Recebimentos	R\$ 1.832,35	Operador de Empilhadeira	R\$ 1.972,18
Capineiro	R\$ 1.523,56	Porteiro, Vigia, Ronda, Rondante – B.Hte e Região Metropolitana	R\$ 1.864,00
Controlador de Acesso – Interior de Minas	R\$ 1.794,48	Porteiro, Vigia, Ronda, Rondante – Interior de Minas	R\$ 1.794,48
Controlador de Acesso B.Hte e Região Metropolitana	R\$ 1.864,00	Recepcionista / Atendente	R\$ 1.800,00
Controlador de Pragas	R\$ 1.543,95	Servente de Limpeza e Faxina, Aux. Serviços Gerais	R\$ 1.440,00
Copeira	R\$ 1.442,00	Supervisor	R\$ 2.500,00
Coveiro	R\$ 1.593,00	Téc. de Enfermagem	R\$ 1.963,43
Empregados Adm. das empresas (PISO MINIMO)	R\$ 1.800,00	Téc. em Biblioteconomia	R\$ 1.771,17
Encarregado	R\$ 2.149,88	Téc. Secretariado	R\$ 2.881,08
Entregador de Contas	R\$ 1.543,95	Téc. Segurança do Trabalho	R\$ 2.881,08
Jardineiro	R\$ 2.005,00	Visitador Sanitário	R\$ 1.543,95
Lavador de Carros	R\$ 1.485,70	Zelador	R\$ 2.151,00
Telefonista	R\$ 1.403,82	Flebotomista	R\$ 1.753,22
Leiturista – B.Hte e Região Metropolitana	R\$ 2.097,45	Demais funções terceirizadas	R\$ 1.474,05


ANTONIO GOMES ARCANJO
Presidente

SINTAPPI/MG - SINDICATO DOS TRABALHADORES ATIVOS E APOSENTADOS EM EMPRESAS DE
ASSESSORAMENTO, PESQUISAS, PERICIAS, INFORMACOES, AGENTES AUTONOMO


MAURICIO ESTEVAO HILARIO
Presidente

SINSERHT - MG SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS EM RECURSOS
HUMANOS E TRABALHO TEMPORARIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS

Anexo II - CCT ES SINDILIMPE2023.pdf

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000151/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/03/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR007326/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.115052/2023-16
DATA DO PROTOCOLO: 08/03/2023

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: e Registro nº:

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONS NO ESTADO DO ES, CNPJ n. 31.800.865/0001-66, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NACIB HADDAD NETO;

E

SIND TRAB EMPRESAS ASSEIO CONS LIMP PUB E SERV SIMIL ES, CNPJ n. 32.479.073/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVANI DOS SANTOS REIS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação**, com abrangência territorial em **ES**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - ATIVIDADES

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se refere a categoria de trabalhadores e empresas que atuam no setor de Asseio, Conservação e Limpeza Pública, estabelecendo condições a serem cumpridas por todas as empresas de prestação de serviços a terceiros de: Asseio e Conservação, Limpeza Pública, Higienização em geral, Higienização veicular, Faxina, Serventes, Auxiliares de Serviços Gerais, Merendeiras, Copagem, Controle de pragas urbanas, Desinsetização, Limpeza de fossas, Caixas d'água, Caixas de gordura, Limpeza de vidraças, Limpeza industrial por hidro jateamento e aspiração de pó, Serviços braçais no setor privado, Serviços de operação e controle de estacionamentos, Jardinagem e Manutenção de áreas verdes, Maqueiro, Técnico Gasista, Portaria, Zeladoria, Recepção e inclusive dos serviços prestados por empregados em Serviços Operacionais ou Administrativos (ou outras funções abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho) das referidas empresas e seus respectivos

empregados, independentemente do cargo ou função que ocupam (exceto categorias diferenciadas), e aqueles empregados guarnecidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme Tabelas anexas, ficando pactuado os seguintes pisos salariais:

Parágrafo 1º - Os salários serão reajustados no percentual de 7,06% (Sete virgula Zero Seis Por Cento) e exclusivamente para a função de salva vidas o percentual de 12,096% (doze vírgula zero noventa e seis por cento), levando-se em conta o salário recebido em 31/12/2022, passando a vigorar a partir de 01 de janeiro de 2023. Exclusivamente para as funções de Merendeira e Nutricionista, a partir de 01 de fevereiro de 2023 será acrescido ao reajuste concedido a importância de 2,00%, totalizando o percentual de 9,06% (Nove Virgula Zero Seis Por Cento), levando-se em conta o salário recebido em 31/01/2023.

Parágrafo 2º: Havendo diferença, a ser paga a partir de 01 de janeiro de 2023, referente aos reajustes concedidos na presente CCT, as empresas obrigatoriamente deverão quitar as diferenças até a competência 03/2023.

Parágrafo 3º - As funções acima descritas estão inseridas nas tabelas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10 e 11 anexas a esta CCT, passando o piso salarial a partir de 01 de Janeiro de 2023 para:

I – Área Geral - R\$ 1.320,21 (Mil Trezentos e Vinte Reais e Vinte e Um Centavos), com carga horária mensal de 220 horas;

II – Área Industrial - R\$ 1.461,35 (Mil Quatrocentos e Sessenta e Um Reais e Trinta e Cinco Centavos), com carga horária mensal de 220 horas;

III – Tabela III - R\$ 1.704,71 (Mil Setecentos e Quatro Reais e Setenta e Um Centavos), com carga horária mensal de 220 horas;

IV – Tabela IV – R\$ 1.320,21 (Mil Trezentos e Vinte Reais e Vinte e Um Centavos), com carga horária mensal de 220 horas;

V – Tabela V - R\$ 2.397,72 (Dois Mil Trezentos e Noventa e Sete Reais e Setenta e Dois Centavos), com carga horária mensal de 220 horas;

VI – Tabela VI - R\$ 1.883,92 (Mil Oitocentos e Oitenta e três Reis e Noventa e dois Centavos), com carga horária mensal de 220 horas;

VII – Tabela VII – R\$ 1.320,21 (Mil Trezentos e Vinte Reais e Vinte e Um Centavos), com carga horária mensal de 220 horas;

VIII – Tabela VIII - R\$ 2.088,57 (Dois Mil e Oitenta e Oito Reais e Cinquenta e Sete Centavos), com carga horária mensal de 220 horas;

IX – Tabela IX - R\$ 1.644,09 (Mil Seiscentos e Quarenta e Quatro Reais e Nove Centavos), com carga horária mensal de 220 horas;

X - Área Vale e VLI - R\$ 1.547,91 (Mil Quinhentos e Quarenta e Sete Reais e Noventa e Um Centavos), com carga horária mensal de 220 horas;

XI - Área ArcelorMittal - R\$ 1.517,55 (Mil Quinhentos e Dezessete Reais e Cinquenta e Cinco Centavos), com carga horária mensal de 220 horas;

Parágrafo 4º - As empresas abrangidas por este instrumento coletivo passarão a pagar a seus empregados, no mínimo, os pisos salariais por função estabelecidos nas tabelas de salário/mês respeitadas as áreas de atuação discriminadas.

Parágrafo 5º - Os pagamentos dos salários serão efetuados através de depósito em conta bancária, que deverá ser aberta pelo empregador e sem ônus para os empregados. O pagamento será disponibilizado antes do encerramento do horário de expediente bancário, até o 5º (quinto) dia útil bancário do mês subsequente. O pagamento dos salários por meio de cheques ou ordem de pagamento a vista somente poderá ser efetuado: 1º) Em caso de exercício da atividade laboral em localidades fora do âmbito da Grande Vitória que não disponha de agência bancária; 2º) Para recém-empregados com até 30 (trinta) dias de admissão no contrato de trabalho. Nestes casos, o pagamento será efetuado de forma a garantir a liberação dos valores no prazo aqui pactuado, sendo de responsabilidade do empregador os atrasos decorrentes da inobservância dos prazos que garantam a liberação dos salários no prazo legal. 3º) Mediante recibo de pagamento, devidamente assinado pelo empregado.

Parágrafo 6º - As empresas que efetuarem o pagamento dos salários fora do prazo estabelecido nesta cláusula serão penalizadas com multa mensal, no valor de R\$ 200,00 (Duzentos reais), por cada trabalhador que deixou de receber o salário na data prevista, sendo revertida integralmente em favor do trabalhador. Trata-se de norma de eficácia plena. A aplicação dessa penalidade independe dos requisitos previstos nas Cláusulas 54ª e 55ª da CCT. Em outras palavras, não é necessário a convocação de reunião prévia pelo SINDILIMPE no SEACES ou na CCP.

Parágrafo 7º - A multa prevista no parágrafo 5º não será aplicada nos casos de paralisação bancária ou das instituições responsáveis pelos demais créditos, que impeça a operação financeira de efetivação do pagamento, bem como em caso de suspensão do fornecimento de energia, desde que comprovado o fato no prazo de 24hs do evento, através de documento protocolado junto ao SINDILIMPE.

CLÁUSULA QUARTA - REMUNERAÇÕES DAS FUNÇÕES DIFERENCIADAS E JORNADA TRAB. PARCIAL E INTERMITEN

As empresas poderão firmar contrato de trabalho de jornada parcial, efetuando o pagamento da proporcionalidade de horas trabalhadas, incluído o repouso remunerado. Quando o mês for de 31 dias é obrigatório o pagamento das horas trabalhadas no 31º dia, exclusivamente para a contratação como horista.

Parágrafo 1º - TRABALHO INTERMITENTE - Ficam as empresas autorizadas a utilizar a modalidade de trabalho Intermitente, como condição especial em contrato individual por escrito, respeitando a jornada mínima prevista no caput, não podendo o valor da hora ser pago de forma inferior ao piso/hora prevista nessa convenção coletiva de trabalho para a referida função, nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13.467/2017.

Parágrafo 2º - Fica vedada a prática de salários inferiores aos das tabelas salariais anexas a esta Convenção para empregados contratados para trabalharem em jornadas de 36 (trinta e seis) horas semanais em contratos de prestação de serviços celebrados por empresas abrangidas pela presente CCT.

CLÁUSULA QUINTA - RESCISÃO NO TRINTÍDIO

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data de sua correção salarial (data base), não terá direito à indenização adicional de 01 salário mensal, ficando prejudicado o disposto no artigo 9º, da Lei 7.238/84, por força da Lei 13.467/17, desde que o encerramento total ou parcial do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador de serviços (empresa contratante de prestação de serviço) naquele período, devendo o requerimento ser devidamente comprovado junto ao SINDILIMPE, no prazo de 05 (cinco) dias úteis após o recebimento.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA SEXTA - NEGOCIAÇÕES

Parágrafo 1º - Quando ocorrer fato, ou fatos, relevantes de interesse coletivos ligados ao relacionamento no trabalho que comprometam as condições da presente convenção e/ou impliquem em mudanças nas relações de trabalho, as partes, através de seus representantes legais, procurarão, mediante solicitação por correspondência protocolada, manter entendimento com o objetivo de dar solução ao problema, ou problemas.

Parágrafo 2º - As relações de emprego, no segmento do Asseio, Conservação, Empresa Terceirizadas e Similares serão normatizadas, além da legislação vigente, pelos termos estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho, passando a vigor até 31 de dezembro de 2023.

CLÁUSULA SÉTIMA - BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 06 (Seis) meses, limitado a jornada semanal do Empregado.

Parágrafo 1º - A liquidação dos haveres pelo empregador e/ou empregado dar-se-á até 90 (noventa) dias após o término da vigência semestral do banco de horas de que trata este artigo.

Parágrafo 2º – Nos casos de extensão de feriado, as horas não laboradas poderão ser compensadas, mediante acordo prévio entre Empregador e Empregado, podendo ocorrer antes ou após a data a ser compensada.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

As horas extras serão remuneradas com os seguintes acréscimos: As 02 (duas) horas, previstas no artigo 59 da CLT, com acréscimo de 60% (sessenta por cento) e, no caso de domingos e feriados, com acréscimo de 100% (cem por cento) e para as tabelas II, III, X e XI 120% (cento e vinte por cento), aplicados sobre o valor da hora normal. Por excepcionalidade dos serviços, após as duas primeiras horas, será pago 100% (cem por cento) e para as tabelas II, III, X e XI- 120% (cento e vinte por cento).

Parágrafo 1º - As horas extraordinárias somente serão realizadas de comum acordo entre as partes e, em casos excepcionais, poderão ser exigidas em razão da absoluta necessidade da continuidade do trabalho por motivo de força maior e, neste caso, poderá a jornada de trabalho normal ser estendida até a substituição do empregado por outro, sendo as 02 (duas) primeiras horas excedentes remuneradas com o acréscimo do percentual de 60% (sessenta por cento) do dia útil, e as demais com 100% (cem por cento) e para as tabelas 2 e 3 - 120% (cento e vinte por cento).

Parágrafo 2º - Para efeito de cálculo das horas extraordinárias prestadas será levado em consideração o valor do salário do empregado dividido por 220 horas mensais.

Parágrafo 3º - Fica assegurada a remuneração, como escala extra, no percentual de 100% para os empregados que laborarem na jornada 12x36, quando convocados para plantões extras em sua folga, verificada a concordância do empregado e respeitando o descanso inter-jornada de onze horas. Todo plantão extra será integralmente pago como hora extra com acréscimo de 100% qualquer que seja o dia da semana, com o pagamento de ticket alimentação e vale transporte, não desconfigurando a escala 12x36.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Será considerado trabalho noturno aquele realizado entre às 22h00min (vinte e duas horas) de um dia às 05h00min (cinco horas) do dia seguinte, cuja remuneração será acrescida do percentual de 20% (vinte por cento), aplicado sobre a hora normal efetivamente trabalhada, de acordo com a legislação vigente, utilizando-se o divisor de 220 horas.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DA INSALUBRIDADE

Fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho pagarão adicional de insalubridade, em grau máximo, ou seja, no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre a base de cálculo de R\$ 1.070,00 (Um Mil e Setenta Reais), proporcional à jornada laborada, para a função dos Auxiliares de Serviços Gerais Banheirista que realizam a limpeza de banheiros públicos de

uso coletivo ou de grande circulação igual ou superior a 40 (quarenta) pessoas. O pagamento do adicional aqui previsto será pago enquanto perdurar a eficácia da súmula 448 do TST.

Parágrafo 1º - A todos os trabalhadores que exercem as funções de Auxiliar de Serviços Gerais de limpeza predial, Merendeira e Salva Vidas/ Guarda Vida, fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção pagarão adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento) sobre a base de cálculo de R\$ 1.070,00 (Um Mil e Setenta Reais), proporcional a jornada laborada, exceto os Auxiliares de Serviços Gerais de limpeza predial já enquadrados no caput desta cláusula.

Parágrafo 2º - Entende-se por limpeza predial, a limpeza interna realizada em escolas, comércios, shopping Center, aeroportos, portos, rodoviárias, bancos e imóveis em geral, públicos e privados, tanto na área geral como na área industrial.

Parágrafo 3º - Aos trabalhadores que exercem a função de Recepcionista em Hospitais, Pronto Socorro, Unidades de Saúde e Pronto Atendimento, fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção pagarão adicional de insalubridade de no mínimo 20% (vinte por cento) sobre a base de cálculo de R\$ 1.070,00 (Um Mil e Setenta Reais), proporcional a jornada laborada.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas pagarão, a título de participação nos resultados econômicos da empresa, como gratificação, o valor correspondente a 50% (Cinquenta por cento) do piso salarial da categoria previsto na Tabela II e III da presente CCT de R\$ R\$ 1.461,35 (Mil Quatrocentos e Sessenta e Um Reais e Trinta e Cinco Centavos) exclusivamente para as áreas industriais previstas na Tabela II e III, anualmente, aos empregados que possuírem mais de 1 (um) ano de empresa, no mês de seu aniversário.

Parágrafo Único - Não fará jus a essa gratificação: a) O empregado que tiver mais de 03 (Três) faltas injustificadas no período aquisitivo; e b) O empregado que tiver se ausentado do trabalho por mais de 10 (dez) dias no período aquisitivo.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TICKET ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

As empresas que prestam serviço terceirizado na área geral estão obrigadas a conceder o ticket alimentação/refeição (ou cartão-alimentação), em jornadas diárias a partir de 06 (seis) horas ou jornadas semanais de 44 (quarenta e quatro) horas, no valor de R\$ 19,05 (Dezenove Reais e Cinco Centavos) por dia efetivamente trabalhado, estabelecendo o pagamento de 22 (vinte e dois) tickets/mês, respeitando-se os descontos previstos no §4º da presente cláusula. Em jornada de trabalho de 12X36 horas, o ticket alimentação/refeição (ou cartão-alimentação), será no valor de R\$ 22,67 (Vinte e Dois Reais e Sessenta e Sete Centavos) por dia efetivamente trabalhado, estabelecendo o pagamento de 15.5 (quinze e meio) ticket/mês, respeitando-se os descontos previstos no parágrafo 4º da presente

cláusula. Em se tratando de novas admissões, o fornecimento do ticket alimentação/refeição (ou cartão alimentação) se dará no prazo de 10 (dez) dias após a data de admissão.

Parágrafo 1º - Exclusivamente para jornadas diárias inferiores a 06 (Seis) horas, será concedido o benefício no valor de R\$ 9,52 (Nove Reais e Cinquenta e Dois Centavos) por dia efetivamente trabalhado, devendo ser utilizado a média de 22 (vinte e dois) dias por mês para cálculo do benefício, exceto nos casos de complementação de jornada semanais de 44 horas semanais, onde não será devido qualquer valor.

Parágrafo 2º - Faculta-se às empresas promoverem, proporcionalmente, o desconto em folha do percentual de 3,5% (três e meio por cento) sobre o valor do benefício concedido.

Parágrafo 3º - O benefício aqui instituído (ticket alimentação/refeição ou cartão-alimentação) deverá ser fornecido, por meio de cartão alimentação ou crédito em cartões fornecidos por empresas especializadas, antecipadamente até o 5º dia útil do mês.

Parágrafo 4º - O trabalhador terá descontado, no mês subsequente ao fornecimento do benefício, da seguinte forma: a) O valor referente ao dia efetivamente trabalhado multiplicado pelos dias das ausências; b) Durante o período em que o empregado que estiver em gozo de férias; e c) Durante o período em que o empregado que estiver em gozo de benefício previdenciário.

Parágrafo 5º - O benefício aqui instituído não integrará a remuneração dos trabalhadores para nenhum tipo de finalidade, por não se tratar de parcela de natureza salarial, devendo o empregador estar inscrito no PAT.

Parágrafo 6º - Na área Geral, nos locais onde haja o fornecimento de alimentação, a empresa fica obrigada a fornecer o benefício pactuado no caput, ficando, nesses casos, facultado o fornecimento da alimentação, sendo autorizado o desconto máximo mensal de R\$ 2,00 (dois reais) a título de contrapartida do empregado em caso de fornecimento de refeição. O fornecimento de refeição estabelecido neste parágrafo não integrará a remuneração dos trabalhadores, por não se tratar de parcela de natureza salarial.

Parágrafo 7º - Exclusivamente para os contratos firmados com a Petrobras o valor do ticket alimentação/refeição (ou cartão-alimentação) será de R\$ 26,68 (Vinte e Seis Reais e Sessenta e Oito Centavos) por dia efetivamente trabalhado, devendo ser utilizado a média de 22 (vinte e dois) dias por mês para cálculo mínimo do benefício, respeitando-se os descontos previstos no parágrafo 5º da presente cláusula. Para aqueles trabalhadores, que por condição contratual, recebem alimentação em valor mais benéfico ficam asseguradas a referida condição.

Parágrafo 8º - As empresas que efetuarem o pagamento do ticket alimentação/refeição salários fora do prazo estabelecido nesta cláusula serão penalizadas com multa mensal, no valor de R\$ 200,00 (Duzentos reais), por cada trabalhador que deixou de receber o ticket alimentação/refeição na data prevista, sendo revertida integralmente em favor do trabalhador. Trata-se de norma de eficácia plena. A aplicação dessa penalidade independe dos requisitos previstos nas Cláusulas 54ª e 55ª da CCT. Em outras palavras, não é necessário a convocação de reunião prévia pelo SINDILIMPE no SEACES ou na CCP.

Parágrafo 9º - A multa prevista no parágrafo 8º não será aplicada nos casos de paralisação bancária ou das instituições responsáveis pelos demais créditos, que impeça a operação financeira de efetivação do

pagamento, bem como em caso de suspensão do fornecimento de energia, desde que comprovado o fato no prazo de 24hs do evento, através de documento protocolado junto ao SINDILIMPE.

Parágrafo 10º - Exclusivamente para a função de Salva Vidas, será devido ainda lanche no valor de R\$10,00 (Dez Reais), por dia efetivamente trabalhado, a ser inserido no cartão alimentação.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TICKET ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO (ÁREA INDUSTRIAL - ANEXO II)

As empresas que prestam serviço terceirizado na área industrial (anexo II) ficam obrigadas a conceder ticket alimentação/refeição (ou cartão alimentação), em jornadas diárias a partir de 6 (seis) horas ou jornadas semanais de 44 (quarenta e quatro) horas no valor de R\$ 26,68 (Vinte e Seis Reais e Sessenta e Oito Centavos) por dia efetivamente trabalhado, estabelecendo o pagamento de 22 (vinte dois) ticket/mês, respeitando-se os descontos previsto no parágrafo 4º da presente cláusula. Em jornada de trabalho de 12X36 horas, o ticket alimentação/refeição (ou cartão alimentação), será no valor de R\$ 32,45 (Trinta e Dois Reais e Quarenta e Cinco Centavos) por dia efetivamente trabalhado, estabelecendo o pagamento de 15.5 (quinze e meio) ticket/mês, respeitando-se os descontos previsto no parágrafo 4º da presente cláusula. Em se tratando de novas admissões, o fornecimento do ticket alimentação/refeição (ou cartão-alimentação) se dará no prazo de 10 (dez) dias após a data de admissão.

Parágrafo 1º - Exclusivamente para jornadas diárias inferiores a 06 (Seis) horas, será concedido o benefício no valor de R\$ 13,34 (Treze Reais e Trinta e Quatro Centavos) por dia efetivamente trabalhado, devendo ser utilizado a média de 22 (vinte e dois) dias por mês para cálculo do benefício, exceto nos casos de complementação de jornada semanais de 44 horas semanais, onde não será devido qualquer valor.

Parágrafo 2º - Faculta-se às empresas promoverem, proporcionalmente, o desconto em folha do percentual de 3,5% (três e meio por cento) sobre o valor do benefício concedido.

Parágrafo 3º - O benefício aqui instituído (ticket alimentação/refeição ou cartão-alimentação) deverá ser fornecido, através de cartão alimentação ou crédito em cartões fornecidos por empresas especializadas, antecipadamente até o 5º dia útil do mês.

Parágrafo 4º - Nos casos de faltas, o trabalhador terá descontado, no mês subsequente ao fornecimento do benefício, da seguinte forma: a) O valor referente ao dia efetivamente trabalhado multiplicado pelos dias das ausências; b) O empregado que estiver em gozo de férias; e c) O empregado que estiver em gozo de benefício previdenciário.

Parágrafo 5º - O benefício aqui instituído não integrará a remuneração dos trabalhadores para nenhum tipo de finalidade, por não se tratar de parcela de natureza salarial, devendo o empregador estar inscrito no PAT.

Parágrafo 6º - Na área Industrial (Anexo II), nos locais onde haja o fornecimento de alimentação, a empresa fica obrigada a fornecer o benefício pactuado no caput, ficando, nesses casos, facultado o fornecimento de refeição, sendo autorizado o desconto máximo mensal de R\$ 2,00 (dois reais) a título de contrapartida do empregado em caso de fornecimento de refeição. O fornecimento de refeição

estabelecido neste parágrafo não integrará a remuneração dos trabalhadores, por não se tratar de parcela de natureza salarial.

Parágrafo 7º - As empresas que efetuarem o pagamento do ticket alimentação/refeição salários fora do prazo estabelecido nesta cláusula serão penalizadas com multa mensal, no valor de R\$ 200,00 (Duzentos reais), por cada trabalhador que deixou de receber o ticket alimentação/refeição na data prevista, sendo revertida integralmente em favor do trabalhador. Trata-se de norma de eficácia plena. A aplicação dessa penalidade independe dos requisitos previstos nas Cláusulas 54ª e 55ª da CCT. Em outras palavras, não é necessário a convocação de reunião prévia pelo SINDILIMPE no SEACES ou na CCP.

Parágrafo 8º - A multa prevista no parágrafo 7º não será aplicada nos casos de paralisação bancária ou das instituições responsáveis pelos demais créditos, que impeça a operação financeira de efetivação do pagamento, bem como em caso de suspensão do fornecimento de energia, desde que comprovado o fato no prazo de 24hs do evento, através de documento protocolado junto ao SINDILIMPE.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PAGAMENTO DO VALE TRANSPORTE

As empresas abrangidas por este instrumento Coletivo de Trabalho fornecerão, antecipadamente com desconto de até no máximo 6% (seis por cento) do salário base do trabalhador, o vale transporte, em número suficiente ao seu deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa, pela quantidade de dias a serem efetivamente trabalhados durante um mês.

Parágrafo Único - Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, sendo limitado o desconto ao valor do crédito, haja vista a natureza jurídica do benefício.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

Fica instituída a obrigatoriedade de contratação de Plano de Saúde Ambulatorial para todos os empregados, na forma da proposta apresentada pelo SINDILIMPE/ES, que segue anexo à presente Convenção Coletiva de Trabalho, que fica fazendo parte integrante da mesma, nos seguintes termos:

I – O valor do Plano de Saúde Ambulatorial referido no “caput” desta cláusula é de R\$ 93,31 (Noventa e Três Reais e Trinta e Um Centavos), para todas as faixas etárias, e será pago integralmente pelo Empregador.

II – Se o empregado aderir a PLANO DE SAÚDE de maior cobertura, o empregado ficará responsável pelo pagamento da diferença total entre o Plano Ambulatorial, para o de maior cobertura a qual optou;

III – O pagamento da diferença total entre o plano Ambulatorial para o de maior cobertura, a qual optou o empregado, será descontado em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula de nº 342, do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo 1º: Os empregados poderão incluir os seus dependentes no Plano de Saúde, com o pagamento total a expensas dos mesmos, podendo os valores correspondentes ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos do Enunciado de nº 342 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo 2º: Se o empregado já for possuidor de plano de saúde fornecido pela empresa com maior cobertura que o previsto nesta cláusula, não poderá a empregadora reduzir a cobertura do benefício já incorporado ao contrato de trabalho antes da vigência da presente cláusula, independentemente do tempo de vigência do benefício, ficando garantida a situação mais benéfica ao trabalhador.

Parágrafo 3º: O Plano de Saúde Ambulatorial não poderá conter cláusula de co-participação dos empregados.

Parágrafo 4º – O Plano de Saúde da presente cláusula, letras e incisos, tem que ser obrigatoriamente feito através de Administradora de Benefícios com registro na Agência Nacional de Saúde (ANS). Fica tácito, acordado e reiterado, que os contratos do plano de saúde deverão sempre ser indicados e aceitos pelo Sindicato Laboral, e, por ele Estipulado, através de Administradora de Benefícios por ele contratada, caso seja de sua conveniência, não havendo nenhuma responsabilidade de contratação e/ou gestão contratual do Empregador. O plano aqui estabelecido será cancelado no momento do desligamento do empregado.

Parágrafo 5º – O Plano de Saúde Ambulatorial deverá conter, obrigatoriamente, uma Cesta Natalidade com logomarca do SINDILIMPE (Bolsa com Kit para bebe: Algodão (100 gr), Chupeta de silicone(uma unidade), Cotonetes (2 unidades), Fraldas descartáveis tamanho P (1 unidade) e M (2 unidades), Gaze esterilizada (2 unidades), Lenço umedecido (2unidades), Mamadeira (1 unidade), Óleo mineral (100ml),Sabonete (90gr), Shampoo regular baby (200ml) e álcool absoluto (100ml).), no nascimento do filho(a), garantido a todas as mães empregadas ou cônjuge dos titulares, desde que estejam incluídas no referido Plano.

Parágrafo 6º - Fica ainda, tácito, irretratável e irrevogável, que quaisquer danos pessoais, ou morais decorrentes do mau atendimento prestado pelas Operadoras que prestarem os serviços aqui estabelecidos, em hipótese alguma, terá responsabilidade direta ou indireta, da entidade patronal, e empregadores, sendo único e exclusivamente de responsabilidade das empresas operadoras dos serviços.

Parágrafo 7º - Caso o empregador não contrate o Plano de Saúde nos termos e prazos previstos nessa cláusula será penalizado com multa mensal, no valor de R\$200,00 (Duzentos reais), por cada trabalhador que deixou de receber o benefício na data prevista, sendo revertida integralmente em favor do trabalhador. Trata-se de norma de eficácia plena. A aplicação dessa penalidade independe das exigências contidas nas Cláusulas 54ª e 55ª da CCT, não sendo necessária a convocação de reunião prévia pelo SINDILIMPE no SEACES ou na CCP.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

A empresa que não forneça creche no seu local de trabalho fica assegurada às trabalhadoras, o pagamento de Auxílio Creche no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do salário base mínimo da área geral, ou seja, R\$ 264,04 (Duzentos e Sessenta e Quatro Reais e Quatro Centavos), a partir do 1º (primeiro) mês de retorno efetivo ao trabalho, até que o filho complete 10 (dez) meses de nascimento.

Parágrafo Único – O pagamento do benefício é de forma indenizatória e deverá ser realizado junto com o pagamento do salário da trabalhadora, que a ele fizer jus, devendo o valor constar do contracheque fornecido por ocasião do referido pagamento.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas abrangidas esta Convenção Coletiva de Trabalho atuante no Estado do Espírito Santo contratarão e pagarão, integralmente as suas expensas, exclusivamente através de Seguradora devidamente registrada na SUSEP – Superintendência de Seguros Privados, credenciada pelo Sindicato Patronal, para todos os trabalhadores, Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, na modalidade securitária de “Capital Segurado Global”, minimamente com as Garantias e Capitais Segurados abaixo descritos, e valor mínimo de mensalidade securitária por trabalhador, correspondente a R\$ 5,00 (cinco reais), como segue:

GARANTIAS	CAPITAIS SEGURADOS MÁXIMOS ANUAIS
Morte Qualquer Causa	R\$ 24.000,00
IPA - Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente Pessoal	R\$ 24.000,00
Assistência Funeral Familiar (Titular, Cônjuge e filhos)	R\$ 4.000,00
Auxílio Medicamentos – reembolso em decorrência de acidente de Trabalho ocorrido no horário de trabalho	R\$ 600,00
Custo Mensal por Trabalhador	R\$ 5,00

Parágrafo 1º: O presente Seguro de Vida e Acidentes Pessoais aplicar-se-á a todos trabalhadores, em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo

indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência ou Contrato de Trabalho Temporário, Contrato Intermitente.

Parágrafo 2º: As empresas ficam obrigadas a apresentar ao sindicato laboral a relação nominal dos trabalhadores assegurados, acompanhada da GFIP e do comprovante de pagamento do seguro do mês corrente.

Parágrafo 3º: Ao trabalhador, em gozo de benefício previdenciário, será garantido a contratação do seguro previsto nesta Cláusula, pelo prazo de até 12 (doze) meses, iniciando-se este prazo, a partir da data do primeiro dia do afastamento do trabalho, e cessando após 12 (doze) meses de seu início, aos empregados já afastados o prazo previsto neste parágrafo se iniciará a partir da notificação pela empresa.

Parágrafo 4º: É proibida a contratação de seguro de vida mediante clube de seguros.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As empresas prestarão assistência jurídica, por profissional especializado, a seus empregados que incidirem em prática ou atos que os levem a responder Ação Penal ou Cível quando, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos da empresa empregadora.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO CARTÃO DE COMPRAS

Fica assegurado aos empregados o limite de crédito de até 20% de seu salário base para a utilização em seu CARTÃO DE COMPRAS homologado pelo Sindicato Laboral por contrato com empresa operadora e autorização expressa pelo empregado para os referidos descontos.

Parágrafo 1º - Para a operacionalização dos descontos do CARTÃO DE COMPRAS na folha de pagamento dos empregados que optarem pelo direito previsto no caput, o Empregador, mediante envio de relação e autorização assinada pelo empregado, fará mensalmente o repasse do valor para a operadora do CARTÃO DE COMPRAS.

Parágrafo 2º - Os descontos na folha de pagamento dos empregados serão feitos de forma única e integral, na primeira remuneração subsequente à data de emissão da fatura expedida pela operadora do CARTÃO DE COMPRAS.

Parágrafo 3º - A utilização do CARTÃO DE COMPRAS é de uso exclusivo do empregado e as despesas contraídas ou decorrentes do uso do mesmo, são de sua inteira responsabilidade, isentando o empregador de quaisquer custos, ônus financeiros e outras responsabilidades.

Parágrafo 4º - Nas rescisões contratuais o saldo devedor informado pela operadora do CARTÃO DE COMPRAS até então, será descontado integralmente das verbas rescisórias devidas ao empregado, até o limite de 30%, não cabendo reclamações futuras de eventuais saldos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Os empregadores repassarão em caráter de adesão Compulsória, à título de Benefício, para custeio do benefício de Assistência Odontológica aos trabalhadores ativos, e, trabalhadores afastados decorrentes de acidente de trabalho, o correspondente à R\$ 10,00 (Dez Reais) mensalmente. A contratação da Assistência Odontológica Emergencial – conforme Rol de Coberturas Mínimas para Assistência odontológica estabelecidas pela ANS - Agência Nacional de Saúde Suplementar, dar-se-á através de Operadoras de Odontologia devidamente registrada junto à ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar, ou, Seguradoras, devidamente registradas junto a SUSEP – Superintendência de Seguros Privados, e ocorrerá sob responsabilidade e gerenciamento do Sindicato Laboral, que considerará para adesão, todos trabalhadores constantes da GEFIP – Guia de Recolhimento de FGTS de Informação à Previdência Social, devendo ter âmbito territorial com abrangência Estadual – Estado do Espírito Santo.

Carências Mínimas: As carências aplicadas aos contratos de Assistência Odontológica deverão obedecer também aos critérios estabelecidos no Rol de Coberturas Mínimas para Assistência odontológica estabelecidas pela ANS - Agência Nacional de Saúde Suplementar.

Parágrafo 1º - Os Contratos de Assistência Odontológica previstos no caput desta Cláusula, não poderão ter qualquer tipo de fator moderador ou coparticipação para os procedimentos Básicos.

Parágrafo 2º - Fica tácito, acordado e reiterado, que os Contratos de Assistência Odontológica deverão sempre ser indicados e aceitos pelo Sindicato Laboral, e, por ele Estipulado, ou através de Administradora de Benefícios por ele contratado, caso seja de sua conveniência, não havendo nenhuma responsabilidade de contratação e/ou gestão contratual do EMPREGADOR, resguardado o repasse do custeio previsto no Caput desta Cláusula, conforme estabelecido na RN – Resolução Normativa números 195, e 196 em vigor, expedidas pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar.

Parágrafo 3º - Fica estabelecido que os Contratos de Assistência Odontológica previstos no caput desta cláusula, além de terem minimamente as características constantes nesta Cláusula, deverão prever o reembolso de procedimentos pagos pelos beneficiários, através da gestão do Sindicato laboral que sejam residentes em municípios do Estado do Espírito Santo, que eventualmente as Operadoras de Assistência Odontológicas não disponha de “Rede Credenciada”, conforme “Tabelas de Custeio com Rede Credenciada” adotadas pelas Operadoras de Assistência Odontológica ou Seguradoras contratadas.

Parágrafo 4º - Caso os trabalhadores façam opção por contratar produtos de Assistência Odontológica com mais coberturas que o ofertado compulsoriamente nesta cláusula, os empregadores repassarão o valor pré-fixada nesta cláusula no valor de R\$10,00 (Dez Reais) mensais, e os empregados ficarão responsáveis pelos pagamentos dos valores que excederem tal limite, e, caso no produto escolhido pelos trabalhadores sejam previstas coparticipações ou franquias, os custos variáveis também serão suportados exclusivamente pelos Trabalhadores. Fica ainda facultado ao trabalhador, promover inclusão

de seus dependentes legais no Contrato de Odontologia indicado pelo Sindicato Laboral, mediante custeio de 100% (cem por cento) das mensalidades relativas ao produto escolhido.

Parágrafo 5º - Os empregadores que já tiverem vigentes Contratos de Assistência Odontológica com Operadoras ou Seguradoras de Assistência Odontológica, deverão garantir os parâmetros mínimos estabelecidos no caput e parágrafos desta cláusula, devendo apresentar cópia do Contrato de Assistência Odontológica vigente, e respectivas 03 (três) últimas Faturas Mensais quitadas ao Sindicato Laboral, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, após a assinatura desta C.C.T - Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena de incorrer em descumprimento da CCT.

Parágrafo 6º - Os Contratos de Assistência Odontológica previstos nesta cláusula, bem como as Operadoras ou Seguradoras de Assistência Odontológicas contratadas, deverão, obrigatoriamente, terem registros junto a ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar ou SUSEP – Superintendência de Seguros Privados, respectivamente, não sendo ainda aceito em hipótese nenhuma, que as Operadoras e Seguradoras de Assistência Odontológicas estejam sob intervenção e/ou direção fiscal da ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar ou SUSEP – Superintendência de Seguros Privados, respectivamente, ou ainda, funcionando sob efeito liminar, fatos que colocariam em risco, o atendimento contratual aos trabalhadores e dependentes aderentes.

Parágrafo 7º - Nos casos de afastamento decorrente de qualquer motivo e qualquer período, o repasse da mensalidade do benefício constante nesta Cláusula será suspenso, retornando à partir do mês de efetivo retorno ao trabalho.

Parágrafo 8º - Fica ainda, tácito, irrevogável e irretratável, que quaisquer danos pessoais, ou morais decorrentes do mau atendimento prestado pelas Operadoras e/ou Seguradoras que prestarem os serviços aqui estabelecidos, em hipótese alguma, terá responsabilidade direta ou indireta, da entidade patronal, e empregadores, sendo único e exclusivamente de responsabilidade das empresas prestadoras de serviços de Assistência Odontológica.

Parágrafo 9º - Caso o empregador não contrate o Plano nos termos e prazos previstos nessa cláusula será penalizado com multa mensal, no valor de R\$200,00 (Duzentos reais), por cada trabalhador que deixou de receber o benefício na data prevista, sendo revertida integralmente em favor do trabalhador. Trata-se de norma de eficácia plena. A aplicação dessa penalidade independe das exigências contidas nas Cláusulas 54ª e 55ª da CCT, não sendo necessária a convocação de reunião prévia pelo SINDILIMPE no SEACES ou na CCP.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO A FINANCIAMENTOS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho 2023 estabelecerão convênios com instituições financeiras com o objetivo de garantir aos trabalhadores o acesso aos financiamentos estabelecidos no Decreto Lei nº 4.840, de 17/09/2003.

Parágrafo 1º - Para efeitos de cumprimento desta cláusula, as empresas firmarão convênios com uma ou mais instituições financeiras.

Parágrafo 2º - As empresas manterão disponíveis para o Sindicato Laboral, sempre que solicitado, cópias dos contratos de convênio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL E AMPARO A FAMÍLIA- IDESBRE.

Fica mantido, no âmbito da atividade laboral, convenio com o Instituto de Desenvolvimento Sócio/Econômico dos Trabalhadores de Baixa Renda IDESBRE, que tem a finalidade de promover a valorização dos trabalhadores da categoria através de Programas de Gestão de Emprego, Prevenção e Intervenção no Alcoolismo e, assistência educacional e institucional a fim de melhorar as condições de higiene, alimentação e moradia.

Parágrafo 1º - Para manter o Convênio com o IDESBRE as empresas repassarão, mensalmente, a importância de R\$ 7,00 (Sete Reais) por empregado que esteja efetivamente trabalhando, não haverá repasse dos empregados que estejam afastados. O repasse será efetuado mensalmente e diretamente aos cofres do IDESBRE, pelas empresas via boleto bancário.

Parágrafo 2º - O pagamento da mensalidade prevista na Cláusula Décima Quinta desta CCT, será de exclusiva responsabilidade do IDESBRE nos casos de afastamento, exceto licença maternidade, desde que a o Empregador faça a comunicação do afastamento ao IDESBRE, no prazo máximo de 48h (Quarenta e Oito) da ciência do afastamento.

Parágrafo 3º - A empresa que não efetivar o pagamento dos boletos, não efetuar o repasse e não entregar a relação de trabalhadores, se chamada a regularizar o repasse e, não o fizer no prazo de 05 dias, será penalizada com multa por descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 4º - Os trabalhadores afastados do trabalho por inaptidão laboral, quando não estiverem recebendo nem de empresa e nem do INSS, estando a empresa em dia com a contribuição, terão direito a cesta de R\$120,00 (cento e vinte reais), creditada em cartão alimentação, durante até 03 (três) meses, sendo até 15 (quinze) cestas por mês, podendo ser cumulativo, limitando-se 180 (cento e oitenta) cestas por ano para os trabalhadores do setor representado pelo sindicato econômico. A administração e concessão do benefício aqui estabelecido será realizado pelo IDESBRE. Em caso de fornecimento de número menor que 180 (cento e oitenta) cestas por ano, o valor remanescente será acumulado para o exercício seguinte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO PARA APOSENTADORIA

Ao empregado abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho 2023 que estiver a 12 (Doze) meses ou menos de obter aposentadoria será garantido o emprego até a data do seu desligamento para garantir o benefício, excluindo-se os empregados lotados em contratos que se findarem por término com o tomador do serviço.

Parágrafo Único - No ato da entrega da carta do aviso prévio, o empregador notificará o empregado para que o mesmo, no prazo de 15 (quinze) dias a contar da entrega do documento, providencie junto ao INSS documento comprobatório de prazo para a aposentadoria. Caso o empregado notificado não

apresente o documento, dentro do prazo estabelecido de 15 (quinze) dias, estará à empresa isenta da obrigação. Havendo verificação da condição estável do empregado o aviso prévio torna-se nulo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado ao se aposentar e que tenha contrato com a empresa no mínimo de 02 (dois) anos, receberá de seu empregador, mediante apresentação da carta de aposentadoria emitida pelo INSS, a título de gratificação, o valor equivalente a 01 (um) piso mínimo da categoria de R\$ 1.320,21 (Mil Trezentos e Vinte Reais e Vinte e Um Centavos), no mês subsequente a apresentação do documento.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADMISSÃO E DEMISSÃO

As empresas que atuam na base territorial do SEACES encaminharão mensalmente cópia do CAGED. Ficando acordado que o SINDILIMPE, quando informado dos novos admitidos, enviará correspondência à empresa para que a mesma viabilize junto aos contratantes a possibilidade do ingresso em suas dependências de um representante laboral para que se comunique com os novos contratados a fim de garantir-lhes o direito à sindicalização.

Parágrafo 1º - Ao trabalhador que, ao ser admitido já tenha sido sindicalizado na empresa anterior, será garantido o direito de permanecer sindicalizado, mediante apresentação da carta de sindicalização à nova contratante. A desfiliação somente será concretizada se o trabalhador manifestar essa vontade.

Parágrafo 2º – O SINDILIMPE poderá requisitar a qualquer momento, a relação de documentos previstos no parágrafo primeiro da cláusula 52ª a qual deverá ser atendido no prazo de 10 (dez dias), contados a partir da data da requisição, sob pena de descumprimento da CCT. Este parágrafo não se aplica as empresas que possuem certidão de regularidade válida emitida pelo SINDILIMPE, prevista na cláusula 52º da CCT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EXAMES ADMISSIONAIS, DEMISSIONAIS E DE CAPACIDADE LABORATIVA

Todos os trabalhadores contratados por empresas sujeitos a presente CCT, deverão realizar exames Médicos Admissionais/Demissionais e periódicos, realizados por profissional - Médico do Trabalho, conforme legislação vigente.

Parágrafo 1º - Os exames de que trata o caput desta cláusula serão custeados pela empresa contratante.

Parágrafo 2º - Considerando a necessidade da manutenção da gestante empregada, com todos os benefícios decorrentes do contrato de trabalho, visando assim a proteção à vida e do nascituro; considerando a inexistência de óbice legal; quando da rescisão contratual, sem justa causa, entre os exames necessários para a demissão a empregada deverá realizar o exame pelo método BHCG, visando assim assegurar a sua não demissão no caso de confirmação do estado de gravidez, protegendo assim a vida e o nascituro. Para a realização do exame é necessário à concordância da empregada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A vigência dos contratos de trabalho a título de experiência, para os trabalhadores abrangidos por esta convenção, fica limitada ao máximo de 90 (noventa) dias, podendo ser fracionado em até 03 (três) períodos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÕES

Ficam as empresas abrangidas por este instrumento coletivo obrigadas a substituírem, nos locais de trabalho, todos os trabalhadores que, por qualquer motivo, se ausentarem de suas atividades por mais de 16 (dezesesseis) dias consecutivos.

Parágrafo Único - Nos casos de substituição, com duração superior a 16 (dezesesseis) dias, será garantido ao empregado substituto, o seu salário, acrescido da diferença da remuneração do substituído, caso perceba salário inferior ao do substituído, enquanto durar a substituição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PERÍODO DE ADAPTAÇÃO À NOVA FUNÇÃO

A empresa poderá alterar a função, pagando a diferença como gratificação, até o prazo de 03 (três) meses, caso o mesmo não tenha se adaptado às rotinas da nova função, ocasião em que, de forma a preservar o emprego, o mesmo será revertido a função efetiva e anteriormente ocupado, inclusive, com o salário anterior à respectiva promoção.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AGENDAMENTO DE HOMOLOGAÇÕES E PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

É obrigatória a realização de homologação das rescisões contratuais, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, dos empregados com mais de 90 (noventa) dias de serviço na empresa. O instrumento de rescisão deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas relativamente às mesmas parcelas. No ato da

homologação terá o empregado assistência gratuita do SINDILIMPE, que designará profissional devidamente treinado para desempenhar a tarefa, devendo o empregador comunicar ao empregado, por escrito e em formulário próprio ou no verso do documento, quando da entrega do termo do aviso prévio, a data e hora que deverá comparecer no Sindicato Profissional, dispensado tal exigência caso o Sindicato laboral não cumpra o disposto no parágrafo primeiro desta cláusula, para a homologação da rescisão.

Parágrafo 1º - As homologações das rescisões serão previamente marcadas junto ao Sindicato laboral, até as 14h de Segunda a Sexta-feira, que deverá responder ao pedido de agendamento no prazo de até 04 (quatro) horas úteis após o recebimento do requerimento de pedido de homologação, limitada a 10 (dez) pedido/homologação por empresa, em caso de solicitação de pedido/homologação superior a 10 (dez) o Sindicato laboral se compromete a responder ao pedido de agendamento no prazo de 48(quarenta e oito) horas após o recebimento do requerimento de pedido de homologação.

Parágrafo 2º - O Sindicato Laboral se obriga a atender no horário e data ajustados, bem como realizar a homologação, se o empregador apresentar toda a documentação necessária entre as quais: TRCT, ASO demissional, aviso prévio, CTPS e quando cabível (chave de conectividade, comprovante de pagamento da multa sobre o FGTS, guia de seguro desemprego, PPP).

Parágrafo 3º - O Sindicato somente homologará rescisões de contrato de trabalho mediante apresentação de Termo padrão definido pelo MTE e, sendo constatada qualquer irregularidade nas parcelas a serem quitadas no ato da homologação, havendo necessidade de adequação que implique em retificação ou complementação de pagamentos, a empresa terá o prazo máximo de 48 horas úteis para a devida correção e homologação.

Parágrafo 4º - Ante a inobservância das condições necessárias para homologação, tais como comprovação ou pagamento das verbas rescisórias, comprovação de recolhimento do FGTS e Multa rescisória, apresentação de Chave de Conectividade, além do preenchimento correto do TRCT, caracterizar-se-á o não cumprimento desta Cláusula e a rescisão não será homologada pelo SINDILIMPE, ficando a empresa sujeita às penalidades previstas nesta CCT.

Parágrafo 5º - Uma vez cumprido os procedimentos dispostos nesta cláusula e não comparecendo o empregado para homologar a rescisão, ficará obrigado o SINDILIMPE/ES a fornecer declaração constatando a ausência.

Parágrafo 6º - Nas homologações acima de 20(Vinte) rescisões, nos locais onde não exista sede nem sub-sede do SINDILIMPE, será disponibilizado pelo sindicato laboral Agente Homologador para efetuar as homologações na sede da empresa, desde que a empresa arque com as despesas do deslocamento. Caso não concorde a empresa em pagar as despesas de deslocamento, as rescisões deverão ser homologadas na sede ou sub-sede do SINDILIMPE.

Parágrafo 7º - No ato das homologações o preposto da empresa devera, obrigatoriamente, ter assento a mesa juntamente com o empregado e o agente homologador, sendo expressamente proibido qualquer tipo de assédio, coação, constrangimento, por qualquer das partes durante a homologação.

Parágrafo 8º - As empresas que não solicitarem o agendamento de homologação, prevista no caput, ou não efetuarem a homologação estabelecida nesta cláusula serão penalizadas com multa, no valor de R\$ 200,00 (Duzentos reais), por cada trabalhador que deixou de homologar, sendo revertida integralmente em favor do trabalhador. Trata-se de norma de eficácia plena. A aplicação dessa penalidade independe

dos requisitos previstos nas Cláusulas 54ª e 55ª da CCT. Em outras palavras, não é necessário a convocação de reunião prévia pelo SINDILIMPE no SEACES ou na CCP.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA

Os intervalos para refeição e descanso não poderão ser inferiores a 30 (trinta) minutos e nem superiores a 120 (cento e vinte) minutos, podendo ser adotados outros critérios para estabelecimento de intervalos intrajornadas distintas das estabelecidas neste dispositivo, celebrado pela empresa empregadora e sindicatos laboral e econômico e/ou Sindicatos, obedecidas as portarias 42/2007, 509/67 e 417/66, do Ministério do Trabalho e Emprego. O tempo de intervalo suprimido poderá ser compensado ao final da jornada ou indenizado, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Parágrafo Único – Exclusivamente na jornada de trabalho 12 x 36hs, o tempo de intervalo suprimido será indenizado em 01h (Uma) hora, independente do tempo de gozo do intervalo, sendo devido somente o acréscimo de 60% (Sessenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, tendo em vista que o período do intervalo já é pago na jornada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS ABONADAS

O trabalhador terá abonadas as ausências, exclusivamente nos seguintes casos, conforme previsto no Art. 473 da CLT:

I - 03 (três) dias seguidos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoas que declara como de sua dependência junto à Previdência Social e/ou em Carteira de Trabalho;

II – 2 (dois) dias seguidos em caso de necessidade de se alistar como eleitor;

III - 3 (três) dias seguidos, em virtude de casamento;

IV – 5 (cinco) dia em caso de nascimento de filho, na semana do nascimento;

V - Pelo tempo que se fizer necessário, inclusive o de viagem, quando tiver que comparecer em juízo.

VI – Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

VII – Por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consultas médicas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS DO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante do curso supletivo ou outras entidades reconhecidas pelo MEC, ocorridas em virtude de prestação de exames em estabelecimento oficial de ensino, desde que o empregado comunique o fato ao empregador com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, comprovando posteriormente. O Trabalhador que por motivo de desempenho cultural e profissional, queira iniciar e/ou continuar seus estudos será garantido, desde que não comprometa sua atividade laboral e em concordância com o empregador, à readaptação de sua jornada de trabalho a não prejudicar o desenvolvimento de seus estudos, inclusive sendo-lhe garantido o direito a não execução de jornadas extraordinárias e trabalhos em domingos e feriados.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO AOS DOMINGOS

Nos casos de prestação de serviços que exigirem trabalho aos domingos, especialmente aqueles relacionados aos prontos-socorros, hospitais, portos, delegacias, clubes, shopping centers, fábricas, indústrias e transportes coletivos será estabelecida mensalmente pela empresa e afixada em local de fácil acesso, escala de revezamento organizada de modo que cada empregado usufrua, no mínimo, a cada sete semanas, de um domingo de folga se empregado e, no mínimo, a cada 15 dias, de um domingo de folga, se empregada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

Fica limitada às empresas, a adoção de escalas distintas da jornada originária de 8h00min diárias e/ou 44h00min semanais, nos seguintes termos:

5 x 2 = 9 (nove) horas x 4 dias + 1 dia 8 (oito) horas (segunda a sexta-feira);

5 x 2 = 8 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos (segunda a sexta-feira);

6 x 1 = 7 (sete) horas e 20 (vinte) minutos dia;

12 (doze) horas trabalhadas x 36 (trinta e seis) horas de descanso;

Parágrafo 1º - Respeitando-se os limites acima identificados, não haverá incidência de horas-extras.

Parágrafo 2º - Somente poderá haver adoção de outras Escalas de Trabalho, divergentes das aqui convencionadas, mediante Acordo Prévio entre o Sindicato Profissional e a Empresa interessada, com anuência do SEACES.

Parágrafo 3º- Serão reconhecidos os feriados anuais: 1º de janeiro, terça-feira de carnaval; sexta-feira da Paixão; 21 de abril, 1º de maio, Corpus Christi; 7 de setembro, 12 de outubro; 2 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro.

Parágrafo 4º - Fica facultada a adoção jornada fixa de trabalho para a execução de serviços em controle de pragas, roedores, desratização e desinsetização com início às 13h00min (treze horas) e, quando houver necessidade de conclusão dos serviços, até o término daquele, mesmo que após às 18h00min (dezoito horas), limitando-se a jornada em 08h00min (oito horas) diárias e 44h00min (quarenta e quatro horas) semanais, respeitando-se o intervalo pertinente à intra-jornada para refeição e repouso.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

As empresas confirmarão as férias do trabalhador por escrito com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência ao início das mesmas, ficando estas obrigadas a disponibilizar o pagamento do salário de férias, no máximo 24 horas (Vinte e quatro) horas antes do início das mesmas.

Parágrafo 1º - O início do gozo das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com as folgas compensatórias.

Parágrafo 2º - Somente poderá ser colocado em gozo de férias aquele trabalhador que estiver por um ano ou mais no exercício do seu contrato de trabalho.

Parágrafo 3º - Excetuando-se as localidades em que não existam agências bancárias regulares, onde os pagamentos das férias e do adicional poderão ser efetuados por meio de cheques administrativos mediante anexação de cópia do mesmo ao recibo, o recibo de férias assinado pelo trabalhador somente terá validade se a empresa, se requisitado, apresentar comprovante de depósito bancário e do adicional de férias, entendendo-se como inexistente toda e qualquer concessão de férias sem observância dos termos aqui convencionados.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES DE TRABALHO, SAÚDE E PREVENÇÃO DE ACIDENTES.

As empresas estão obrigadas a fornecer aos trabalhadores as necessárias condições de higiene e saúde no trabalho; os equipamentos de proteção necessários; vestiários; transporte e refeitório, bem como se

obrigarão a estabelecer as condições necessárias para utilização desses equipamentos conforme Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Parágrafo 1º - As empresas abrangidas por esta CCT se comprometem a desenvolver programas, juntamente com o SINDILIMPE e o poder público, visando estimular os (as) trabalhadores (as) a se consultarem preventiva e periodicamente com o ginecologista para as empregadas (papanicolau/mamografia) e ao urologista para os empregados (próstata), preferencialmente para aqueles (as) acima de 45 (quarenta e cinco) anos.

Parágrafo 2º - As empresas abrangidas por esta CCT se comprometem a desenvolver, através de campanhas e palestras educativas que visem estimular higiene pessoal, higiene bucal, melhoria de auto-estima, tabagismo e alcoolismo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME

As empresas abrangidas por este aditivo fornecerão 02 (Dois) uniformes completos, por ano, a seus empregados, gratuitamente. O fornecimento deverá se iniciar quando da admissão do trabalhador, mediante recibo, podendo o número de uniformes aqui estipulados ser aumentado, em caso de necessidade apresentada pela demanda do trabalho.

Parágrafo 1º – O empregado que receber o uniforme e Epi's de uso obrigatório que permanecer na empresa por tempo inferior a 90 (noventa) dias fica obrigado a devolvê-los ao empregador, sob pena de indenizar o empregador pelo custo integral da(s) peça(s) não devolvidas. Na demissão de empregados ficam os mesmos obrigados a devolver o uniforme, Epi's e crachá de identificação, sendo emitido pelo empregador declaração de nada consta.

Parágrafo 2º - O EPI –Equipamento de Proteção Individual, quando fornecido pelas empresas, é de uso obrigatório pelo empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização, e a reincidência considerada falta grave, nos termos do art. 482, da CLT. Sendo comprovado que o empregado negligenciou na utilização do EPI, não será devido qualquer indenização por fato gerado, pela não utilização do mesmo.

Parágrafo 3º - Quando o trabalhador exercer atividades em áreas de propagação e manipulação de produtos químicos ou de agentes biológicos agressores, a empresa empregadora estudará a possibilidade de fornecimento juntamente com o contratante do serviço, condições para a lavagem dos uniformes utilizados no próprio local de trabalho, devendo dispor de pessoal e equipamentos bastantes para esse fim.

Parágrafo 4º – As peças de uniforme de uso obrigatório e os acessórios, após devidamente limpas e assepsiadas, poderão ser reutilizadas, desde que as mesmas se apresentem em condições perfeitas de uso.

Parágrafo 5º – A utilização do uniforme será restrita ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertências, suspensão e demissão por justa causa, no caso de uso indevido. No ato da entrega do uniforme o Empregador apresentará termo de compromisso advertindo o Empregado quanto a utilização indevida prevista neste parágrafo.

Parágrafo 6º – Em caso de reposição anual, para o recebimento de novo uniforme, o trabalhador devolverá o uniforme anterior, mesmo que danificado.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ELEIÇÕES DA CIPA

As empresas abrangidas por esta CCT comunicarão ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias, a realização de eleição para preenchimento dos cargos das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA, mencionando o período de realização do pleito e o local das inscrições dos candidatos, ressaltando-se que os diretores do SINDILIMPE poderão acompanhar livremente as eleições, mediante prévia autorização com pedido no mínimo de 10(dez) dias antes da eleição.

Parágrafo 1º - Serão consideradas nulas as eleições para representantes dos trabalhadores nas CIPA's das empresas que não efetuarem a devida comunicação, conforme caput desta cláusula.

Parágrafo 2º - A cada CIPA eleita, os seus componentes, junto com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), farão avaliação do Mapa de Risco, conforme tabela 1 (anexo IV), da NR nº 5.

Parágrafo 3º - A CIPA terá acesso a todas as informações relativas a afastamento por incapacidade temporária ou permanente decorrente da atividade profissional, assim como as informações sobre a readaptação profissional, quando solicitado.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO

As empresas abrangidas por esta CCT acatarão os Atestados Médicos e Odontológicos emitidos por profissionais devidamente registrados no CRM e CRO, ficando estabelecido o prazo de até 48h00min (quarenta e oito horas) para sua entrega ou comunicação do afastamento à empresa, após sua emissão, sob pena de não ser aceito o atestado fornecido.

Parágrafo 1º - O Atestado médico deverá ser entregue na sede da empresa pelos trabalhadores lotados na grande Vitória e ao empregador ou seu representante (Encarregado, Coordenador, Supervisor ou Nutricionista) nos casos dos trabalhadores lotados fora da grande Vitória, pelo empregado, ou na sua impossibilidade por pessoa maior de 18(Dezoito) anos e munida de documento legal de identificação, sob pena de recusa do atestado, sendo emitido no ato da entrega um recibo ou cópia protocolada (pela empresa) do atestado comprovando o recebimento.

Parágrafo 2º - Na hipótese do empregador dispor de serviço médico, próprio ou contratado, os Atestados Médicos de que trata esta cláusula deverão ser validados pelo profissional de Medicina do Trabalho que atuar para a empresa, em conformidade com as Normas Regulamentadoras (NR's).

Parágrafo 3º - Será considerada apropriação indébita o desconto, ou descontos indevidos, efetuados nos salários dos trabalhadores decorrentes da recusa do atestado, ou atestados legitimamente válidos, apresentados na forma da presente cláusula, ficando a empresa sujeita à aplicação das penalidades previstas nesta CCT, multa por descumprimento, além das penalidades legais.

Parágrafo 4º - Na hipótese de consulta médica, odontológica ou exames clínicos e laboratoriais previamente agendados, o empregado comunicará a empresa que precisará se ausentar com no mínimo 01 (um) dia de antecedência, devendo, ao retornar, para ter justificado o período de ausência, apresentar a declaração de comparecimento, ou atestado médico ou odontológico.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão nos locais de trabalho, e colocados à disposição dos trabalhadores e trabalhadoras, estojos contendo os materiais indispensáveis à prestação de primeiros socorros, em conformidade com o que dispõe a Lei nº. 7.855, de 24/10/86.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DA AIDS (SIDA)

A empresa se compromete a implantar programa de prevenção da AIDS (SIDA), para seus empregados, em que o sindicato laboral poderá contribuir na orientação do programa. O conteúdo deste programa deverá ser acordado previamente com a diretoria da empresa e assistido por um profissional da área.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL

As empresas assegurarão estabilidade no emprego a um representante sindical (Diretor, Delegado Sindical, Delegado Sindical Junto a Federação e Conselheiro Fiscal), pelo prazo desta Convenção Coletiva de Trabalho até 31/12/2023, enquanto no exercício do seu mandato desde que eleito em assembleia Geral da categoria laboral e/ou eleição, sendo facultado à empresa verificar junto ao SINDILIMPE o resultado do pleito.

Parágrafo 1º - As assembleias poderão eleger um representante (Diretor ou Delegado) por empresa acima de 100 empregados, dependendo da conveniência do Sindicato Laboral, sendo vedada a eleição de mais de um representante por empresa.

Parágrafo 2º - O SINDILIMPE disponibilizará, em seu site na Internet, regulamento específico estabelecendo os termos das eleições, condições de elegibilidade e de participação como forma de garantia de amplo conhecimento e de participação de todos nos processos de escolha dos Delegados Sindicais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE E DELEGADO SINDICAL

As empresas se comprometem a liberar, automaticamente, os dirigentes sindicais, assim que solicitados oficialmente pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 48 (Quarenta e Oito) horas, salvo por motivo de greve que deverá solicitar oficialmente com antecedência mínima de 24 (Vinte e Quatro) horas. A liberação de que trata esta Cláusula não poderá exceder a 06 (seis) dias/mês ininterruptos, limitado a 72 (setenta e dois) dias/ano, nem ocorrer mais de uma vez no mesmo mês, ou de comum acordo com a empresa empregadora. Uma vez atendido ao previsto neste dispositivo, a liberação será remunerada.

Parágrafo 1º - No caso de liberação do Delegado Sindical, pelo prazo de até 07 dias, seu salário será pago pelo SINDILIMPE, ficando os demais consectários legais a cargo da empresa empregadora. Quando ocorrer afastamento, por período superior a 07 dias, o salário e seus respectivos reflexos ficarão sob encargo do SINDILIMPE, sendo que, em qualquer dos casos, a referida liberação não poderá impor restrição na percepção e gozo das férias e do décimo terceiro.

Parágrafo 2º - A liberação de dirigente sindical se dará nas seguintes condições: os primeiros trinta dias serão pagos pela empresa empregadora e debitada em desfavor do SINDILIMPE quando do recolhimento da mensalidade sindical. A partir do 31º dia o empregado liberado será colocado à disposição do SINDILIMPE e retirado da folha de pagamento.

Parágrafo 3º - Fica convencionado que, para participação de eventos do Sindicato (congressos, encontros ou reuniões), as empresas do segmento que não possui em seu quadro empregado a disposição do SINDILIMPE/ES, a cada 06 (seis) meses, será liberado um trabalhador de base indicado pela categoria ou pela diretoria do sindicato. A liberação do empregado será pelo limite máximo de 05 dias por semestre, sendo custeado pelo Empregador. As empresas que já possuem empregados a disposição do SINDILIMPE ficam desobrigadas a cumprirem este parágrafo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTO DO DIRETOR SINDICAL

Para permitir o desempenho da função de Diretor Sindical, as empresas consentirão com o afastamento de 01 (um) Diretor do Sindicato Profissional, escolhido em assembleia eleitoral da categoria. Neste caso, o afastamento será considerado como efetivo exercício da atividade, portanto, sem prejuízo da

remuneração e de todas as vantagens que o sindicalista teria se estivesse atuando diretamente na empresa, sendo pagos pela empresa empregadora.

Parágrafo Único - Fica vedada a liberação de mais de um dirigente sindical vinculado à mesma empresa. O disposto nesta cláusula aplicar-se-á, inclusive, aos delegados sindicais.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO/MENSALIDADE SINDICAL DE FORTALECIMENTO SINDICAL E NEGOCIAL

Por força de deliberação e aprovação expressa da Assembleia Geral dos Trabalhadores representados pelo SINDILIMPE/ES realizada em 01/02/2023, assegurada a participação de toda a categoria, os empregadores descontarão mensalmente, a título de contribuição de fortalecimento sindical dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento coletivo, o valor equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário de seu empregado limitado ao máximo de R\$ 40,00 (Quarenta Reais) por mês, sendo os valores estabelecidos repassados para o SINDILIMPE/ES.

Parágrafo 1º - Os valores descontados deverão ser repassados no máximo até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao mês trabalhado e constar de relatório mensal contendo nome, salário e CPF, com relação nominal e salarial dos empregados que sofreram desconto, será enviado por e-mail ou impresso, juntamente com o comprovante do pagamento ao Sindicato Laboral, do boleto bancário ou pagamento para o Sindicato.

Parágrafo 2º - Nos casos de pagamento via boleto bancário, sempre no dia subsequente ao recolhimento, as empresas deverão enviar cópia do comprovante, informando o mês de referência, o tipo de recolhimento e o nome da empresa recolhedora, devendo as empresas manter os referidos descontos e repasses em períodos de renegociação da Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 3º - A suspensão do recolhimento (direito de oposição), conforme estabelecida no caput desta cláusula, poderá ser feita desde a assinatura da Convenção Coletiva da Categoria até 30 (trinta) dias após a realização do primeiro desconto, devendo observar: a) a manifestação expressa pela negativa do desconto da contribuição de fortalecimento; b) a manifestação do direito de oposição pelo trabalhador, somente se efetivará por meio de carta pessoal, de próprio punho, individual, constando o nome completo e legível, número da CTPS e CPF, endereço do trabalhador, endereço e CNPJ da empresa para qual trabalha, local, data e assinatura; c) a carta de oposição deverá e só poderá ser apresentada pelo trabalhador na sede ou subsede do Sindicato Laboral, em 03 (três) vias, nas quais será registrada a data da entrega da carta e a identificação da pessoa que recebeu, sendo a primeira via remetida ao arquivo do Sindicato, a segunda via devolvida ao trabalhador, e a terceira via encaminhada pelo SINDILIMPE ao empregador no prazo de até 15 (quinze) dias; d) os efeitos do direito de oposição, valerão a partir da data do protocolo da manifestação do trabalhador na sede do respectivo Sindicato Laboral, bem como, após cumpridas as formalidades necessárias ao exercício desse direito; e) o trabalhador não terá direito de ser reembolsado/receber as contribuições já anteriormente descontadas.

Parágrafo 4º - Também por deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores será descontado 1,5% (um e meio por cento), mensalmente, durante 8 (oito) meses consecutivos, a título de contribuição negocial, descontados e repassados nos mesmos moldes do Parágrafo Primeiro desta Cláusula.

Parágrafo 5º - Na hipótese de o trabalhador ser admitido após o período de oposição, o empregador realizará o desconto a partir da data de admissão até o limite previsto no parágrafo anterior. Sendo assegurado a suspensão do recolhimento (direito de oposição), conforme estabelecida no caput desta cláusula, até 30 (trinta) dias após a realização do primeiro desconto.

Parágrafo 6º - O trabalhador filiado ao Sindicato Laboral, é isento do pagamento da Contribuição Negocial prevista nos parágrafos quarto e quinto, uma vez que contribui com seu respectivo Sindicato Laboral através da Mensalidade Sindical.

Parágrafo 7º - Considerando que a contribuição negocial é destinada ao custeio da negociação coletiva da categoria, o direito de oposição deve ser específico, mediante manifestação expressa do trabalhador, podendo ser feita desde a assinatura da Convenção Coletiva da Categoria até 30 (trinta) dias após a realização do primeiro desconto, obedecendo as formalidades do parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo 8º - Por se tratar de Cláusula de gestão exclusiva do SINDILIMPE, a responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto e inteiramente do Sindicato Laboral, ficando isentas as empresas e o SEACES de quaisquer ônus ou consequência perante seus empregados.

Parágrafo 9º - No caso de ajuizamento de ação para reaver o desconto a que se refere a presente cláusula, o SINDILIMPE compromete-se a ingressar no polo passivo da relação processual desde que notificada com antecedência de 72 horas, por escrito, arcando integralmente com os ônus decorrentes do quanto disposto na presente cláusula, quando efetivamente tenha recebido o repasse.

Parágrafo 10º - Na hipótese de notificação da empregadora pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para devolução ao empregado, da contribuição prevista por força desta cláusula, a empresa notificará imediatamente o SINDILIMPE, o qual se compromete a prestar informações ao fiscal do trabalho sobre os termos da negociação desta cláusula, e não obtendo êxito deverá arcar com os ônus decorrentes da autuação.

Parágrafo 11º - A retenção do desconto por parte do empregador ou a recusa do desconto injustificadamente, será caracterizado descumprimento de presente CCT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPROVANTE DO RECOLHIMENTO SINDICAL

As empresas abrangidas pelo presente instrumento encaminharão ao SEACES, sito à Rua Olympio Rodrigues Passos, nº 195 Vitória - Espírito Santo - CEP 29.072-290, cópia da guia de recolhimento, devidamente autenticada pela entidade bancária arrecadadora, no prazo de 10 (dez) dias após a data limite de recolhimento. O referido documento é necessário para a solicitação de Declaração de Regularidade junto ao SEACES.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas de Asseio e Conservação no Estado do Espírito Santo poderão recolher a Contribuição Confederativa Patronal, com recursos próprios oriundos dos empregadores, cujo valor, determinado em assembleia, vinculado ao número de empregados existentes na empresa em junho de cada ano, atestado pelo CAGED, será:

- a) Empresa com até 500 (quinhentos) empregados: valor equivalente a ½ (meio) piso salarial base da categoria vigente.
- b) Empresa com mais de 500 (quinhentos) empregados: Valor equivalente a um piso salarial base da categoria vigente.

Parágrafo único - Esse valor poderá ser pago em 2 (duas) parcelas, de igual valor, com vencimento nos meses de julho e agosto de 2023.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Fica pactuado, por aprovação expressa em Assembleia Geral de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas, não associadas, que exercem atividades representadas pelo Sindicato Patronal recolherão, em favor do SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONS NO ESTADO DO ES, CNPJ n. 31.800.865/0001-66, mediante guia a ser fornecida por este, a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL no valor de R\$ 3.000,00 (Três Mil Reais), para a assistência a todos e não somente a associados.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No dia em que se realizarem eleições sindicais do SINDILIMPE será permitida a instalação de uma urna no interior da empresa, desde que requerido pelo SINDILIMPE, no prazo mínimo de 20 (vinte) dias e autorizado pelo contratante e em local previamente acordado, bem como o acesso de mesários e fiscais do processo eleitoral. A empresa autorizará o deslocamento interno de seus empregados associados para votarem, sem prejuízo da atividade laboral.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÃO DE REGULARIDADE

Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas de Asseio e Conservação no Estado do Espírito Santo, para participarem das Licitações Públicas nas modalidades de Concorrência, Tomada de Preços, Carta Convite e Pregão, promovidas no território do Estado do Espírito Santo, mesmo que não previsto no Edital, apresentarão ao licitante Declarações de adimplência da empresa com todas as

obrigações pactuadas na Convenção Coletiva e Aditivos, cabendo aos sindicatos patronal e laboral expedirem os mencionados documentos.

Parágrafo 1º - Considera-se obrigações sindicais, para efeitos da certificação, o seguinte:

- a) Cumprimento integral desta CCT;
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Recolhimento regular do FGTS e INSS;
- d) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente a matéria trabalhista;
- e) Comprovante de quitação com o Seguro de Vida.

Parágrafo 2º- A falta da Declaração de que trata este dispositivo ou sua apresentação com prazo de validade vencido, que será de 30 (trinta) dias, possibilitará às demais empresas concorrentes ou mesmo às entidades convenientes ingressar com o respectivo pedido de impugnação da empresa inadimplente, junto ao órgão licitante, visando a exclusão da mesma ou, em Juízo, tornar sem efeito o processo licitatório.

Parágrafo 3º - A Comissão de Acompanhamento e Fiscalização de Licitações ou as empresas alcançadas por este instrumento levarão ao conhecimento dos tomadores de serviços, em processos licitatórios, o teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante sua vigência.

Parágrafo 4º - Os sindicatos profissional e laboral expedirão Declaração de que trata este dispositivo, desde que esteja a empresa regularizada com as obrigações sindicais desta e das demais cláusulas da norma coletiva em vigor, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas úteis, após a solicitação formal do documento.

Parágrafo 5º - Na Declaração de Regularidade expedida pelo Sindicato Patronal constará o valor do capital social da empresa que originou o recolhimento da Contribuição Sindical anual.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

O SINDILIMPE emitirá anualmente certidão de regularidade com todas as obrigações pactuadas na Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º - Para a emissão da referida certidão será necessário o cumprimento integral da presente CCT e:

- a) Cadastro no SINDILIMPE com indicação do posto de trabalho e contratante;
- b) Apresentação das 02 (duas) últimas folhas de pagamento;
- c) apresentação da GFIP e RE dos 02 (dois) últimos meses;
- d) Certidão de regularidade do INSS (sendo aceita positiva com efeito de negativa);
- e) certidão de regularidade do FGTS;
- f) Comprovação de recolhimento da mensalidade assistencial dos últimos 03 (três) meses;
- g) Comprovação de recolhimento do IDESBRE dos últimos 03 (três) meses;
- h) Certidão de débitos trabalhistas (sendo aceita positiva com efeito de negativa).

Parágrafo 2º - Para manutenção da validade da referida certidão, as empresas deverão enviar mensalmente ao SINDILIMPE, os seguintes comprovantes;

- a) Comprovação semestral de regularidade do INSS (sendo aceita positiva com efeito de negativa);
- b) Comprovação bimestral de regularidade do FGTS;
- c) Envio mensal do CAGED;
- d) Comprovação mensal de recolhimento da mensalidade assistencial ou taxa negocial;
- e) Comprovação mensal de recolhimento do IDESBRE;
- f) Comprovação semestral de regularidade de débitos trabalhistas (sendo aceita positiva com efeito de negativa).

Parágrafo 3º - Não havendo o cumprimento das obrigações dispostas no parágrafo 2º desta cláusula, o SINDILIMPE notificará a empresa, a qual terá o prazo de 15 (quinze) dias para regularização. Não havendo a regularização no prazo estipulado a certidão perderá sua validade.

Parágrafo 4º - As empresas que possuírem a certidão válida, prevista nesta cláusula, estão dispensadas da realização de homologação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes signatárias estabelecem que manterão em funcionamento a Comissão de Conciliação Prévia do Setor de Asseio, Conservação e Limpeza Urbana, que terá por objetivo promover o entendimento em controvérsias individuais e coletivas, de demandas individuais e coletiva de igual natureza para até 15 (quinze) empregados, entre Empresas do segmento e trabalhador(es), entre Empresas do segmento e

Sindicato representante dos trabalhadores e entre os Sindicatos convenientes, buscando dar solução, pela via da livre negociação, às demandas apresentadas.

Parágrafo 1º - As empresas abrangidas por esta CCT que, convocadas a comparecerem em audiência da CCP, a fim de dirimir demandas e deixarem de fazê-lo, sem motivo justo, estará descumprindo o disposto na CCT e, portanto, estarão sujeitas às sanções nela estabelecidas.

Parágrafo 2º - Para custeio das despesas da Comissão de Conciliação Prévia, e somente sendo permitida a aplicação dos recursos neste objeto, será cobrado da empresa convocada à CCP o valor de R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais) por audiência ou reunião.

Parágrafo 3º - O não comparecimento injustificado da empresa, quando previamente notificados, ensejará multa de R\$ 200,00 (Duzentos Reais), que será revertida exclusivamente em favor da Comissão de Conciliação Prévia, com o objetivo de custear as despesas.

Parágrafo 4º - Fica convencionado que os Sindicatos pactuantes indicarão, na forma da lei, no mínimo 04 (quatro) integrantes efetivos para a Comissão, sendo que esses integrantes participarão das audiências de conciliação em regime de rotatividade, aleatoriamente definido pela entidade à qual pertence o representante.

Parágrafo 5º - A Comissão de Conciliação Prévia, nas suas sessões de conciliação, não poderá elidir o pagamento de multas por descumprimento da presente CCT, mesmo que o descumprimento tenha atingido o trabalhador, parte da demanda, exceto se, comprovadamente, inexistir na lide referido descumprimento.

Parágrafo 6º - A Comissão se reunirá uma vez por semana, podendo, em caso de aumento de demandas, aumentar o número de reuniões para duas, sendo que nas audiências serão conciliadas as demandas previamente apresentadas e, em caso de necessidade, estando presentes as partes, aquelas de interesse dos empregados e empregadores respeitando-se a formalidade dos pedidos e a correlação com o assunto ao qual houve a convocação da empresa e o direito à ampla defesa.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DESCUMPRIMENTO

O descumprimento deste instrumento coletivo, ressalvada as hipóteses das Cláusulas que possuem penalidade própria e aplicação imediata (hipótese em que é desnecessária a convocação de reunião pelo SINDILIMPE no SEACES ou na CCP), implicará em notificação pelo SINDILIMPE ao SEACES, e este (SEACES) convocará (através de SEDEX, e-mail) a empresa no prazo máximo de 24h00min (vinte e quatro horas). Após a convocação, no prazo máximo de 48h00min (quarenta e oito horas) úteis improrrogáveis, a empresa comparecerá ao SEACES, em reunião de mediação designada, munida da documentação necessária à comprovação da observância da Convenção, sob pena de, não o fazendo, caracterizar o descumprimento da CCT e/ou CLT.

Parágrafo 1º – Inexistindo composição acerca do descumprimento será a empresa imediatamente convocada a participar na primeira reunião seguinte da Comissão de Conciliação Prévia para solucionar a demanda. O acordo efetuado, bem como sua inexistência constituirá título comprobatório de

observância ou violação das regras da CCT e/ou CLT. Este parágrafo não se aplica nas hipóteses de Cláusulas que possuem penalidade própria e aplicação imediata.

Parágrafo 2- O presente instrumento coletivo de trabalho é celebrado dentro do princípio do conglobamento respeitando-se a garantia da observância da norma mais benéfica, ficando o Sindicato Patronal e/ou as empresas responsáveis pela assunção de penalidades decorrentes da inobservância de toda e qualquer decisão judicial que deixar de ser cumprida, a partir da assinatura do presente instrumento coletivo de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DAS MULTAS

Mediante verificação ou denúncia de descumprimento da presente CCT serão aplicadas as seguintes sanções:

Parágrafo 1º – Na hipótese de descumprimento de cláusulas desta CCT, os sindicatos, econômico e laboral, realizarão, mediação visando sanar o descumprimento, ressalvada as hipóteses das Cláusulas que possuem penalidade própria e aplicação imediata (hipótese em que é desnecessária a convocação de reunião pelo SINDILIMPE no SEACES ou na CCP).

Parágrafo 2º – Caso a empresa ou empresas descumpridoras não regularizem a situação em 24 (Vinte e Quatro) horas após a mediação, comprovando posteriormente, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas ao SINDILIMPE a regularização ou sendo esta reincidente caracterizar-se-á o descumprimento, a parte causadora estará obrigada a pagar a multa prevista nesta cláusula.

Parágrafo 3º - A parte (empresa ou sindicatos) que deixar de cumprir com os termos das cláusulas fixadas neste instrumento coletivo, excluído as cláusulas que possuem penalidade própria e aplicação imediata, será penalizada com multa de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), por cláusula descumprida e por trabalhador prejudicado, além de correção e juros de mora de 0,33% ao dia, até a efetiva regularização e pagamento da multa que causou a aplicação da sanção.

Parágrafo 4º - Exclusivamente nos casos previsto no § 1º da presente clausula, havendo omissão quanto a efetividade das penalidades previstas, o sindicato econômico poderá demandar em face do sindicato laboral a cobrança de tal penalidade, conforme valores estipulados no § 3º, devendo o valor arrecadado ser revertido em favor da entidade.

Parágrafo 5º - O valor apurado com a aplicação da multa pelo descumprimento desta CCT, após o pagamento pela empresa descumpridora, será dividido e distribuído da seguinte forma: 50% (cinquenta por cento) serão revertidos em favor do trabalhador ou trabalhadores atingidos; 25% (vinte e cinco por cento) serão destinados ao SINDILIMPE; 25% (vinte e cinco por cento) serão destinados para o SEACES.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - REAPROVEITAMENTO PROFISSIONAL

As empresas do segmento empresarial que forem sucedidas e sucessoras em contratos públicos e privados de prestação de serviço, reaproveitarão no todo ou em parte a critério da empresa sucessora, a mão de obra disponibilizada pelo encerramento dos contratos de trabalho, ressalvado, os casos de estabilidade, firmando acordos individuais com o SINDILIMPE, visando estabelecer as condições para a transferência dos empregados, devendo este ser averbado pelo Sindicato Patronal, observando em sua integralidade a redação da Súmula n.º 276 do TST (Súmula nº 276 do TST AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO - O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego).

Parágrafo 1º - Aos empregados reaproveitados é vedado firmar contrato de experiência, sendo considerado descumprimento da presente CCT a inobservância. Os empregados que não forem reaproveitados na empresa sucessora, a empresa sucedida, se não houver local para transferi-lo, dentro da região metropolitana ou no município em que está lotado, fica obrigada a pagar-lhes todas as verbas rescisórias. Havendo a transferência, esta não poderá violar os preceitos da Súmula nº 29 do TST.

Parágrafo 2º - No prazo máximo e improrrogável de 20 (Vinte) dias antes do término do contrato, a empresa sucedida deverá apresentar listagem completa dos empregados que tem interesse em permanecer no posto de serviço e os que não tem interesse. A empresa sucessora, no prazo máximo e improrrogável de 10 (Dez) dias, após o recebimento da listagem deverá informar quais empregados serão reaproveitados e os que não serão reaproveitados.

Parágrafo 3º - Não havendo apresentação da listagem dos empregados pela empresa sucedida, no prazo previsto no parágrafo 2º, não isenta a empresa sucessora a cumprir a presente cláusula, devendo encaminhar ao SINDILIMPE, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a relação dos trabalhadores reaproveitados. Excepcionalmente, nos casos em que não houver aviso prévio da empresa sucedida pelo contratante, a mesma deverá apresentar listagem no prazo improrrogável de 48h após a ciência do término do contrato, devendo comprovar a data da ciência, e será convocada a empresa sucessora para no prazo máximo e improrrogável de 05 (Cinco) dias, após o recebimento da listagem informar quais empregados serão reaproveitados e os que não serão reaproveitados.

Parágrafo 4º - As empresas que não cumprirem os prazos estipulados, serão penalizados com a aplicação de multa por descumprimento de convenção.

Parágrafo 5º - Desde que não haja aproveitamento do empregado na empresa sucessora, a empresa sucedida ficará obrigada a efetuar a demissão imotivada do empregado, garantindo-lhe integralmente o pagamento de todas as verbas a que faz jus, exceto havendo outro posto de trabalho, onde o empregado poderá ser transferido.

Parágrafo 6º - Quando a empresa entregar aviso prévio a seu empregado, em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e, por qualquer motivo der continuidade ao contrato, serão desconsiderados os avisos.

Parágrafo 7º - Em caso de encerramento de contrato entre a empresa e seu contratante, se identificados mais de 03 (três) solicitações de demissão pelos trabalhadores em prazo inferior a 30 dias do encerramento do aludido contrato, a empresa será convocada pelo sindicato laboral para justificar esses desligamentos.

Parágrafo 8º - No encerramento do contrato entre a empresa de asseio e conservação e o tomador, persistindo pendência de homologações de rescisões contratuais, poderá a empresa sucessora nos

contratos com o mesmo tomador, reaproveitar a mão-de-obra da empresa sucedida, efetuando a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador, independentemente da devida baixa no contrato anterior, que se concretizará com a homologação da rescisão na entidade sindical laboral.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As empresas abrangidas por esta CCT reconhecem a legitimidade dos Sindicatos Profissional e Patronal para solidária ou independentemente, ajuizar Ação Coletiva ou Individual de Cumprimento perante a Justiça do Trabalho, no caso de transgressão de qualquer cláusula desta Convenção, cabendo ao Sindicato Profissional à cobrança dos valores devidos ao trabalhador.

Parágrafo Único - As empresas abrangidas por este Instrumento Coletivo de Trabalho levarão ao conhecimento dos tomadores de serviços o inteiro teor da presente convenção coletiva de trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante sua vigência, considerando em suas planilhas de custos as obrigações aqui estabelecidas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO E FISCALIZAÇÃO DE LICITAÇÕES

Fica estabelecida a criação de comissão paritária de Acompanhamento e Fiscalização de Licitações, composta por 02 (dois) representantes indicados pelo sindicato laboral e 02 (dois) representantes indicados pelo sindicato patronal, não podendo ser empresário.

Parágrafo 1º - A comissão deverá atuar como órgão auxiliar das entidades contratantes e se reunirá, sempre que necessário, na sede do sindicato patronal para avaliar processos licitatórios e de contratações em andamento, no âmbito da administração pública estadual, municipal e federal e no setor privado, devendo opinar sobre providências em casos duvidosos ou de comprovadas irregularidades.

Parágrafo 2º - Dependendo de cada situação, a comissão de fiscalização poderá em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de asseio e conservação, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemática financeira do preço (inexequível) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21/6/93.

Parágrafo 3º - As partes poderão contratar assessoria jurídica para adotar as medidas cabíveis nos casos de possíveis irregularidades.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - VALORIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Em nome da valorização social do trabalho, prevista no inciso IV, do artigo 1º, da Constituição Federal c/c com o reconhecimento constitucional previsto no inciso XXVI, do artigo 7º, também da Constituição

Federal, os Sindicatos Convenientes acordam que as cláusulas econômicas e benefícios estabelecidos em acordos coletivos de trabalho não poderão ter condições inferiores ao da presente convenção coletiva de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Na hipótese do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa imediatamente após comunicação do INSS. Fica, outrossim, determinado que o empregado deverá informar a empresa as decisões de deferimento, indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 10 (dez) dias após comunicação, sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA APOSENTADORIA ESPECIAL

Os empregados que exercerem a função de Auxiliares de Serviços de Limpeza Hospitalar, em trabalhos não ocasionais nem intermitentes em estabelecimentos de saúde em contato com os ambientes (quartos e/ou banheiros) contaminados de pacientes portadores de doenças infecto-contagiosas, além da percepção do adicional de insalubridade em grau máximo (40%), estas serão consideradas condições especiais para enquadramento conforme Anexo IV do RPS (Regulamento da Previdência Social). Exclusivamente para estes casos, as empresas deverão preencher o campo 13.7 do PPP com o Código GFIP 04.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DO FORO

As controvérsias resultantes da aplicação das normas contidas nesta Convenção coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho da 17ª Região, por estarem assim justas e acordadas, e para que surtam seus efeitos jurídicos, assinam a presente em 02 (duas) vias de igual teor e forma.

Vitória/ES, 23 de fevereiro de 2023.

}

NACIB HADDAD NETO

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONS NO ESTADO DO ES

EVANI DOS SANTOS REIS
Presidente
SIND TRAB EMPRESAS ASSEIO CONS LIMP PUB E SERV SIMIL ES

ANEXOS
ANEXO I - TABELA I

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - TABELA II

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - TABELA III

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - TABELA IV

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - TABELA V

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - TABELA VI

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VII - TABELA VII

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VIII - TABELA VIII

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IX - TABELA IX

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO X - TABELA X

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XI - TABELA XI

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XII - ATA SINDILIMPE

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XIII - ATA SEACES

[Anexo \(PDF\)](#)

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

Anexo III - Monitor Pesquisa sites.pdf



Monitor de Recreação - Salário 2023 / MG - Mercado de Trabalho

Dados do mercado de trabalho no estado de Minas Gerais para o cargo de Monitor de Recreação. Encontre informações como salário base, média salarial local, faixa salarial dos Recreadores no estado, piso salarial mínimo 2023, perfil profissional no cargo, remuneração por tamanho da empresa, salários por nível 1, 2 e 3, gênero, escolaridade, salário por hora da jornada de trabalho, salário inicial e muito mais com base em uma amostragem de 5.612 salários de profissionais no cargo CBO 3714-10 trabalhando em Minas Gerais.

Por **Edmar Ferreira** - Salários atualizados em 30 de julho de 2023

CBO: 3714-10

Um **Monitor de Recreação** trabalhando no estado de Minas Gerais ganha em média **R\$ 1.502,93** para uma jornada de trabalho de 41 horas semanais.

A faixa salarial da profissão no estado fica entre **R\$ 1.461,89** (média do piso salarial 2023 de acordos, convenções coletivas e dissídios) e o teto salarial de **R\$ 2.194,37**.

O cargo de Monitor de Recreação CBO 3714-10 trabalhando no estado de Minas Gerais, tem um **perfil profissional** médio de um trabalhador com

23 anos, ensino médio completo, do sexo feminino que trabalha 44h por semana em empresas que atuam no segmento de Administração de caixas escolares.

Esses dados são de acordo com pesquisa do Salario.com.br junto a dados oficiais divulgados do **Novo CAGED, eSocial e Empregador Web** do Ministério do Trabalho e Emprego com uma amostragem de 5.612 salários de profissionais admitidos e desligados oficialmente pelas empresas.

O levantamento leva em consideração somente o **salário base de Monitor de Recreação**, não entram no cálculo nenhum adicional salarial como bônus, comissões, horas extras, adicional noturno, periculosidade, insalubridade nem nada do tipo. Somente o salário bruto registrado em carteira e no contrato de trabalho entram na amostragem.

Salário de Monitor de Recreação - Série histórica no estado de Minas Gerais

Cargos relacionados:

- Recreacionista
- Monitor de Acantonamento
- Monitor de Entretenimento
- Conselheiro em Acantonamento
- Monitor Infantil
- Monitor de Esportes e Lazer
- Recreador de Acantonamento
- Recreador
- Go - Gentil Organizador
- Monitor de Acampamento

O que faz um Monitor de Recreação

1. selecionar pessoal;
2. demonstrar facilidade de comunicação;
3. contratar serviços terceirizados;
4. prevenir situações de risco;
5. recepcionar clientes;
6. definir espaço físico;
7. estimular disciplina;
8. conduzir atividades;
9. definir regras;
10. divulgar premiação;
11. brincar com os participantes;
12. demonstrar imparcialidade;
13. construir normas de conduta;
14. elaborar relatório de atividades;
15. definir temas;
16. demonstrar tolerância;
17. preencher comunicados internos;
18. ensinar atividades propostas;
19. formar grupos;
20. confeccionar material para recreação;
21. trabalhar em equipe;
22. demonstrar habilidade para lidar com público;
23. analisar perfil dos clientes;
24. **ver mais...**

Quanto ganha um Monitor de Recreação no estado de Minas Gerais

Divisões salariais com base no salário bruto no cargo e na remuneração por períodos

VALORES EM R\$		Salário Mensal	Salário Anual	Salário Por Semana	Salário Por Hora
Salário	Piso Salarial	1.461,89	17.542,64	365,47	7,11
Nominal	Média Salarial	1.502,93	18.035,20	375,73	7,31

VALORES EM R\$		Salário Mensal	Salário Anual	Salário Por Semana	Salário Por Hora
(Bruto Mensal)	1º Quartil	1.271,63	15.259,56	317,91	6,18
	Salário Mediana	1.424,00	17.088,00	356,00	6,92
	3º Quartil	1.811,69	21.740,23	452,92	8,81
	Teto Salarial	2.194,37	26.332,41	548,59	10,67

- Piso Salarial: Média do salário base de acordos, convenções coletivas e dissídios coletivos com menções ao cargo de Monitor de Recreação negociados por sindicatos e registrados no MTE;
- Média Salarial: A soma de todos os salários dividido pelo total de salários de profissionais no cargo de Monitor de Recreação da amostragem. Cálculo de média aritmética simples;
- 1º Quartil: Primeiro quartil é o cálculo que separa 25% dos menores salários e obtém a média salarial entre eles;
- Salário Mediana: Mediana é o valor que mostra o salário bem ao centro da amostragem. o cálculo separa os dados de modo que 50% dos salários informados são superiores a esse nível e 50% são inferiores;
- 3º Quartil: Cálculo que separa 25% dos maiores salários e obtém a média salarial entre eles;
- Teto Salarial: Corresponde aos maiores salários no cargo, observando-se ponderações e filtros exclusivos do nosso algoritmo de pesquisa salarial.

Entenda como funciona o cálculo de mediana e quartis [aqui](#).

Demanda no mercado de trabalho para o cargo

Monitor de Recreação é um cargo que está estagnado no mercado de

trabalho do estado de Minas Gerais nos últimos meses.

No comparativo entre os meses de **Junho de 2022 e Junho de 2023**, tivemos igualdade nas contratações e demissões formais com carteira assinada em regime integral de trabalho.

Continue lendo e confira a [mais completa pesquisa salarial gratuita para o cargo de Monitor de Recreação](#) segundo levantamento do [Salario.com.br](#) junto a dados salariais oficiais do Novo CAGED, eSocial e Empregador Web.

Dentro do mercado de trabalho existem diferentes relações, como a oferta e a demanda, que se caracteriza na parcela de trabalho oferecido, ou seja, a quantidade de vagas de emprego, e a parcela de trabalhadores disponíveis para vender sua força de trabalho para essas vagas, o que muitas vezes é maior. (fonte: [InfoEscola](#))

Salário Brasil

Quanto ganha um Monitor de Recreação nas principais cidades de MG

Clique em uma cidade para ver a pesquisa salarial completa para Monitor de Recreação na localidade

Cidade	Jornada	Piso Salarial	Média Salarial	Teto Salarial	Salário/Hora	Total
Belo Horizonte	41	1.476,96	1.550,31	2.342,87	7,47	2.591
Juiz de Fora	40	1.446,96	1.518,82	2.295,28	7,62	268
Uberlândia	40	1.389,80	1.458,82	2.204,61	7,34	199
Contagem	41	1.395,08	1.464,36	2.212,99	7,06	177
Extrema	44	1.633,67	1.714,80	2.591,45	7,83	148
Pouso Alegre	41	1.405,41	1.475,20	2.229,37	7,23	143
Itabira	38	1.374,25	1.442,50	2.179,95	7,61	108
Governador Valadares	34	1.280,09	1.343,66	2.030,58	7,83	100
Pedro Leopoldo	44	1.257,66	1.320,11	1.994,99	6,03	98
Poços de Caldas	43	1.380,66	1.449,23	2.190,12	6,77	96

Clique no link de uma cidade para ver a pesquisa salarial completa ou utilize a [Busca Salarial](#). Para ver ver o salário de Monitor de Recreação em todo o Brasil [clique aqui](#)

Setores que mais contratam Monitor de Recreação no estado de Minas Gerais

Lista com os segmentos de atividades econômicas das empresas com o **maior número de admissões para o cargo de Monitor de Recreação** no estado de Minas Gerais.

Um termômetro fiel para sabermos os setores da economia com maior demanda nas contratações de profissionais para a ocupação e os salários pagos em média em cada setor por CNAE.

Essa é uma estatística muito importante para um Monitor de Recreação que busca uma recolocação no mercado de trabalho do estado de Minas Gerais ou a primeira oportunidade de trabalho.

A sigla CNAE significa Classificação Nacional das Atividades Econômicas. É o instrumento de padronização nacional por meio dos códigos de atividade econômica e dos critérios de enquadramento utilizados pelos diversos órgãos da Administração Tributária do Brasil (fonte: [Portal Gov.br](https://portal.gov.br)).

No filtro são excluídos os aprendizes e trabalhadores em regime parcial de trabalho como horistas ou intermitentes.

Quanto ganha um Monitor de Recreação por tipo de empresa

CNAE	Segmento da Empresa	Jornada	Piso Salarial	Média Salarial	Teto Salarial	Salário/Hora	Total
------	---------------------	---------	---------------	----------------	---------------	--------------	-------

CNAE	Segmento da Empresa	Jornada	Piso Salarial	Média Salarial	Teto Salarial	Salário/Hora	Total
8550-3/01	Administração de caixas escolares	43	1.465,70	1.538,48	2.325,00	7,12	980
8511-2/00	Educação infantil - creche	40	1.449,02	1.520,97	2.298,54	7,58	661
8512-1/00	Educação infantil - pré-escola	40	1.303,87	1.368,62	2.068,30	6,83	564
9329-8/99	Outras atividades de recreação e lazer	43	1.301,34	1.365,97	2.064,29	6,38	491
9430-8/00	Atividades de associações de defesa de direitos sociais	39	1.496,24	1.570,55	2.373,46	8,03	438
4763-6/02	Comércio varejista de artigos esportivos	44	1.267,45	1.330,39	2.010,53	6,11	273
5611-2/01	Restaurantes e similares	43	1.297,47	1.361,90	2.058,15	6,37	204
7820-5/00	Locação de mão-de-obra temporária	44	1.609,30	1.689,22	2.552,79	7,69	199
5510-8/01	Hotéis	44	1.544,57	1.621,27	2.450,12	7,40	172
8513-9/00	Ensino fundamental	39	1.423,67	1.494,37	2.258,34	7,73	155

Descrição da ocupação de Monitor de Recreação

Profissionais no cargo de **Monitor de Recreação** promovem atividades recreativas diversificadas, visando ao entretenimento, à integração social e ao desenvolvimento pessoal dos clientes. Para tanto, elaboram projetos e executam atividades recreativas, promovem atividades lúdicas, estimulantes à participação, atendem clientes, criam atividades recreativas e coordenam setores de recreação, administram equipamentos e materiais para recreação. As atividades são desenvolvidas segundo normas de segurança.

Condições de trabalho

Recreadores trabalham em instituições de ensino, de atividades recreativas, culturais e desportivas, em empresas de atividades de lazer, hotéis, acampamentos, resorts, clubes, acantonamentos, navios, festas e

eventos, parques temáticos, bufês infantis, excursões, colônias de férias e spas. Geralmente são autônomos, organizam-se em equipe de recreadores, desenvolvem as atividades sob supervisão ocasional, em ambientes fechados, a céu aberto e em veículos, atuando em horários irregulares.

Exigências do mercado de trabalho para Monitor de Recreação

Para o exercício dessas ocupações requer-se escolaridade mínima de ensino médio.

Principais funções dos recreadores

Trabalhadores no cargo de Monitor de Recreação devem demonstrar competências pessoais, atender clientes, coordenar setor de recreação, promover atividades lúdicas estimulantes à participação, executar atividades recreativas, administrar equipamentos e materiais para recreação, comunicar-se, elaborar projetos de atividades recreativas, criar atividades recreativas, trabalhar com segurança.

Quanto ganha um Monitor de Recreação concursado

Profissionais **com ensino médio completo** contratados para exercer **cargos públicos** no estado de Minas Gerais, ganham cerca de **R\$ 1.299,00** mensais para uma jornada de trabalho de 26 horas semanais em média, de acordo com uma amostragem de **28 profissionais concursados contratados**.

Um **Monitor de Recreação concursado** no estado de Minas Gerais, também entra como regime CLT, ou seja, ele poderá exercer a função como emprego público na administração direta ou indireta, em empresas públicas, sociedades de economia mista e em fundações públicas de direito privado.

Quanto ganha um Monitor de Recreação por jornada de trabalho

Relação jornada de trabalho/salário. Filtro de amostragem com 5612 profissionais admitidos e desligados no estado de Minas Gerais. A relação abrange somente Monitor de Recreação em regime integral de trabalho. Ideal para sabermos exatamente o salário por hora do profissional.

Cálculo de acordo com a carga horária mensal e salário

Total	Jornada	Ref.	Salário Mensal	Salário Hora
3.773	44	220	1.489,80	6,77
853	40	200	1.571,06	7,86
226	36	180	1.531,58	8,51
186	30	150	1.458,48	9,72
112	42	210	1.338,48	6,37
88	25	125	1.647,68	13,18

No Brasil, todo trabalhador contratado com carteira assinada, ou seja, numa relação de emprego, tem a jornada de trabalho estipulada no contrato de trabalho. A lei exige que fique clara, por escrito, a duração do trabalho que esse profissional terá de cumprir diariamente (fonte: [Tribunal Superior do Trabalho](#)).

Salários Nível I, Nível II e Nível III para Monitor de Recreação

Um **Monitor de Recreação Nível I** ganha em média R\$ 1.536,78, o **Nível II recebe cerca de R\$ 1.769,19**, já o **Nível III tem uma média salarial de R\$ 2.655,96** mensais de acordo com pesquisa do Salario.com.br junto aos dados oficiais do CAGED de profissionais demitidos no mercado de trabalho.

Salário por porte da empresa

Esse levantamento mostra a faixa salarial em que se encontra o cargo de Monitor de Recreação no estado de Minas Gerais de acordo com o porte da empresa. Os segmentos são: MEI - Micro Empreendedor Individual, micro empresa, pequena empresa, média empresa e grande empresa. Veja como é feita essa divisão:

- MEI: permitido no máximo 1 funcionário;
- Micro: até 19 funcionários;
- Pequena: 20 a 99 funcionários;
- Média: 100 a 499 funcionários;
- Grande: mais de 500 empregados, seja comércio, serviços ou indústria.

Salário por nível profissional

Aqui buscamos listar a **remuneração do cargo de Monitor de Recreação** de acordo com o nível de experiência do profissional na empresa até sua demissão. Veja como é feita a listagem:

- *Monitor de Recreação Nível I: até 4 anos;
- *Monitor de Recreação Nível II: de 4 a 6 anos;
- *Monitor de Recreação Nível III: acima de 6 anos na empresa até sua demissão;

Metodologia: Salários de 2576 profissionais demitidos das empresas no estado de Minas Gerais.

Porte da Empresa	Nível I	Nível II	Nível III
Micro	1.503,54	1.619,74	2.063,13
Pequenas	1.555,02	1.671,22	2.114,60
Médias	1.549,76	1.665,96	2.109,34
Grandes Empresas	1.668,92	1.785,13	2.228,51

*Os salários de Monitor de Recreação Nível 1, Nível 2 e Nível 3 no cargo são referentes somente ao histórico do profissional naquela empresa até ser demitido. Esses dados não levam em consideração a vida profissional completa no cargo, por isso o salário de um Monitor de Recreação Nível 1 pode ser maior que um Nível 3 por exemplo. Geralmente quando a amostragem de salários na pesquisa é maior isso tende a se estabilizar estatisticamente.

Piso Salarial 2023 - Acordo, convenção coletiva ou dissídio de Minas Gerais

O valor do *piso salarial 2023 de Monitor de Recreação no estado de Minas Gerais* é de R\$ 1.461,89 para uma jornada de trabalho de 41 horas por semana.

O valor do salário base, bem como o percentual de **reajuste salarial 2023** é homologado por **acordo, convenção coletiva ou dissídio dos Recreadores** pelo sindicato no estado de Minas Gerais.

O **valor do piso salarial** mostrado aqui é a média ponderada do salário normativo retirada de **acordos coletivos** no estado de Minas Gerais que foram registradas no MTE, calculado em conjunto com o salário em locais próximos com maior número de contratações para chegar ao valor final.

Na grande maioria dos casos, esse cálculo se aproxima muito do **salário base da categoria** para o **cargo CBO 3714-10**.

Calculamos dessa forma para que os dados não sejam afetados por dados de contratações de Recreadores em locais que não tenham sindicatos regionais para negociações salariais com sindicatos patronais.

Salário para PCDs no cargo

De acordo com a pesquisa com 9 salários de pessoas com deficiência no cargo de Monitor de Recreação, a média salarial no estado de Minas Gerais é de **R\$ 1.423,67** para uma jornada de trabalho de 39 horas semanais em média.

O salário médio aqui mostrado não difere o tipo de deficiência do trabalhador, podendo esta ser permanente, até mesmo um trabalhador readaptado que retorna de afastamento do trabalho pelo INSS.

A sigla PCD é a abreviação de 'Pessoa com Deficiência'. O termo é utilizado para se referir às pessoas com deficiência mental, física, sensorial ou intelectual, seja ela de nascença ou adquirida após uma doença ou acidente (fonte: [Serasa Experian](#))

.

Evolução salarial do Monitor de Recreação ao longo do tempo

Salário de Monitor de Recreação mês a mês no estado de Minas

Gerais de acordo com a pesquisa salarial. Salários de admitidos e desligados pelas empresas. Confira o gráfico salarial do cargo no período da pesquisa:

[acesse o gráfico](#)

Contratações e demissões do cargo pelo mercado de trabalho de Minas Gerais

Balanco de contratações e demissões de profissionais no cargo de Monitor de Recreação trabalhando no estado de Minas Gerais durante o período da pesquisa. Dado importante para conferir se está havendo mais admissões do que demissões do cargo na cidade. Confira o gráfico:

[acesse o gráfico](#)

Pesquisa de salários por gênero

Pesquisa salarial por gênero para Monitor de Recreação. O gráfico mostra o total de homens e mulheres admitidos e demitidos do cargo no estado de Minas Gerais, o salário e a jornada de trabalho de cada gênero. Confira o gráfico por gênero e informações completas do mercado de trabalho:

[acesse a pesquisa](#)

Levantamento salarial por grau de instrução

Neste filtro com **níveis de escolaridade**, a pesquisa busca mostrar uma relação entre o grau de instrução do funcionário e o **salário base de Monitor de Recreação** trabalhando no estado de Minas Gerais com filtro removendo aprendizes, trabalho parcial e intermitentes. Acesse o gráfico:

[acesse a pesquisa](#)

Pesquisa salarial por faixa etária

Neste levantamento mostramos a relação direta entre a idade e a **remuneração mensal do colaborador** no cargo de Monitor de Recreação trabalhando no estado de Minas Gerais com filtro removendo aprendizes, trabalho parcial e intermitentes. Confira o levantamento com gráfico ilustrativo:

[acesse a pesquisa](#)

Toda essa pesquisa salarial pode ser utilizada para fins acadêmicos, empresariais estratégicos e matérias em portais, sites, blogs e redes

sociais **desde que seja citada a fonte com um link para o site Salario.com.br.**

Ainda tem dúvidas sobre a origem dos dados salariais do Salario.com.br?
[Leia aqui](#) e veja também [onde os dados do Salario.com.br estão sendo utilizados](#).

Comente sobre Monitor de Recreação – Salário – MG

Regras para os comentários

- Todos os comentários são moderados antes de publicados.
- Comentário todo em letra maiúscula não será aprovado.
- Possui dúvidas trabalhistas sobre o cargo de Monitor de Recreação – Salário – MG? Acesse o nosso [conteúdo trabalhista](#).
- Respondemos todas as dúvidas no prazo máximo de 2 dias úteis.
- Se postou uma pergunta, volte a essa página para ver a resposta. Não enviamos respostas por email devido ao problema com SPAM.
- Tem alguma dúvida sobre a origem e confiabilidade dos dados salariais do cargo de Monitor de Recreação – Salário – MG? Acesse [este link](#) e veja também [onde os dados do Salario.com.br estão sendo utilizados](#).
- Não trabalhamos com vagas de emprego, somente pesquisas salariais.

Faça um comentário

Comentário:

Nome:*

Email:*

POSTAR COMENTÁRIO

Salario.com.br é o maior portal gratuito de pesquisa de **cargos e salários** do Brasil.

Aqui você encontra estatísticas atualizadas do mercado de trabalho brasileiro de

acordo com **dados oficiais do Novo CAGED, eSocial e Empregador Web** divulgados pela Secretaria da Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (antigo MTE).

Informações salariais de **acordos, convenções coletivas, dissídios e pesquisa salarial** big data, fornecendo dados como **média salarial, piso salarial** e dados gerais do mercado de trabalho de mais de 9 mil cargos e profissões em todos os estados e cidades brasileiras.

Utilize nossa **Busca Salarial** e encontre informações do mercado de trabalho de qualquer ocupação em todas as cidades e estados brasileiros.

Atualizações de cargos e salários

Carregador e Descarregador de Caminhões – Salário – BA

Banhista de Animais Domésticos – Salário – RJ

Motorista de Caminhão Leve – Salário – Aracruz, ES

Encarregado de Turma de Manutenção Mecânica de Sistemas Operacionais – Salário – Aracruz, ES

Construção de estações e redes de distribuição de energia elétrica – Salários – Araxá, MG

Atendente Barista – Salário – MG

Veja também

- Salário Mínimo 2023
- Melhores salários do Brasil
- Profissões com mais vagas de emprego
- Dicas de Carreira
- Cursos Grátis Online
- Guia de Carreiras e Profissões 2023
- Profissões de A a Z

Conheça o Portal Salario

- Termos de Uso
- Política de Privacidade
- Sobre dados salariais
- Portal Salario na mídia
- Sobre nós
- Contato

© Salario.com.br - Salários das Profissões | Rua Padre Adelino, 2074, 12º andar - São Paulo - SP |
Comercial: (11) 4280-8533 - Whatsapp: (11) 98430-9635



CBO 3714-10 > RECREADORES

Monitor de entretenimento - Descrição, atividades, funções e salário do cargo

Promovem atividades recreativas diversificadas, visando ao entretenimento, à integração social e ao desenvolvimento pessoal dos clientes. Para tanto, elaboram projetos e executam atividades recreativas, promovem atividades lúdicas, estimulantes à participação, atendem clientes, criam atividades recreativas e coordenam setores de recreação, administram equipamentos e materiais para recreação. As atividades são desenvolvidas segundo normas de segurança.

Quanto ganha um Monitor de entretenimento

QUAL É O SEU ANIMAL DA SORTE? ⓘ ×

Descubra agora!



www.tourodcoro.com

Um **Monitor de entretenimento** trabalhando no Brasil, ganha entre R\$ 1.099,11 e R\$ 6.567,14, com a média salarial de R\$ 2.180,99 e o salário mediana em R\$ 1.300,00 de acordo com pesquisa salarial junto ao Novo CAGED, Empregador Web e eSocial.

Faixas salariais do cargo de Monitor de entretenimento

	Média Salarial
SALÁRIO MENSAL	2.180,99
SALÁRIO ANUAL	26.171,93
SALÁRIO POR SEMANA	545,25
SALÁRIO POR HORA	10,50

1º Quartil

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

	Salário Mediana
SALÁRIO MENSAL	1.300,00
SALÁRIO ANUAL	15.600,00
SALÁRIO POR SEMANA	325,00
SALÁRIO POR HORA	6,26
	3º Quartil
SALÁRIO MENSAL	5.008,38
SALÁRIO ANUAL	60.100,57
SALÁRIO POR SEMANA	1.252,10
SALÁRIO POR HORA	24,10
	Teto Salarial
SALÁRIO MENSAL	6.567,14
SALÁRIO ANUAL	78.805,67
SALÁRIO POR SEMANA	1.641,78
SALÁRIO POR HORA	31,60

Categorias profissionais do cargo

- Técnicos de nível médio
 - ○ Técnicos em nível médio dos serviços culturais, das comunicações e dos desportos
 - ○ ■ Técnicos de serviços culturais
 - ○ ■ ■ Recreadores

Cargos relacionados:

- Monitor de recreação
- Recreador de acantonamento
- Go - gentil organizador
- Recreador
- Monitor de esportes e lazer
- Monitor de acantonamento
- Recreacionista
- Monitor de acampamento
- Conselheiro em acantonamento
- Monitor infantil

Salários nas cidades que mais contratam

QUAL É O SEU ANIMAL DA SORTE? ⓘ ×

Descubra agora!



www.tourodcoro.com

CIDADE	São Paulo - SP
FAIXA SALARIAL	1.172 - 32.200

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

MAIOR SALÁRIO	32.207,87
CIDADE	Rio de Janeiro - RJ
FAIXA SALARIAL	1.120 - 2.801
SALÁRIO MÉDIO	1.473,90
1º QUARTIL	1.120,34
SALÁRIO MEDIANA	1.238,11
3º QUARTIL	2.312,23
MAIOR SALÁRIO	2.800,64
CIDADE	Brasília - DF
FAIXA SALARIAL	1.097 - 3.005
SALÁRIO MÉDIO	1.542,24
1º QUARTIL	1.097,15
SALÁRIO MEDIANA	1.283,22
3º QUARTIL	2.481,27
MAIOR SALÁRIO	3.005,39
CIDADE	Florianópolis - SC
FAIXA SALARIAL	1.350 - 3.659
SALÁRIO MÉDIO	2.280,63
1º QUARTIL	1.350,18
SALÁRIO MEDIANA	3.000,00
3º QUARTIL	3.021,28
MAIOR SALÁRIO	3.659,46
CIDADE	Campinas - SP
FAIXA SALARIAL	1.197 - 2.508
SALÁRIO MÉDIO	1.593,77
1º QUARTIL	1.196,66
SALÁRIO MEDIANA	1.534,53
3º QUARTIL	2.070,68
MAIOR SALÁRIO	2.508,07
CIDADE	Belo Horizonte - MG
FAIXA SALARIAL	1.093 - 2.079
SALÁRIO MÉDIO	1.342,64
1º QUARTIL	1.092,51
SALÁRIO MEDIANA	1.293,02
3º QUARTIL	1.716,63
MAIOR SALÁRIO	2.079,23
CIDADE	Mogi das Cruzes - SP
FAIXA SALARIAL	1.374 - 1.897
SALÁRIO MÉDIO	1.432,89
1º QUARTIL	1.373,75
SALÁRIO MEDIANA	1.395,82
3º QUARTIL	1.566,49
MAIOR SALÁRIO	1.897,38
CIDADE	Porto Seguro - BA
FAIXA SALARIAL	1.103 - 2.387
SALÁRIO MÉDIO	1.372,92
1º QUARTIL	1.103,22
SALÁRIO MEDIANA	1.182,00
3º QUARTIL	1.970,36

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

SALÁRIO MÉDIO	1.861,25
1º QUARTIL	1.055,18
SALÁRIO MEDIANA	1.081,58
3º QUARTIL	4.190,47
MAIOR SALÁRIO	5.075,63
CIDADE	Capão da Canoa - RS
FAIXA SALARIAL	1.150 - 1.631
SALÁRIO MÉDIO	1.257,33
1º QUARTIL	1.150,16
SALÁRIO MEDIANA	1.278,20
3º QUARTIL	1.346,86
MAIOR SALÁRIO	1.631,36
CIDADE	Ipojuca - PE
FAIXA SALARIAL	1.158 - 2.137
SALÁRIO MÉDIO	1.387,98
1º QUARTIL	1.157,64
SALÁRIO MEDIANA	1.284,83
3º QUARTIL	1.764,67
MAIOR SALÁRIO	2.137,42
CIDADE	Porto Alegre - RS
FAIXA SALARIAL	1.113 - 2.781
SALÁRIO MÉDIO	1.531,60
1º QUARTIL	1.113,13
SALÁRIO MEDIANA	1.306,32
3º QUARTIL	2.296,15
MAIOR SALÁRIO	2.781,17
CIDADE	Foz do Iguaçu - PR
FAIXA SALARIAL	1.313 - 2.466
SALÁRIO MÉDIO	1.634,04
1º QUARTIL	1.312,67
SALÁRIO MEDIANA	1.556,22
3º QUARTIL	2.036,23
MAIOR SALÁRIO	2.466,35
CIDADE	Santo André - SP
FAIXA SALARIAL	1.143 - 2.259
SALÁRIO MÉDIO	1.363,63
1º QUARTIL	1.142,87
SALÁRIO MEDIANA	1.201,62
3º QUARTIL	1.865,13
MAIOR SALÁRIO	2.259,10
CIDADE	Guarulhos - SP
FAIXA SALARIAL	1.178 - 2.021
SALÁRIO MÉDIO	1.348,05
1º QUARTIL	1.177,73
SALÁRIO MEDIANA	1.256,90
3º QUARTIL	1.668,38
MAIOR SALÁRIO	2.020,79
CIDADE	Santos - SP
FAIXA SALARIAL	1.168 - 1.848

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

MAIOR SALÁRIO	1.848,48
CIDADE	Caldas Novas - GO
FAIXA SALARIAL	1.088 - 2.283
SALÁRIO MÉDIO	1.478,42
1º QUARTIL	1.087,76
SALÁRIO MEDIANA	1.456,00
3º QUARTIL	1.885,09
MAIOR SALÁRIO	2.283,28
CIDADE	Itajaí - SC
FAIXA SALARIAL	1.265 - 1.836
SALÁRIO MÉDIO	1.334,90
1º QUARTIL	1.265,02
SALÁRIO MEDIANA	1.271,64
3º QUARTIL	1.516,12
MAIOR SALÁRIO	1.836,37
CIDADE	Mata de São Joao - BA
FAIXA SALARIAL	1.216 - 2.725
SALÁRIO MÉDIO	1.720,63
1º QUARTIL	1.216,40
SALÁRIO MEDIANA	1.781,35
3º QUARTIL	2.249,50
MAIOR SALÁRIO	2.724,66
CIDADE	Penha - SC
FAIXA SALARIAL	1.253 - 1.582
SALÁRIO MÉDIO	1.275,44
1º QUARTIL	1.252,56
SALÁRIO MEDIANA	1.271,64
3º QUARTIL	1.306,23
MAIOR SALÁRIO	1.582,14

Remuneração nos estados

QUAL É O SEU ANIMAL DA SORTE? ⓘ ×

Descubra agora!



ESTADO	São Paulo
FAIXA SALARIAL	1.158 - 11.448
MÉDIA SALARIAL	3.334,11
1º QUARTIL	1.158,39

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

ESTADO	Minas Gerais
FAIXA SALARIAL	1.059 - 3.050
MÉDIA SALARIAL	1.496,27
1º QUARTIL	1.059,01
SALÁRIO MEDIANA	1.195,53
3º QUARTIL	2.518,02
MAIOR SALÁRIO	3.049,90
ESTADO	Santa Catarina
FAIXA SALARIAL	1.226 - 3.470
MÉDIA SALARIAL	1.756,71
1º QUARTIL	1.226,38
SALÁRIO MEDIANA	1.406,00
3º QUARTIL	2.865,19
MAIOR SALÁRIO	3.470,40
ESTADO	Rio Grande do Sul
FAIXA SALARIAL	1.128 - 2.314
MÉDIA SALARIAL	1.417,18
1º QUARTIL	1.128,41
SALÁRIO MEDIANA	1.315,60
3º QUARTIL	1.910,80
MAIOR SALÁRIO	2.314,42
ESTADO	Rio de Janeiro
FAIXA SALARIAL	1.127 - 2.772
MÉDIA SALARIAL	1.483,22
1º QUARTIL	1.126,94
SALÁRIO MEDIANA	1.252,38
3º QUARTIL	2.288,55
MAIOR SALÁRIO	2.771,97
ESTADO	Bahia
FAIXA SALARIAL	1.089 - 2.442
MÉDIA SALARIAL	1.405,15
1º QUARTIL	1.088,77
SALÁRIO MEDIANA	1.250,00
3º QUARTIL	2.015,92
MAIOR SALÁRIO	2.441,74
ESTADO	Paraná
FAIXA SALARIAL	1.198 - 2.496
MÉDIA SALARIAL	1.525,79
1º QUARTIL	1.197,92
SALÁRIO MEDIANA	1.389,00
3º QUARTIL	2.060,42
MAIOR SALÁRIO	2.495,64
ESTADO	Distrito Federal
FAIXA SALARIAL	1.097 - 3.005
MÉDIA SALARIAL	1.542,24
1º QUARTIL	1.097,15
SALÁRIO MEDIANA	1.283,22
3º QUARTIL	2.481,27
MAIOR SALÁRIO	3.005,39

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

SALÁRIO MEDIANA	1.188,00
3º QUARTIL	1.751,11
MAIOR SALÁRIO	2.120,99
ESTADO	Ceará
FAIXA SALARIAL	1.054 - 4.108
MÉDIA SALARIAL	1.666,69
1º QUARTIL	1.054,13
SALÁRIO MEDIANA	1.090,00
3º QUARTIL	3.391,45
MAIOR SALÁRIO	4.107,83
ESTADO	Pernambuco
FAIXA SALARIAL	1.083 - 2.213
MÉDIA SALARIAL	1.358,18
1º QUARTIL	1.082,66
SALÁRIO MEDIANA	1.264,67
3º QUARTIL	1.826,66
MAIOR SALÁRIO	2.212,50
ESTADO	Mato Grosso do Sul
FAIXA SALARIAL	1.094 - 2.166
MÉDIA SALARIAL	1.350,26
1º QUARTIL	1.094,23
SALÁRIO MEDIANA	1.200,00
3º QUARTIL	1.787,92
MAIOR SALÁRIO	2.165,58
ESTADO	Espírito Santo
FAIXA SALARIAL	1.060 - 1.680
MÉDIA SALARIAL	1.162,47
1º QUARTIL	1.060,03
SALÁRIO MEDIANA	1.097,04
3º QUARTIL	1.387,07
MAIOR SALÁRIO	1.680,06
ESTADO	Mato Grosso
FAIXA SALARIAL	1.038 - 2.110
MÉDIA SALARIAL	1.260,64
1º QUARTIL	1.037,95
SALÁRIO MEDIANA	1.110,00
3º QUARTIL	1.742,26
MAIOR SALÁRIO	2.110,27
ESTADO	Alagoas
FAIXA SALARIAL	1.070 - 2.228
MÉDIA SALARIAL	1.348,06
1º QUARTIL	1.070,14
SALÁRIO MEDIANA	1.228,90
3º QUARTIL	1.839,24
MAIOR SALÁRIO	2.227,74
ESTADO	Rio Grande do Norte
FAIXA SALARIAL	1.045 - 1.686
MÉDIA SALARIAL	1.140,27
1º QUARTIL	1.045,00

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

ESTADO	Pará
FAIXA SALARIAL	1.048 - 1.817
MÉDIA SALARIAL	1.221,64
1º QUARTIL	1.048,31
SALÁRIO MEDIANA	1.153,00
3º QUARTIL	1.500,26
MAIOR SALÁRIO	1.817,15
ESTADO	Maranhão
FAIXA SALARIAL	1.050 - 1.678
MÉDIA SALARIAL	1.162,02
1º QUARTIL	1.050,25
SALÁRIO MEDIANA	1.099,08
3º QUARTIL	1.385,16
MAIOR SALÁRIO	1.677,75
ESTADO	Amazonas
FAIXA SALARIAL	1.045 - 1.625
MÉDIA SALARIAL	1.117,12
1º QUARTIL	1.045,00
SALÁRIO MEDIANA	1.045,00
3º QUARTIL	1.341,66
MAIOR SALÁRIO	1.625,05
ESTADO	Rondônia
FAIXA SALARIAL	1.103 - 1.840
MÉDIA SALARIAL	1.225,87
1º QUARTIL	1.103,42
SALÁRIO MEDIANA	1.131,50
3º QUARTIL	1.519,16
MAIOR SALÁRIO	1.840,05
ESTADO	Tocantins
FAIXA SALARIAL	1.045 - 1.765
MÉDIA SALARIAL	1.168,09
1º QUARTIL	1.045,00
SALÁRIO MEDIANA	1.100,00
3º QUARTIL	1.456,99
MAIOR SALÁRIO	1.764,75
ESTADO	Paraíba
FAIXA SALARIAL	1.047 - 1.958
MÉDIA SALARIAL	1.193,05
1º QUARTIL	1.047,22
SALÁRIO MEDIANA	1.071,00
3º QUARTIL	1.616,82
MAIOR SALÁRIO	1.958,34
ESTADO	Piauí
FAIXA SALARIAL	1.045 - 1.696
MÉDIA SALARIAL	1.144,04
1º QUARTIL	1.045,00
SALÁRIO MEDIANA	1.083,87
3º QUARTIL	1.400,36
MAIOR SALÁRIO	1.696,16

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

SALÁRIO MEDIANA	1.045,00
3º QUARTIL	1.177,28
MAIOR SALÁRIO	1.425,95
ESTADO	Sergipe
FAIXA SALARIAL	1.045 - 2.400
MÉDIA SALARIAL	1.283,43
1º QUARTIL	1.045,00
SALÁRIO MEDIANA	1.045,00
3º QUARTIL	1.981,16
MAIOR SALÁRIO	2.399,64
ESTADO	Roraima
FAIXA SALARIAL	1.045 - 1.300
MÉDIA SALARIAL	1.054,42
1º QUARTIL	1.045,00
SALÁRIO MEDIANA	1.050,00
3º QUARTIL	1.073,56
MAIOR SALÁRIO	1.300,33

Principais locais de trabalho

Recreadores trabalham em instituições de ensino, de atividades recreativas, culturais e desportivas, em empresas de atividades de lazer, hotéis, acampamentos, resorts, clubes, acantonamentos, navios, festas e eventos, parques temáticos, bufês infantis, excursões, colônias de férias e spas. Geralmente são autônomos, organizam-se em equipe de recreadores, desenvolvem as atividades sob supervisão ocasional, em ambientes fechados, a céu aberto e em veículos, atuando em horários irregulares.

O que é preciso para trabalhar na área dos Recreadores

Para o exercício desse cargo requer-se escolaridade mínima de ensino médio. Os cargos listados nesta família ocupacional, demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos.

Funções e atividades do Monitor de entretenimento

Recreadores devem:

- demonstrar competências pessoais;
- criar atividades recreativas;
- atender clientes;
- administrar equipamentos e materiais para recreação;
- elaborar projetos de atividades recreativas;
- executar atividades recreativas;
- comunicar-se;
- promover atividades lúdicas estimulantes à participação;

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

Atividades

- demonstrar habilidade para lidar com público;
- prevenir situações de risco;
- capacitar pessoal;
- acompanhar trajeto de viagens;
- recrutar pessoal;
- estimular disciplina;
- demonstrar facilidade de comunicação;
- contornar situações adversas;
- encerrar atividades;
- definir equipamentos e materiais;
- demonstrar extroversão;
- definir objetivos;
- demonstrar tolerância;
- demonstrar empatia;
- analisar equipamentos disponíveis;
- definir regras;
- acompanhar refeições;
- trabalhar em equipe;
- demonstrar senso de organização;
- improvisar alternativas;
- usar uniforme;
- desenvolver atividades temáticas e culturais;
- produzir cartazes e folhetos explicativos;
- distribuir prêmios;
- orientar arrumação e cuidados com bens e pertences;
- contratar serviços terceirizados;
- demonstrar disposição;
- demonstrar comprometimento educacional;
- dramatizar situações e personagens;
- requisitar equipamentos e materiais;
- analisar espaços físicos e naturais;
- demonstrar imparcialidade;
- definir premiação;
- selecionar pessoal;
- elaborar programação recreativa;
- definir cronograma;
- organizar embarque e desembarque de clientes;
- identificar clientes com crachá ou similar;
- fantasiar-se;
- prestar primeiros socorros;
- confeccionar material para recreação;
- observar o estado geral dos clientes;
- esclarecer dúvidas;
- pernoitar com crianças e jovens, nos alojamentos;
- recepcionar clientes;
- sugerir alternativas;
- orientar uso de equipamentos de segurança;
- orçar serviços e materiais;
- contatar responsáveis;
- formar grupos;
- identificar pertences dos clientes;
- definir sequência das atividades;
- difundir valores éticos;
- divulgar informações;
- brincar com os participantes;
- demonstrar atividades propostas;
- ensinar atividades propostas;
- orientar equipes de trabalho;
- demonstrar criatividade;
- supervisionar serviços terceirizados;
- comprar equipamentos e materiais;
- avaliar riscos envolvidos;
- atualizar-se;
- realizar pesquisas;
- demonstrar liderança;
- servir como referencial de conduta;
- conduzir atividades;
- jogar;
- definir espaço físico;
- maquiar-se;
- encaminhar clientes para atendimento médico;
- mediar conflitos;
- avaliar atividades;
- oferecer subsídios para divulgação das atividades;
- analisar perfil dos clientes;
- elaborar relatório de atividades;
- identificar características de risco dos clientes;
- distribuir equipamentos e materiais;
- anunciar atividades propostas;
- identificar áreas e situações de risco;
- definir temas;
- definir público-alvo;
- agendar atividades;
- convidar participantes;
- construir normas de conduta;
- selecionar atividades;
- adequar programação às condições meteorológicas;
- definir estratégias das atividades;
- distribuir tarefas para a equipe;
- organizar equipamentos e materiais;
- realizar danças lúdicas;
- avaliar satisfação do cliente;
- preparar equipamentos e materiais;
- demonstrar habilidade para realizar tarefas diversificadas;
- separar equipamentos e materiais;
- seguir normas técnicas de segurança;
- organizar chegada e saída de clientes;
- participar das atividades;
- cantar músicas e cantigas;
- supervisionar o uso dos equipamentos e materiais para recreação;
- divulgar premiação;
- transmitir segurança;
- contar histórias;
- demonstrar dinamismo;
- supervisionar vestimentas;
- preencher fichas de avaliação;
- fornecer subsídios a outros setores;
- orientar higiene pessoal;
- supervisionar alimentação;

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

Setores que mais contratam Monitor de entretenimento no mercado de trabalho

- Hotéis
- Educação infantil - creche
- Parques de diversão e parques temáticos
- Educação infantil - pré-escola
- Outras atividades de recreação e lazer
- Locação de mão-de-obra temporária
- Atividades de associações de defesa de direitos sociais
- Restaurantes e similares
- Ensino fundamental
- Serviços de assistência social sem alojamento

Fonte: Pesquisa Portal Salario.com.br

Profissões em Destaque:

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO



TÉCNICOS EM SERVIÇOS DE TURISMO E ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS

Consultor de viagem



TÉCNICOS QUÍMICOS

Técnico de laboratório – exclusive análises clínicas



SUPERVISORES DE MONTAGENS E INSTALAÇÕES ELETROELETRÔNICAS

Mestre eletricista de bobinas estacionárias



FILÓSOFOS

Filósofo



SUPERVISORES DE SERVIÇOS FINANCEIROS, DE CÂMBIO E DE CONTROLE

Supervisor de controle patrimonial



TECNÓLOGOS E TÉCNICOS EM TERAPIAS COMPLEMENTARES E ESTÉTICAS

Tecnólogo em estética



AGENTES, ASSISTENTES E AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

Assistente técnico – no serviço público



SUPERVISORES DE PRODUÇÃO EM INDÚSTRIAS DE TRANSFORMAÇÃO DE PLÁSTICOS E BORRACHAS

Chefe de setor de plásticos



DESENHISTAS TÉCNICOS DA MECÂNICA

Desenhista mecânico

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

Dissídio

Pesquise por um cargo, profissão, CBO...

Q BUSCAR

\$ Salário de Monitor de Recreação 2023 - Reajuste salarial atual

🏠 / Salário / CBO 371410 / Salário / Monitor de Recreação

O **dissídio de Monitor de Recreação 2023** já saiu. Veja aqui o salário mínimo, piso salarial e salário médio em todos os estados, capitais e principais cidades brasileiras de acordo com a convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio do sindicato de profissionais registrados em carteira com o CBO 371410 no cargo de Monitor de Recreação.

Categorias profissionais do Monitor de Recreação CBO 371410

- Técnicos de nível médio.
- Técnicos em nível médio dos serviços culturais, das comunicações e dos desportos.
- Técnicos de serviços culturais.
- Recreadores.

Atividades exercidas por um Monitor de Recreação no cargo

trabalhar com segurança, executar atividades recreativas, demonstrar competências pessoais, comunicar-se, criar atividades recreativas, administrar equipamentos e materiais para recreação, atender clientes, coordenar setor de recreação, promover atividades lúdicas estimulantes à participação, elaborar projetos de atividades recreativas.

Aumento do piso salarial e reajuste 2023 da categoria

O **reajuste salarial 2023 para Monitor de Recreação ficou em 8.10%**, obedecendo os índices de inflação do INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor no período de um ano, esse é o critério para estipular o **piso salarial 2023** e o início das negociações salariais entre o **sindicato dos trabalhadores no cargo de Monitor de Recreação** e os sindicatos patronais.

Em algumas localidades houve aumento real do salário, ou seja, acima do índice de **correção salarial** e acima até mesmo do **reajuste médio da categoria dos Recreadores que ficou em 8.10% para 2023**.

Uma observação importante é que nem sempre o **aumento salarial do Monitor de Recreação em 2023** está atrelado a acordos e convenções coletivas, o **salário base** pode ser estipulado de acordo com o **salário mínimo 2023** ou o **piso salarial mínimo regional** se houver.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

O **reajuste médio do vale refeição 2023** para Monitor de Recreação ficou em **8.70%** de acordo com acordos coletivos, convenções coletivas e dissídios registrados no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho do SRT - Subsecretaria de Relações do Trabalho.

Com isso o **valor médio do vale refeição para 2023** observado em instrumentos coletivos de todo Brasil ficou em **R\$ 19,00** por dia efetivamente trabalhado.

Como é feito o cálculo dos reajustes e pisos salariais dos Recreadores 2023

O **salário de Monitor de Recreação** mostrado aqui é resultado do levantamento de 42522 salários em admissões de empresas de todo o Brasil em 2023, além de dissídios, convenções e acordos coletivos da categoria em sindicatos nacionais ou regionais de Recreadores que foram registrados no sistema **Mediador da Secretaria da Previdência e Trabalho do Ministério da Economia**, que registra os instrumentos coletivos.

Encontre o seu estado logo abaixo e saiba **quanto ganha um Monitor de Recreação** com salários atualizados em 2023. A ordem dos salários obedece a sigla dos estados em ordem alfabética. Confira:

Cargos relacionados:

(Cargos e profissões da mesma categoria)

Monitor de Esportes e Lazer
Recreador de Acantonamento

Monitor de Acampamento
Conselheiro em Acantonamento
Recreacionista
Monitor de Entretenimento

Monitor de Acantonamento
Go - Gentil Organizador
Recreador
Monitor Infantil

Valor do salário na CCT 2023 de Monitor de Recreação em todos os estados

Acre

O **salário de Monitor de Recreação no Acre de 2023** foi calculado por uma amostragem de **36 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Acre é R\$ 1.389,94** com uma jornada de trabalho de 44 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.363,61.

Rio Branco - AC

- O salário médio na cidade de **Rio Branco é R\$ 1320,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Acre:

- Reajuste: **10.20%**;
- Valor por dia: **R\$ 17,00**

Alagoas

O **salário de Monitor de Recreação em Alagoas de 2023** foi calculado por uma amostragem de **297 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Alagoas é R\$ 1.458,10** com uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.430,47.

Maceió - AL

- O salário médio na cidade de **Maceió é R\$ 1.396,58**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.357,42.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação em Alagoas:

- Reajuste: **9.60%**;
- Valor por dia: **R\$ 15,00**

Amazonas

O **salário de Monitor de Recreação no Amazonas de 2023** foi calculado por uma amostragem de **270 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Amazonas é R\$ 1.454,90** com uma jornada de trabalho de 41 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.427,34.

Manaus - AM

- O salário médio na cidade de **Manaus é R\$ 1.455,52**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.414,70.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Estado do Amazonas:

- Reajuste: **9.50%**;
- Valor por dia: **R\$ 15,00**

Amapá

O **salário de Monitor de Recreação no Amapá de 2023** foi calculado por uma amostragem de **24 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Amapá é R\$ 1.537,50** com uma jornada de trabalho de 41 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.508,37.

Macapá - AP

- O salário médio na cidade de **Macapá é R\$ 1.433,43**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.393,23.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Amapá:

- Reajuste: **8.30%**;
- Valor por dia: **R\$ 19,00**

Bahia

O **salário de Monitor de Recreação na Bahia de 2023** foi calculado por uma amostragem de **1615 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado da **Bahia é R\$ 1.621,15** com uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.590,44.

Salvador - BA

- O salário médio na cidade de **Salvador é R\$ 1.691,21**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.643,78.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação na Bahia:

- Reajuste: **8.40%**;
- Valor por dia: **R\$ 23,00**

Ceará

O **salário de Monitor de Recreação no Ceará de 2023** foi calculado por uma amostragem de **760 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Ceará é R\$ 1.446,68** com uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.419,28.

Fortaleza - CE

- O salário médio na cidade de **Fortaleza é R\$ 1.453,27**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.412,51.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Ceará:

- Reajuste: **9.50%**;
- Valor por dia: **R\$ 14,00**

Distrito Federal

O **salário de Monitor de Recreação no Distrito Federal de 2023** foi calculado por uma amostragem de **3361 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o **Distrito Federal é R\$ 1.558,17** com uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.528,65.

Brasília - DF

- O salário médio na cidade de **Brasília é R\$ 1.558,17**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.514,47.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no DF:

- Reajuste: **10.30%**;
- Valor por dia: **R\$ 23,00**

Espírito Santo

O **salário de Monitor de Recreação no Espírito Santo de 2023** foi calculado por uma amostragem de **586 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o **Espírito Santo é R\$ 1.558,17** com uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.358,44.

Vitória - ES

- O salário médio na capital **Vitória é R\$ 1320,00.**
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Espírito Santo:

- Reajuste: **10.10%;**
- Valor por dia: **R\$ 15,00**

Goiás

O **salário de Monitor de Recreação em Goiás de 2023** foi calculado por uma amostragem de **1504 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Goiás é R\$ 1.575,84** com uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.545,99.

Goiânia - GO

- O salário médio na capital **Vitória é R\$ 1.685,32.**
- Piso salarial 2023: R\$ 1.638,05.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação em Goiás:

- Reajuste: **8.30%;**
- Valor por dia: **R\$ 24,00**

Maranhão

O **salário de Monitor de Recreação no Maranhão de 2023** foi calculado por uma amostragem de **73 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Maranhão é R\$ 1.417,03** com uma jornada de trabalho de 41 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.390,18.

São Luís - MA

- O salário médio na capital **São Luís é R\$ 1.425,64.**
- Piso salarial 2023: R\$ 1.385,65.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Maranhão:

- Reajuste: **10.00%**;
- Valor por dia: **R\$ 13,00**

Minas Gerais

O **salário de Monitor de Recreação em Minas Gerais de 2023** foi calculado por uma amostragem de **5489 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Minas Gerais é R\$ 1.476,96** com uma jornada de trabalho de 41 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.448,97.

Belo Horizonte - MG

- O salário médio na cidade de **Belo Horizonte é R\$ 1.520,74**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.478,09.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação em Minas Gerais:

- Reajuste: **8.20%**;
- Valor por dia: **R\$ 14,00**

Mato Grosso do Sul

O **salário de Monitor de Recreação no Mato Grosso do Sul de 2023** foi calculado por uma amostragem de **621 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Mato Grosso do Sul é R\$ 1.502,05** com uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.473,60.

Campo Grande - MS

- O salário médio na cidade de **Campo Grande é R\$ 1.413,71**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.374,06.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no MS:

- Reajuste: **10.10%**;
- Valor por dia: **R\$ 17,00**

Mato Grosso

O **salário de Monitor de Recreação no Mato Grosso de 2023** foi calculado por uma amostragem de **720 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Mato Grosso é R\$ 1.443,45** com uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.416,10.

Cuiabá - MT

- O salário médio na cidade de **Cuiabá é R\$ 1.449,30**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.408,66.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Mato Grosso:

- Reajuste: **10.10%**;
- Valor por dia: **R\$ 14,00**

Pará

O **salário de Monitor de Recreação no Pará em 2023** foi calculado por uma amostragem de **269 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Pará é R\$ 1.501,52** para uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.473,07.

Balém - PA

- O salário médio na capital **Belém é R\$ 1.564,83**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.520,95.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Pará:

- Reajuste: **9.70%**;
- Valor por dia: **R\$ 14,00**

Paraíba

O **salário de Monitor de Recreação na Paraíba de 2023** foi calculado por uma amostragem de **140 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado da **Paraíba é R\$ 1.428,67** para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.401,60.

João Pessoa - PB

- O salário médio na capital **João Pessoa é R\$ 1.407,57**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.368,09.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação na Paraíba:

- Reajuste: **8.50%**;
- Valor por dia: **R\$ 14,00**

Pernambuco

O **salário de Monitor de Recreação no Pernambuco de 2023** foi calculado por uma amostragem de **603 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Pernambuco é R\$ 1.395,19** para uma jornada de trabalho de 41 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.368,76.

Recife - PE

- O salário médio na capital **Recife é R\$ 1.375,65**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.337,07.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Pernambuco:

- Reajuste: **9.70%**;
- Valor por dia: **R\$ 16,00**

Piauí

O **salário de Monitor de Recreação no Piauí de 2023** foi calculado por uma amostragem de **103 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Piauí é R\$ 1.285,08** para uma jornada de trabalho de 44 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Teresina - PI

- O salário médio na capital **Teresina é R\$ 1320,00.**
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Piauí:

- Reajuste: **9.70%**;
- Valor por dia: **R\$ 14,00**

Paraná

O **salário de Monitor de Recreação no Paraná de 2023** foi calculado por uma amostragem de **1446 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Paraná é R\$ 1.732,76** para uma jornada de trabalho de 41 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.699,93.

Curitiba - PR

- O salário médio na capital **Curitiba é R\$ 1.704,26.**
- Piso salarial 2023: R\$ 1.656,46.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Paraná:

- Reajuste: **9.50%**;
- Valor por dia: **R\$ 23,00**

Rio de Janeiro

O **salário de Monitor de Recreação no Rio de Janeiro de 2023** foi calculado por uma amostragem de **3804 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Rio de Janeiro é R\$ 1.481,83** para uma jornada de trabalho de 39 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.453,76.

Rio de Janeiro - RJ

- O salário médio na cidade do **Rio de Janeiro é R\$ 1.433,30**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.393,10.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Rio de Janeiro:

- Reajuste: **9.90%**;
- Valor por dia: **R\$ 15,00**

Rio Grande do Norte

O **salário de Monitor de Recreação no Rio Grande do Norte de 2023** foi calculado por uma amostragem de **242 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Rio Grande do Norte é R\$ 1.376,06** para uma jornada de trabalho de 44 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.349,99.

Natal - RN

- O salário médio na cidade de **Natal é R\$ 1.416,39**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.376,66.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no RN:

- Reajuste: **9.20%**;
- Valor por dia: **R\$ 16,00**

Rondônia

O **salário de Monitor de Recreação em Rondônia de 2023** foi calculado por uma amostragem de **116 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Rondônia é R\$ 1.424,43** para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.397,44.

Porto Velho - RO

- O salário médio na cidade de **Porto Velho é R\$ 1320,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação em Rondônia:

- Reajuste: **9.20%**;
- Valor por dia: **R\$ 15,00**

Roraima

O **salário de Monitor de Recreação em Roraima de 2023** foi calculado por uma amostragem de **57 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Roraima é R\$ 1.373,86** para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.347,83.

Boa Vista - RR

- O salário médio na cidade de **Boa Vista é R\$ 1.373,86**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.335,33.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação em Roraima:

- Reajuste: **9.50%**;
- Valor por dia: **R\$ 15,00**

Rio Grande do Sul

O **salário de Monitor de Recreação no Rio Grande do Sul de 2023** foi calculado por uma amostragem de **2830 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Rio Grande do Sul é R\$ 1.701,06** para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.668,83.

Porto Alegre - RS

- O salário médio na cidade de **Porto Alegre é R\$ 1.756,65**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.707,39.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no RS:

- Reajuste: **8.70%**;
- Valor por dia: **R\$ 21,00**

Santa Catarina

O **salário de Monitor de Recreação em Santa Catarina de 2023** foi calculado por uma amostragem de **2128 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Santa Catarina é R\$ 1.759,28** para uma jornada de trabalho de 41 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.725,95.

Florianópolis - SC

- O salário médio na cidade de **Florianópolis é R\$ 1320,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação em Santa Catarina:

- Reajuste: **10.00%**;
- Valor por dia: **R\$ 19,00**

Sergipe

O **salário de Monitor de Recreação no Sergipe de 2023** foi calculado por uma amostragem de **73 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Sergipe é R\$ 1.292,96** para uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Aracajú - SE

- O salário médio na cidade de **Aracajú é R\$ 1320,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Sergipe:

- Reajuste: **8.80%**;
- Valor por dia: **R\$ 15,00**

São Paulo

O **salário de Monitor de Recreação em São Paulo de 2023** foi calculado por uma amostragem de **15255 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **São Paulo é R\$ 1.741,33** para uma jornada de trabalho de 41 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.708,34.

São Paulo - SP

- O salário médio na cidade de **São Paulo é R\$ 1.837,75**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.786,21.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação em SP:

- Reajuste: **8.20%**;
- Valor por dia: **R\$ 24,00**

Tocantins

O **salário de Monitor de Recreação no Tocantins de 2023** foi calculado por uma amostragem de **100 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Monitor de Recreação** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Tocantins é R\$ 1.314,00** para uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Tocantins - TO

- O salário médio na cidade de **Palmas é R\$ 1320,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Monitor de Recreação no Tocantins:

- Reajuste: **8.60%**;

- Valor por dia: **R\$ 13,00**

Top 10 segmentos de empresas que mais contratam Monitor de Recreação

Setores de empresas que mais contratam Monitor de Recreação no momento. Muitas dessas empresas não contratam só Monitor de Recreação como também outros profissionais *Recreadores*.

1. Educação Infantil - Creche
2. Outras Atividades de Recreação e Lazer não Especificadas Anteriormente
3. Educação Infantil - Pré-Escola
4. Parques de Diversão e Parques Temáticos
5. Hotéis
6. Atividades de Associações de Defesa de Direitos Sociais
7. Restaurantes e Similares
8. Locação de Mão-De-Obra Temporária
9. Ensino Fundamental
10. Serviços de Assistência Social sem Alojamento

Anexo IV - auxiliardemuseus Pesquisa sites.pdf

Dissídio

Pesquise por um cargo, profissão, CBO...

Q BUSCAR

\$ Salário de Auxiliar de Museus 2023 - Reajuste salarial atual

🏠 / Salário / CBO 261310 / Salário / Auxiliar de Museus

O **dissídio de Auxiliar de Museus 2023** já saiu. Veja aqui o salário mínimo, piso salarial e salário médio em todos os estados, capitais e principais cidades brasileiras de acordo com a convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio do sindicato de profissionais registrados em carteira com o CBO 261310 no cargo de Auxiliar de Museus.

Categorias profissionais do Auxiliar de Museus CBO 261310

- Profissionais das ciências e das artes.
- Comunicadores, artistas e religiosos.
- Profissionais da comunicação e da informação.
- Arquivistas e museólogos.

Atividades exercidas por um Auxiliar de Museus no cargo

administrar atividades patrocinadas, planejar atividades técnico-administrativas, orientar a implantação de atividades técnicas, organizar acervos museológicos públicos e privados, criar projetos de museus e exposições, participar da política de criação e implantação de museus e instituições arquivísticas, realizar atividades técnico-administrativas, comunicar-se, conservar acervos, demonstrar competências pessoais, dar acesso À informação, preparar ações educativas e/ou culturais.

Aumento do piso salarial e reajuste 2023 da categoria

O **reajuste salarial 2023 para Auxiliar de Museus ficou em 9.40%**, obedecendo os índices de inflação do INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor no período de um ano, esse é o critério para estipular o **piso salarial 2023** e o início das negociações salariais entre o **sindicato dos trabalhadores no cargo de Auxiliar de Museus** e os sindicatos patronais.

Em algumas localidades houve aumento real do salário, ou seja, acima do índice de **correção salarial** e acima até mesmo do **reajuste médio da categoria dos Arquivistas e museólogos que ficou em 9.40% para 2023**.

Uma observação importante é que nem sempre o **aumento salarial do Auxiliar de Museus em 2023** está atrelado a acordos e convenções coletivas, o **salário base** pode ser estipulado de acordo com o **salário mínimo 2023** ou o **piso salarial mínimo regional** se houver.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

O **reajuste médio do vale refeição 2023** para Auxiliar de Museus ficou em **10.50%** de acordo com acordos coletivos, convenções coletivas e dissídios registrados no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho do SRT - Subsecretaria de Relações do Trabalho.

Com isso o **valor médio do vale refeição para 2023** observado em instrumentos coletivos de todo Brasil ficou em **R\$ 24,00** por dia efetivamente trabalhado.

Como é feito o cálculo dos reajustes e pisos salariais dos Arquivistas e museólogos 2023

O **salário de Auxiliar de Museus** mostrado aqui é resultado do levantamento de 263 salários em admissões de empresas de todo o Brasil em 2023, além de dissídios, convenções e acordos coletivos da categoria em sindicatos nacionais ou regionais de Arquivistas e museólogos que foram registrados no sistema **Mediador da Secretaria da Previdência e Trabalho do Ministério da Economia**, que registra os instrumentos coletivos.

Encontre o seu estado logo abaixo e saiba **quanto ganha um Auxiliar de Museus** com salários atualizados em 2023. A ordem dos salários obedece a sigla dos estados em ordem alfabética. Confira:

Cargos relacionados:

(Cargos e profissões da mesma categoria)

Administrador de Arquivos

Especialista em Museografia de
Exposição

Especialista em Conservação de
Acervos

Arquivista

Especialista em Organização de
Arquivos

Especialista em Documentação
Arquivística

Encarregado de Serviço de Arquivo
Médico e Estatística

Gestor de Documentos

Conservador de Museu

Museólogo

Especialista em Documentação
Museológica

Valor do salário na CCT 2023 de Auxiliar de Museus em todos os estados

Acre

Não encontramos dados salariais para o estado do Acre.

Rio Branco - AC

Não encontramos dados salariais para a cidade de Rio Branco.

Alagoas

Não encontramos dados salariais para o estado de Alagoas.

Maceió - AL

Não encontramos dados salariais para a cidade de Maceió.

Amazonas

Não encontramos dados salariais para o estado do Amazonas.

Manaus - AM

Não encontramos dados salariais para a cidade de Manaus.

Amapá

Não encontramos dados salariais para o estado do Amapá.

Macapá - AP

Não encontramos dados salariais para a cidade de Macapá.

Bahia

O **salário de Auxiliar de Museus na Bahia de 2023** foi calculado por uma amostragem de **7 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Auxiliar de Museus** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado da **Bahia é R\$ 3.163,71** com uma jornada de trabalho de 44 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.103,78.

Salvador - BA

- O salário médio na cidade de **Salvador é R\$ 3.163,71**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.074,99.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Auxiliar de Museus na Bahia:

- Reajuste: **9.00%**;
- Valor por dia: **R\$ 33,00**

Ceará

O **salário de Auxiliar de Museus no Ceará de 2023** foi calculado por uma amostragem de **23 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Auxiliar de Museus** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Ceará é R\$ 4.012,78** com uma jornada de trabalho de 44 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.936,76.

Fortaleza - CE

- O salário médio na cidade de **Fortaleza é R\$ 4.790,78**.
- Piso salarial 2023: R\$ 4.656,42.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Auxiliar de Museus no Ceará:

- Reajuste: **8.30%**;
- Valor por dia: **R\$ 33,00**

Distrito Federal

O **salário de Auxiliar de Museus no Distrito Federal de 2023** foi calculado por uma amostragem de **14 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Auxiliar de Museus** em todo o estado.

- A média do salário em todo o **Distrito Federal é R\$ 3.440,86** com uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.375,67.

Brasília - DF

- O salário médio na cidade de **Brasília é R\$ 3.440,86**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.344,36.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Auxiliar de Museus no DF:

- Reajuste: **9.30%**;
- Valor por dia: **R\$ 31,00**

Espírito Santo

Não encontramos dados salariais para o Espírito Santo.

Vitória - ES

Não encontramos dados salariais para Vitória do Espírito Santo.

Goiás

Não encontramos dados salariais para Goiás.

Goiânia - GO

Não encontramos dados salariais para Goiânia.

Maranhão

O **salário de Auxiliar de Museus no Maranhão de 2023** foi calculado por uma amostragem de **1 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Auxiliar de Museus** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Maranhão é R\$ 1.471,00** com uma jornada de trabalho de 44 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.443,13.

São Luís - MA

- O salário médio na capital **São Luís é R\$ 1.471,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.429,75.

Vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Auxiliar de Museus no Maranhão:

- Reajuste: **8.60%**;
- Valor por dia: **R\$ 14,00**

Minas Gerais

O **salário de Auxiliar de Museus em Minas Gerais de 2023** foi calculado por uma amostragem de **23 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Auxiliar de Museus** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Minas Gerais é R\$ 3.241,65** com uma jornada de trabalho de 40 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.180,24.

Belo Horizonte - MG

- O salário médio na cidade de **Belo Horizonte é R\$ 3.538,06**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.438,83.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Auxiliar de Museus em Minas Gerais:

- Reajuste: **10.10%**;
- Valor por dia: **R\$ 32,00**

Mato Grosso do Sul

Não encontramos dados salariais para o Mato Grosso do Sul.

Campo Grande - MS

Não encontramos dados salariais para a capital Campo Grande.

Mato Grosso

Não encontramos dados salariais para o Mato Grosso.

Campo Grande - MS

Não encontramos dados salariais para a capital Cuiabá.

Pará

O **salário de Auxiliar de Museus no Pará em 2023** foi calculado por uma amostragem de **7 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Auxiliar de Museus** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Pará é R\$ 2.060,86** para uma jornada de trabalho de 44 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 2.021,81.

Balém - PA

- O salário médio na capital **Belém é R\$ 2.182,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 2.120,81.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Auxiliar de Museus no Pará:

- Reajuste: **8.50%**;
- Valor por dia: **R\$ 26,00**

Paraíba

Não encontramos dados salariais para a Paraíba.

João Pessoa - PB

Não encontramos dados salariais para a capital João Pessoa.

Pernambuco

O **salário de Auxiliar de Museus no Pernambuco de 2023** foi calculado por uma amostragem de **4 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Auxiliar de Museus** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Pernambuco é R\$ 3.148,25** para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.088,61.

Recife - PE

- O salário médio na capital **Recife é R\$ 3.148,25**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.059,96.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Auxiliar de Museus no Pernambuco:

- Reajuste: **10.30%**;
- Valor por dia: **R\$ 31,00**

Piauí

Não encontramos dados salariais para o Piauí.

Teresina - PI

Não encontramos dados salariais para a capital Teresina.

Paraná

O **salário de Auxiliar de Museus no Paraná de 2023** foi calculado por uma amostragem de **6 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Auxiliar de Museus** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Paraná é R\$ 5.693,33** para uma jornada de trabalho de 44 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 5.585,47.

Curitiba - PR

- O salário médio na capital **Curitiba é R\$ 4.118,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 4.002,51.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Auxiliar de Museus no Paraná:

- Reajuste: **10.30%**;
- Valor por dia: **R\$ 32,00**

Rio de Janeiro

O **salário de Auxiliar de Museus no Rio de Janeiro de 2023** foi calculado por uma amostragem de **36 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Auxiliar de Museus** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Rio de Janeiro é R\$ 3.515,08** para uma jornada de trabalho de 41 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.448,49.

Rio de Janeiro - RJ

- O salário médio na cidade do **Rio de Janeiro é R\$ 4.198,74**.
- Piso salarial 2023: R\$ 4.080,99.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Auxiliar de Museus no Rio de Janeiro:

- Reajuste: **8.80%**;
- Valor por dia: **R\$ 36,00**

Rio Grande do Norte

Não encontramos dados salariais para o estado do Rio Grande do Norte.

Natal - RN

Não encontramos dados salariais para a cidade de Natal.

Rondônia

Não encontramos dados salariais para o estado de Rondônia.

Porto Velho - RO

Não encontramos dados salariais para a cidade de Porto Velho.

Roraima

Não encontramos dados salariais para o estado de Roraima.

Boa Vista - RR

Não encontramos dados salariais para a cidade de Boa Vista.

Rio Grande do Sul

O **salário de Auxiliar de Museus no Rio Grande do Sul de 2023** foi calculado por uma amostragem de **8 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Auxiliar de Museus** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Rio Grande do Sul é R\$ 3.565,63** para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.498,07.

Porto Alegre - RS

- O salário médio na cidade de **Porto Alegre é R\$ 7.729,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 7.512,24.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Auxiliar de Museus no RS:

- Reajuste: **9.90%**;
- Valor por dia: **R\$ 30,00**

Santa Catarina

O **salário de Auxiliar de Museus em Santa Catarina de 2023** foi calculado por uma amostragem de **4 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Auxiliar de Museus** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Santa Catarina é R\$ 3.550,75** para uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.

- Piso salarial 2023: R\$ 3.483,48.

Florianópolis - SC

- O salário médio na cidade de **Florianópolis é R\$ 1320,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Auxiliar de Museus em Santa Catarina:

- Reajuste: **8.20%**;
- Valor por dia: **R\$ 32,00**

Sergipe

Não encontramos dados salariais para o estado do Sergipe.

Aracajú - SE

Não encontramos dados salariais para a cidade de Aracajú.

São Paulo

O **salário de Auxiliar de Museus em São Paulo de 2023** foi calculado por uma amostragem de **128 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Auxiliar de Museus** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **São Paulo é R\$ 3.381,98** para uma jornada de trabalho de 41 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.317,91.

São Paulo - SP

- O salário médio na cidade de **São Paulo é R\$ 3.914,81**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.805,02.

Tocantins

O **salário de Auxiliar de Museus no Tocantins de 2023** foi calculado por uma amostragem de **2 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Auxiliar de Museus** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Tocantins é R\$ 2.177,00** para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 2.135,76.

Tocantins - TO

- O salário médio na cidade de **Palmas é R\$ 1320,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Auxiliar de Museus no Tocantins:

- Reajuste: **9.20%**;
- Valor por dia: **R\$ 25,00**

Top 10 segmentos de empresas que mais contratam Auxiliar de Museus

Setores de empresas que mais contratam Auxiliar de Museus no momento. Muitas dessas empresas não contratam só Auxiliar de Museus como também outros profissionais *Arquivistas e museólogos*.

1. Atividades de Organizações Associativas Ligadas à Cultura e à Arte
2. Ensino de Arte e Cultura não Especificado Anteriormente
3. Locação de Mão-De-Obra Temporária
4. Atividades de Museus e de Exploração de Lugares e Prédios Históricos e Atrações Similares
5. Outras Atividades de Atenção à Saúde Humana não Especificadas Anteriormente
6. Comércio Varejista Especializado de Eletrodomésticos e Equipamentos de áudio e Vídeo
7. Atividades de Associações de Defesa de Direitos Sociais
8. Consultoria em Tecnologia da Informação
9. Fornecimento e Gestão de Recursos Humanos para Terceiros
10. Educação Superior - Graduação e Pós-Graduação



ARQUIVISTAS E MUSEÓLOGOS > CBO 2613-10

Auxiliar de museus - Descrição, atividades, funções e salário do cargo

Organizam documentação de arquivos institucionais e pessoais, criam projetos de museus e exposições, organizam acervos museológicos públicos e privados. Dão acesso à informação, conservam acervos. Preparam ações educativas ou culturais, planejam e realizam atividades técnico-administrativas, orientam implantação das atividades técnicas. Participam da política de criação e implantação de museus e instituições arquivísticas.

Quanto ganha um Auxiliar de museus

Um **Auxiliar de museus** trabalhando no Brasil, ganha entre R\$ 1.272,49 e R\$ 8.805,24, com a média salarial de R\$ 3.106,32 e o salário mediana em R\$ 2.012,40 de acordo com pesquisa salarial junto ao Novo CAGED, Empregador Web e eSocial.

Faixas salariais do cargo de Auxiliar de museus

	Média Salarial
SALÁRIO MENSAL	3.106,32
SALÁRIO ANUAL	37.275,85
SALÁRIO POR SEMANA	776,58
SALÁRIO POR HORA	16,12
	1º Quartil
SALÁRIO MENSAL	1.272,49
SALÁRIO ANUAL	15.269,89
SALÁRIO POR SEMANA	318,12

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

SALÁRIO POR SEMANA	503,10
SALÁRIO POR HORA	10,44
3º Quartil	
SALÁRIO MENSAL	6.715,25
SALÁRIO ANUAL	80.583,00
SALÁRIO POR SEMANA	1.678,81
SALÁRIO POR HORA	34,85
Teto Salarial	
SALÁRIO MENSAL	8.805,24
SALÁRIO ANUAL	105.662,85
SALÁRIO POR SEMANA	2.201,31
SALÁRIO POR HORA	45,70

Categorias profissionais do cargo

- Profissionais das ciências e das artes
 - Comunicadores, artistas e religiosos
 - ■ Profissionais da comunicação e da informação
 - ■ ■ Arquivistas e museólogos

Cargos relacionados:

- Especialista em documentação museológica
 - Especialista em museografia de exposição
 - Especialista em organização de arquivos
 - Conservador de museu
 - Especialista em educação em museus
 - Arquivista
- Gestor de documentos
 - Especialista em conservação de acervos
 - Encarregado de serviço de arquivo médico e estatística
 - Administrador de arquivos
 - Museólogo
 - Especialista em documentação arquivística

Salários nas cidades que mais contratam

CIDADE	São Paulo - SP
FAIXA SALARIAL	1.970 - 10.609
SALÁRIO MÉDIO	3.938,16
1º QUARTIL	1.969,75
SALÁRIO MEDIANA	2.236,00
3º QUARTIL	8.758,97

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

1º QUARTIL	1.900,00
SALÁRIO MEDIANA	3.090,86
3º QUARTIL	9.631,21
MAIOR SALÁRIO	11.665,61
CIDADE	Salvador - BA
FAIXA SALARIAL	1.199 - 3.497
SALÁRIO MÉDIO	1.704,31
1º QUARTIL	1.199,21
SALÁRIO MEDIANA	1.365,36
3º QUARTIL	2.887,33
MAIOR SALÁRIO	3.497,22
CIDADE	Florianópolis - SC
FAIXA SALARIAL	1.603 - 2.979
SALÁRIO MÉDIO	2.055,65
1º QUARTIL	1.602,60
SALÁRIO MEDIANA	2.104,70
3º QUARTIL	2.459,66
MAIOR SALÁRIO	2.979,21
CIDADE	Benevides - PA
FAIXA SALARIAL	1.335 - 1.617
SALÁRIO MÉDIO	1.334,81
1º QUARTIL	1.334,81
SALÁRIO MEDIANA	1.334,81
3º QUARTIL	1.334,81
MAIOR SALÁRIO	1.616,76

Remuneração nos estados

ESTADO	São Paulo
FAIXA SALARIAL	1.859 - 9.852
MÉDIA SALARIAL	3.704,44
1º QUARTIL	1.858,55
SALÁRIO MEDIANA	2.236,00
3º QUARTIL	8.134,18
MAIOR SALÁRIO	9.852,36
ESTADO	Rio de Janeiro
FAIXA SALARIAL	1.412 - 10.361
MÉDIA SALARIAL	3.766,87

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

ESTADO	Bahia
FAIXA SALARIAL	1.199 - 3.497
MÉDIA SALARIAL	1.704,31
1º QUARTIL	1.199,21
SALÁRIO MEDIANA	1.365,36
3º QUARTIL	2.887,33
MAIOR SALÁRIO	3.497,22
ESTADO	Minas Gerais
FAIXA SALARIAL	1.062 - 4.569
MÉDIA SALARIAL	2.776,23
1º QUARTIL	1.062,00
SALÁRIO MEDIANA	3.300,00
3º QUARTIL	3.771,91
MAIOR SALÁRIO	4.568,65
ESTADO	Santa Catarina
FAIXA SALARIAL	1.603 - 4.239
MÉDIA SALARIAL	2.261,99
1º QUARTIL	1.602,60
SALÁRIO MEDIANA	2.459,66
3º QUARTIL	3.500,00
MAIOR SALÁRIO	4.239,31
ESTADO	Pará
FAIXA SALARIAL	1.335 - 1.617
MÉDIA SALARIAL	1.334,81
1º QUARTIL	1.334,81
SALÁRIO MEDIANA	1.334,81
3º QUARTIL	1.334,81
MAIOR SALÁRIO	1.616,76
ESTADO	Espírito Santo
FAIXA SALARIAL	1.092 - 1.580
MÉDIA SALARIAL	1.157,91
1º QUARTIL	1.091,80
SALÁRIO MEDIANA	1.150,80
3º QUARTIL	1.304,35
MAIOR SALÁRIO	1.579,87

Principais locais de trabalho

Arquivistas e museólogos os profissionais podem trabalhar em museus públicos ou particulares, em arquivos oficiais dos estados, municípios ou universidades, em centros de documentação vinculados a empresas ou instituições públicas ou privadas, no ensino etc. Desenvolvem suas atividades em equipes com supervisão ocasional, como empregados registrados ou como autônomos. Em algumas atividades, alguns profissionais podem estar sujeitos aos efeitos da exposição a materiais tóxicos e a micro organismos.

O que é preciso para trabalhar na área dos Arquivistas e museólogos

As ocupações da família requerem curso superior completo na área. Não é incomum, contudo a presença de profissionais com cursos de especialização ou mesmo pós-graduação.

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

Funções e atividades do Auxiliar de museus

Arquivistas e museólogos devem:

- conservar acervos;
- planejar atividades técnico-administrativas;
- realizar atividades técnico-administrativas;
- dar acesso À informação;
- organizar acervos museológicos públicos e privados;
- preparar ações educativas e/ou culturais;
- criar projetos de museus e exposições;
- comunicar-se;
- administrar atividades patrocinadas;
- participar da política de criação e implantação de museus e instituições arquivísticas;
- demonstrar competências pessoais;
- orientar a implantação de atividades técnicas;
- organizar documentação de arquivos institucionais e pessoais;

Atividades

- desenvolver acuidade espacial;
- implantar procedimentos de arquivo;
- prover bancos de dados e/ou sistemas de recuperação de informação;
- monitorar programas de conservação preventiva;
- gerenciar a reserva técnica;
- planejar a instalação de equipamentos para consulta/reprodução;
- estabelecer diálogo com usuário;
- disponibilizar os instrumentos de pesquisa na rede internacional de comunicação;
- acompanhar a eliminação do documento descartado;
- construir laudos/pareceres técnicos e administrativos;
- ser metódico;
- coordenar ações educativas e/ou culturais;
- participar da elaboração do organograma e fluxograma do museu e do arquivo;
- estabelecer critérios de amostragem para guarda de documentos de arquivo;
- representar a informação;
- fiscalizar a aplicação de legislação de direitos autorais;
- criar projeto museológico de museus e exposições;
- levantar a estrutura organizacional dos órgãos produtores de documentos;
- ordenar documentos;
- sensibilizar gestores e funcionários de entidades públicas e privadas para a importância de arquivos;
- planejar a exposição;
- empréstimos;
- participar da formação/capacitação de profissionais de museus/arquivos;
- planejar ações educativas e/ou culturais;
- capacitar pessoal técnico-administrativo;
- planejar sistema de recuperação de informação;
- descartar documentos de arquivo;
- apresentar trabalhos técnicos e científicos;
- participar de conselhos profissionais;
- preparar material de divulgação institucional para diferentes mídias;
- manter intercâmbio com profissionais de instituições congêneres;
- decidir o suporte do registro de informação;
- solicitar manutenção de equipamentos;
- identificar competências, funções e atividades dos órgãos produtores de documentos;
- realizar pesquisa histórica e administrativa;
- construir estatísticas de frequência e relatórios técnicos;
- organizar monitorias;
- elaborar plano de classificação;
- proceder de acordo com códigos de ética da profissão;
- monitorar as condições ambientais;
- montar cadastro de fornecedores e materiais;
- proceder com criatividade;
- elaborar projeto para captar recursos;
- providenciar avaliação financeira do acervo;
- orientar critérios para o recolhimento e custódia de acervos;

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

- assessorar a implantação de novas instituições;
- recolher documentos para guarda permanente;
- realizar empréstimos de documentos e acervos;
- participar da definição de políticas públicas de arquivos/museus;
- supervisionar a implantação do programa de gestão de documentos;
- desenvolver estudos do público-alvo;
- planejar a implantação do gerenciamento de documentos eletrônicos;
- gerar cadastro das instituições públicas da esfera de poder correspondente;
- participar do planejamento dos programas de prevenção de sinistros;
- armazenar documentos/acervos;
- considerar aspectos jurídicos relativos à constituição dos arquivos;
- fiscalizar empréstimos do acervo e documentos de arquivos;
- desenvolver programas de controle preventivo de infestações químicas e biológicas;
- criar o projeto museográfico e detalhamento técnico;
- coordenar as políticas públicas de arquivos;
- gerar condições para o gerenciamento eletrônico de documentos;
- inventariar acervo;
- avaliar documentação;
- planejar programa/cronograma das exposições;
- providenciar o tombamento de acervos;
- definir especificações de material de acondicionamento e armazenagem;
- realizar o acompanhamento técnico dos projetos financiados;
- formar biblioteca de apoio às atividades técnicas;
- produzir vocabulários controlados/thesaurus;
- preparar material educativo;
- consultar normas internacionais de descrição arquivística;
- descrever o do documento (forma e conteúdo);
- diagnosticar o estado de conservação do acervo;
- planejar a adoção de novas tecnologias de recuperação e armazenamento da informação;
- orientar a organização de arquivos correntes;
- atualizar os cadastros das instituições públicas da esfera de poder correspondente;
- pesquisar materiais de conservação;
- gerir depósitos de armazenamento;
- fiscalizar a reprodução e divulgação de imagens;
- preparar materiais, atividades e palestras para o público interno;
- prestar contas dos financiamentos;
- orientar o usuário quanto ao uso dos diferentes equipamentos e bancos de dados;
- apoiar as atividades de consulta;
- trabalhar em equipe;
- assessorar o projeto arquitetônico do arquivo;
- classificar documentos de arquivo;
- evidenciar senso de organização;
- conhecer a legislação da área de atuação;
- desenvolver percepção aguçada;
- orientar usuários e funcionários quanto aos procedimentos de manuseio do acervo;
- acompanhar o desenvolvimento e execução do projeto arquitetônico;
- elaborar tabelas de temporalidade;
- identificar documentos e acervos;
- registrar documentos de arquivo;
- catalogar documentos/acervos;
- autenticar reprodução de documentos de arquivo;
- acondicionar documentos/acervos;
- divulgar o acervo;
- autorizar a eliminação de documentos públicos;
- supervisionar trabalhos de restauração;
- criar estratégias de desenvolvimento de museus e exposições;
- higienizar documentos/acervos;
- elaborar relatório técnico das atividades do projeto financiado;
- interagir com o programa curricular nacional;
- orientar estagiários;
- planejar programas de conservação preventiva;
- assessorar o projeto arquitetônico do museu;
- definir o perfil do museu;
- participar de comissões técnicas e conselhos de museus;
- escrever trabalhos técnicos e científicos;
- diagnosticar a situação dos arquivos;
- codificar documentos de arquivo;
- estabelecer plano de destinação de documentos;
- ministrar cursos e palestras;
- implantar o projeto museológico e museográfico;
- preparar visitas técnicas;
- participar de palestras, convênios e reuniões científicas;
- gerenciar atividades de consulta;
- realizar pesquisas relativas ao tema e acervo para a produção de exposições;
- solicitar a contratação de serviços de terceiros;
- planejar sistemas de documentação museológica;
- descrever as características dos acervos;
- definir migração para outro tipo de suporte;
- proceder com flexibilidade;
- planejar a ocupação das instalações físicas;
- definir a tipologia do documento;
- desenvolver ações educativas e/ou culturais;
- negociar recursos e patrocinadores;
- administrar processos de aquisição e baixa do acervo;
- atualizar-se;
- produzir normas e procedimentos técnicos;
- organizar museus;
- identificar a produção e o fluxo documental;
- propor a criação ou alteração da legislação arquivística;
- classificar documentos por grau de sigilo;
- determinar discurso expositivo;
- acompanhar o deslocamento, embalagem, transporte,

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

instituição;

- desenvolver raciocínio lógico e abstrato;
- propor a definição de linhas de acervo museológico;
- planejar a alteração do suporte da informação;
- atender usuários;
- solicitar compras de materiais e equipamentos;
- coordenar a montagem da exposição;
- desenvolver projeto museográfico da reserva técnica;
- executar o programa de gestão de documentos de arquivos;

- orientar as políticas do acervo;
- planejar a implantação de programas de gestão de documentos;
- estabelecer estratégias para o público alvo;
- planejar a itinerância da exposição;
- estabelecer procedimentos de segurança do acervo;
- trabalhar interdisciplinarmente;
- gerenciar empréstimo de acervo;
- coordenar exposições;

Setores que mais contratam Auxiliar de museus no mercado de trabalho

- Ensino de arte e cultura não especificado anteriormente
- Atividades de organizações associativas ligadas à cultura e à arte
- Atividades de associações de defesa de direitos sociais
- Atividades de atendimento hospitalar, exceto pronto-socorro e unidades para atendimento a urgências
- Construção de edifícios
- Tratamento de dados, provedores de serviços de aplicação e serviços de hospedagem na internet
- Atividades de museus e de exploração de lugares e prédios históricos e atrações similares
- Serrarias com desdobramento de madeira
- Outras atividades de atenção à saúde humana
- Comércio varejista especializado de eletrodomésticos e equipamentos de áudio e vídeo

Fonte: Pesquisa Portal Salario.com.br

Profissões em Destaque:

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO



TÉCNICOS DE LABORATÓRIO INDUSTRIAL

Laboratorista de ensaios químicos



DELEGADOS DE POLÍCIA

Delegado distrital de polícia



TÉCNICOS DE LABORATÓRIO INDUSTRIAL

Técnico de laboratório de análises físico-químicas (petróleo)



GERENTES DE OPERAÇÕES DE SERVIÇOS EM EMPRESA DE TURISMO, DE ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO

Dono de pensão – empregador



FILÓSOFOS

Filósofo



ÁRBITROS DESPORTIVOS

Árbitro de futebol



TÉCNICOS EM MINERAÇÃO

Técnico de mineração (minerais sólidos)



SUPERVISORES DOS SERVIÇOS DE TRANSPORTE, TURISMO, HOTELARIA E ADMINISTRAÇÃO DE EDIFÍCIOS

Chefe de bilheteria



TÉCNICOS EM TRANSPORTES AÉREOS

Controlador de voo

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO



Auxiliar de Museus - Salário, piso salarial, o que faz e mercado de trabalho em Museologia

Dados do mercado de trabalho para o cargo de Auxiliar de Museus CBO 2613-10. Encontre informações como o que faz, descrição da profissão, salário base, média salarial Brasil, faixa salarial, piso salarial 2023, perfil profissional no cargo, remuneração por tamanho da empresa, nível profissional Júnior, Pleno, Sênior, salário por gênero, escolaridade, salário por hora de jornada de trabalho, salário inicial para recém-formado em Museologia com base em uma amostragem de 248 salários de profissionais admitidos e desligados oficialmente em todo Brasil.

Por **Redação** - Salários atualizados em 30 de julho de 2023

CBO: 2613-10

Quanto ganha um Auxiliar de Museus em 2023

Hoje um **Auxiliar de Museus** ganha em média **R\$ 3.524,23** no mercado de trabalho brasileiro para uma jornada de trabalho de 41 horas semanais.

As informações são de acordo com pesquisa do **Salario.com.br** junto a dados oficiais do **Novo CAGED, eSocial e Empregador Web** com um total de **248 salários** de profissionais admitidos e desligados pelas empresas no **período de Junho de 2022 a Junho de 2023**.

Faixa salarial e piso salarial 2023

A **faixa salarial** do Auxiliar de Museus fica entre **R\$ 2.576,00** salário mediana da pesquisa e o teto salarial de **R\$ 8.176,39**, sendo que **R\$ 3.427,98** é a média do piso salarial 2023 de acordos coletivos levando em conta profissionais em regime CLT de todo o Brasil.

O **perfil profissional** mais recorrente é o de um trabalhador com *28 anos, formação superior em Museologia, do sexo feminino que trabalha 44h semanais* em empresas do segmento de **Atividades de organizações associativas ligadas à cultura e à arte**.

A cidade com mais ocorrências de contratações e por consequência **com mais vagas de emprego para Auxiliar de Museus é São Paulo - SP**.

Os salários aqui informados não contém adicionais salariais de nenhum tipo, como bônus, comissões, insalubridade, periculosidade, acúmulo de função, hora intervalar, nem nada do tipo. Somente o salário base mensal informado na demissão ou admissão em contrato de trabalho e/ou CTPS.

Salário de Auxiliar de Museus - Série histórica

Salário de Auxiliar de Museus por região do Brasil

Quanto ganha um Auxiliar de Museus nas principais cidades

Clique em uma cidade para ver a pesquisa salarial completa para Auxiliar de Museus na localidade

Cidade	Jornada	Piso Salarial	Média Salarial	Teto Salarial	Salário/Hora	Total
São Paulo, SP	40	4.209,89	4.328,10	6.540,75	21,45	72
Rio de Janeiro, RJ	42	4.521,21	4.648,15	7.024,43	22,22	26
São Bernardo do Campo, SP	43	1.728,88	1.777,42	2.686,09	8,18	19
Belo Horizonte, MG	41	3.480,43	3.578,16	5.407,42	17,52	19
Fortaleza, CE	44	3.283,04	3.375,22	5.100,74	15,34	18

Para ver a pesquisa salarial completa para o cargo em cada uma das cidades da tabela, clique nos links das localidades da lista. Para ver o salário em outras cidades além dessas utilize a [Busca Salarial](#).

Salários de outras profissões:

- Gestor de Documentos
- Arquivista
- Conservador de Museu
- Museólogo
- Especialista em Organização de Arquivos
- Especialista em Conservação de Acervos
- Administrador de Arquivos
- Especialista em Documentação Arquivística
- Especialista em Documentação Museológica
- Especialista em Museografia de Exposição
- Encarregado de Serviço de Arquivo Médico e Estatística

Cálculo salarial para Auxiliar de Museus

Divisões salariais com base no salário bruto no cargo e na remuneração por períodos

VALORES EM R\$		Salário Mensal	Salário Anual	Salário Por Semana	Salário Por Hora
Salário Nominal (Bruto Mensal)	Piso Salarial	3.427,98	41.135,76	856,99	16,58
	Média Salarial	3.524,23	42.290,76	881,06	17,04
	1º Quartil	1.708,29	20.499,52	427,07	8,26
	Salário Mediana	2.576,00	30.912,00	644,00	12,46
	3º Quartil	6.235,67	74.828,00	1.558,92	30,16
	Teto Salarial	8.176,39	98.116,72	2.044,10	39,54

VALORES EM R\$	Salário Mensal	Salário Anual	Salário Por Semana	Salário Por Hora
<ul style="list-style-type: none">• Piso Salarial: Média do salário base de acordos, convenções coletivas e dissídios coletivos com menções ao cargo de Auxiliar de Museus negociados por sindicatos e registrados no MTE;• Média Salarial: A soma de todos os salários dividido pelo total de salários de profissionais no cargo de Auxiliar de Museus da amostragem. Cálculo de média aritmética simples;• 1º Quartil: Primeiro quartil é o cálculo que separa 25% dos menores salários e obtém a média salarial entre eles;• Salário Mediana: Mediana é o valor que mostra o salário bem ao centro da amostragem. o cálculo separa os dados de modo que 50% dos salários informados são superiores a esse nível e 50% são inferiores;• 3º Quartil: Cálculo que separa 25% dos maiores salários e obtém a média salarial entre eles;• Teto Salarial: Corresponde aos maiores salários no cargo, observando-se ponderações e filtros exclusivos do nosso algoritmo de pesquisa salarial. <p>Entenda como funciona o cálculo de mediana e quartis aqui.</p>				

Demanda no mercado de trabalho para Museologia

Auxiliar de Museus é um cargo que está com altíssima demanda no mercado de trabalho brasileiro nos últimos meses.

No comparativo entre os meses de Junho de 2022 e Junho de 2023, tivemos um **aumento de 70%** nas contratações formais com carteira assinada em regime integral de trabalho.

Dentro da pesquisa, logo abaixo, você pode conferir um gráfico completo mês a mês com o número de contratações e demissões de Auxiliar de Museus pelo mercado de trabalho brasileiro segundo levantamento estatístico do Salario.com.br junto a dados salariais oficiais do Novo CAGED, eSocial e Empregador Web no **período de Junho de 2022 e Junho de 2023**.

Dentro do mercado de trabalho existem diferentes relações, como a oferta e a demanda, que se caracteriza na parcela de trabalho oferecido, ou seja, a quantidade de vagas de emprego, e a parcela de trabalhadores disponíveis para vender sua força de trabalho para essas vagas, o que muitas vezes é maior. (fonte: [InfoEscola](#))

Quanto ganha um Auxiliar de Museus por estado

Clique em um estado para ver a pesquisa salarial completa para Auxiliar de Museus na localidade

UF	Jornada	Piso Salarial	Média Salarial	Teto Salarial	Salário/Hora	Total
São Paulo	41	3.610,07	3.711,43	5.608,82	18,17	100
Rio de Janeiro	41	3.597,29	3.698,30	5.588,98	17,83	37
Minas Gerais	40	3.196,01	3.285,75	4.965,52	16,29	24
Ceará	44	3.283,04	3.375,22	5.100,74	15,34	18
Distrito Federal	43	2.976,00	3.059,56	4.623,69	14,19	9
ver salários em mais estados						

Setores que mais contratam Auxiliar de Museus no Brasil

Lista com os segmentos de atividades econômicas das empresas com o **maior número de admissões para o cargo de Auxiliar de Museus**.

Um termômetro fiel para sabermos os setores da economia com maior demanda nas contratações de profissionais para a ocupação e os salários pagos em média em cada setor por CNAE.

Essa é uma estatística muito importante para um Auxiliar de Museus que busca uma recolocação no mercado de trabalho ou a primeira oportunidade de trabalho.

A sigla CNAE significa Classificação Nacional das Atividades Econômicas. É o instrumento de padronização nacional por meio dos códigos de atividade econômica e dos critérios de enquadramento utilizados pelos diversos órgãos da Administração Tributária do Brasil (fonte: [Portal Gov.br](https://portal.gov.br/)).

Tabela de salários por tipo de empresa

CNAE	Segmento da Empresa	Jornada	Piso Salarial	Média Salarial	Teto Salarial	Salário/Hora	Total
Você pode ver uma pesquisa completa de cada um desses segmentos clicando no link de cada um deles. São informações salariais de cargos operacionais e gerenciais em cada setor em todas as cidades e estados brasileiros.							

CNAE	Segmento da Empresa	Jornada	Piso Salarial	Média Salarial	Teto Salarial	Salário/Hora	Total
9493-6/00	Atividades de organizações associativas ligadas à cultura e à arte	42	4.369,87	4.492,56	6.789,30	21,31	32
7820-5/00	Locação de mão-de-obra temporária	44	2.087,21	2.145,81	3.242,82	9,84	27
9102-3/01	Atividades de museus e de exploração de lugares e prédios históricos e atrações similares	40	4.379,30	4.502,26	6.803,96	22,69	19
8690-9/99	Outras atividades de atenção à saúde humana	40	2.569,16	2.641,29	3.991,60	13,21	17
6204-0/00	Consultoria em tecnologia da informação	44	2.258,79	2.322,21	3.509,40	10,56	14
8592-9/99	Ensino de arte e cultura não especificado anteriormente	40	2.393,49	2.460,69	3.718,67	12,40	13
9430-8/00	Atividades de associações de defesa de direitos sociais	38	3.750,60	3.855,91	5.827,17	20,39	11
8112-5/00	Condomínios prediais	43	1.464,50	1.505,63	2.275,35	7,04	8
7830-2/00	Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros	41	4.048,33	4.162,00	6.289,74	20,55	8
4753-9/00	Comércio varejista especializado de eletrodomésticos e equipamentos de áudio e vídeo	43	2.508,15	2.578,57	3.896,81	11,87	7

Você pode ver uma pesquisa completa de cada um desses segmentos clicando no link de cada um deles. São informações salariais de cargos operacionais e gerenciais em cada setor em todas as cidades e estados brasileiros.

Quanto ganham profissionais de Museologia

por jornada de trabalho

Relação jornada de trabalho/salário. Filtro de amostragem com 248 profissionais admitidos e desligados. A relação abrange somente Auxiliar de Museus em regime integral de trabalho.

Cálculo de acordo com a carga horária mensal e salário

Total	Jornada	Ref.	Salário Mensal	Salário Hora
117	44	220	2.828,03	12,85
80	40	200	4.754,96	23,77
9	30	150	2.980,11	19,87
7	42	210	1.806,43	8,60
4	36	180	2.572,75	14,29
3	43	215	4.282,00	19,92

No Brasil, todo trabalhador contratado com carteira assinada, ou seja, numa relação de emprego, tem a jornada de trabalho estipulada no contrato de trabalho. A lei exige que fique clara, por escrito, a duração do trabalho que esse profissional terá de cumprir diariamente (fonte: [Tribunal Superior do Trabalho](#)).

Salários ao longo da carreira de Museologia por porte da empresa e nível profissional

Um **Auxiliar de Museus Júnior** ganha em média R\$ 3.672,15, o nível **pleno recebe cerca de R\$ 4.154,05**, já o **Sênior tem uma média salarial de R\$ 4.989,97** mensais de acordo com pesquisa do Salario.com.br junto aos dados oficiais do CAGED de profissionais

demitidos no mercado de trabalho.

Salário por porte da empresa

Esse levantamento mostra a faixa salarial em que se encontra o cargo de Auxiliar de Museus de acordo com o porte da empresa. Os segmentos são: MEI - Micro Empreendedor Individual, micro empresa, pequena empresa, média empresa e grande empresa. Veja como é feita essa divisão:

- MEI: permitido no máximo 1 funcionário;
- Micro: até 19 funcionários;
- Pequena: 20 a 99 funcionários;
- Média: 100 a 499 funcionários;
- Grande: mais de 500 empregados, seja comércio, serviços ou indústria.

Salário por nível profissional

Aqui buscamos listar a **remuneração do cargo de Auxiliar de Museus** de acordo com o nível de experiência do profissional na empresa até sua demissão. Veja como é feita a listagem:

- *Auxiliar de Museus Júnior: até 4 anos;
- *Auxiliar de Museus Pleno: de 4 a 6 anos;
- *Auxiliar de Museus Sênior: acima de 6 anos na empresa até sua demissão;

Conheça as diferenças entre os níveis Júnior, Pleno e Sênior.

Metodologia: Salários de 113 profissionais demitidos pelas empresas.

Porte da Empresa	Júnior	Pleno	Sênior
Micro	3.714,44	3.955,38	4.373,34
Pequenas	3.613,88	3.854,83	4.272,79
Médias	3.802,42	4.043,37	4.461,33
Grandes Empresas	3.296,94	3.537,89	3.955,85

Gráficos de pesquisa

evolução salarial

contratações e demissões

salário por gênero

salário por grau de instrução

salário por faixa etária

Toda essa pesquisa salarial pode ser utilizada para fins acadêmicos, empresariais estratégicos e matérias em portais, sites, blogs e redes sociais **desde que seja citada a fonte com um link para o site Salario.com.br.**

Ainda tem dúvidas sobre a origem dos dados salariais do Salario.com.br? [Leia aqui](#) e veja também [onde os dados do Salario.com.br estão sendo utilizados](#).

Comente sobre Auxiliar de Museus

Regras para os comentários

- Todos os comentários são moderados antes de publicados.
- Comentário todo em letra maiúscula não será aprovado.
- Possui dúvidas trabalhistas sobre o cargo de Auxiliar de Museus? Acesse o nosso [conteúdo trabalhista](#).
- Respondemos todas as dúvidas no prazo máximo de 2 dias úteis.
- Se postou uma pergunta, volte a essa página para ver a resposta. Não enviamos respostas por email devido ao problema com SPAM.
- Tem alguma dúvida sobre a origem e confiabilidade dos dados salariais do cargo de Auxiliar de Museus? Acesse [este link](#) e veja também [onde os dados do Salario.com.br estão sendo utilizados](#).
- Não trabalhamos com vagas de emprego, somente pesquisas salariais.

Faça um comentário

Comentário:

Nome:*

Email:*

POSTAR COMENTÁRIO

Salario.com.br é o maior portal gratuito de pesquisa de **cargos e salários** do Brasil.

Aqui você encontra estatísticas atualizadas do mercado de trabalho brasileiro de

acordo com **dados oficiais do Novo CAGED, eSocial e Empregador Web** divulgados pela Secretaria da Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (antigo MTE).

Informações salariais de **acordos, convenções coletivas, dissídios e pesquisa salarial** big data, fornecendo dados como **média salarial, piso salarial** e dados gerais do mercado de trabalho de mais de 9 mil cargos e profissões em todos os estados e cidades brasileiras.

Utilize nossa **Busca Salarial** e encontre informações do mercado de trabalho de qualquer ocupação em todas as cidades e estados brasileiros.

Atualizações de cargos e salários

Construção de estações e redes de distribuição de energia elétrica –
Salários – Araxá, MG

Atendente Barista – Salário – MG

Ajudante de Estruturas Metálicas – Salário – CE

Fabricação de material sanitário de cerâmica – Salários – Cabo de
Santo Agostinho, PE

estoquista – Salário – Itabuna, BA

almoxarife – Salário – Itabuna, BA

Veja também

- Salário Mínimo 2023
- Melhores salários do Brasil
- Profissões com mais vagas de emprego
- Dicas de Carreira
- Cursos Grátis Online
- Guia de Carreiras e Profissões 2023
- Profissões de A a Z

Conheça o Portal Salario

- Termos de Uso
- Política de Privacidade
- Sobre dados salariais
- Portal Salario na mídia
- Sobre nós
- Contato

© Salario.com.br - Salários das Profissões | Rua Padre Adelino, 2074, 12º andar - São Paulo - SP |
Comercial: (11) 4280-8533 - Whatsapp: (11) 98430-9635

Anexo V - analistaadm Pesquisa Sites.pdf

Dissídio

Pesquise por um cargo, profissão, CBO...

Q BUSCAR

\$ Salário de Analista Administrativo 2023 - Reajute salarial atual

🏠 / Salário / CBO 252105 / Salário / Analista Administrativo

O **dissídio de Analista Administrativo 2023** já saiu. Veja aqui o salário mínimo, piso salarial e salário médio em todos os estados, capitais e principais cidades brasileiras de acordo com a convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio do sindicato de profissionais registrados em carteira com o CBO 252105 no cargo de Analista Administrativo.

Categorias profissionais do Analista Administrativo CBO 252105

- Profissionais das ciências e das artes.
- Profissionais das ciências sociais e humanas.
- Profissionais de organização e administração de empresas.
- Administradores.

Atividades exercidas por um Analista Administrativo no cargo

implementar programas e projetos, realizar controle do desempenho organizacional, prestar consultoria às organizações e pessoas, elaborar planejamento organizacional, administrar organizações, promover estudos de racionalização, demonstrar competências pessoais.

Aumento do piso salarial e reajuste 2023 da categoria

O **reajuste salarial 2023 para Analista Administrativo ficou em 11.30%**, obedecendo os índices de inflação do INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor no período de um ano, esse é o critério para estipular o **piso salarial 2023** e o início das negociações salariais entre o **sindicato dos trabalhadores no cargo de Analista Administrativo** e os sindicatos patronais.

Em algumas localidades houve aumento real do salário, ou seja, acima do índice de **correção salarial** e acima até mesmo do **reajuste médio da categoria dos Administradores que ficou em 11.30% para 2023**.

Uma observação importante é que nem sempre o **aumento salarial do Analista Administrativo em 2023** está atrelado a acordos e convenções coletivas, o **salário base** pode ser estipulado de acordo com o **salário mínimo 2023** ou o **piso salarial mínimo regional** se houver.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

O **reajuste médio do vale refeição 2023** para Analista Administrativo ficou em **10.10%** de acordo com acordos coletivos, convenções coletivas e dissídios registrados no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho do SRT - Subsecretaria de Relações do Trabalho.

Com isso o **valor médio do vale refeição para 2023** observado em instrumentos coletivos de todo Brasil ficou em **R\$ 29,00** por dia efetivamente trabalhado.

Como é feito o cálculo dos reajustes e pisos salariais dos Administradores 2023

O **salário de Analista Administrativo** mostrado aqui é resultado do levantamento de 116163 salários em admissões de empresas de todo o Brasil em 2023, além de dissídios, convenções e acordos coletivos da categoria em sindicatos nacionais ou regionais de Administradores que foram registrados no sistema **Mediador da Secretaria da Previdência e Trabalho do Ministério da Economia**, que registra os instrumentos coletivos.

Encontre o seu estado logo abaixo e saiba **quanto ganha um Analista Administrativo** com salários atualizados em 2023. A ordem dos salários obedece a sigla dos estados em ordem alfabética. Confira:

**Cargos relacionados:**

(Cargos e profissões da mesma categoria)

Administrador de Pequena e
Média Empresa
Gestor Público (administrador)
Administrador

Administrador de Patrimônio
Administrador de Marketing
Administrador de Orçamento
Administrador Hospitalar
Administrador de Recursos

Humanos
Consultor Administrativo
Administrador Público
Administrador de Recursos
Tecnológicos

Valor do salário na CCT 2023 de Analista Administrativo em todos os estados

Acre

O **salário de Analista Administrativo no Acre de 2023** foi calculado por uma amostragem de **140 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Acre é R\$ 3.387,08** com uma jornada de trabalho de 34 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.322,91.

Rio Branco - AC

- O salário médio na cidade de **Rio Branco é R\$ 3.300,05**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.207,50.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no Acre:

- Reajuste: **8.10%**;
- Valor por dia: **R\$ 29,00**

Alagoas

O **salário de Analista Administrativo em Alagoas de 2023** foi calculado por uma amostragem de **489 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Alagoas é R\$ 2.782,79** com uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 2.730,07.

Maceió - AL

- O salário médio na cidade de **Maceió é R\$ 2.853,01**.
- Piso salarial 2023: R\$ 2.773,00.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo em Alagoas:

- Reajuste: **10.20%**;
- Valor por dia: **R\$ 35,00**

Amazonas

O **salário de Analista Administrativo no Amazonas de 2023** foi calculado por uma amostragem de **1051 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Amazonas é R\$ 3.561,41** com uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.493,94.

Manaus - AM

- O salário médio na cidade de **Manaus é R\$ 3.544,76**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.445,34.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no Estado do Amazonas:

- Reajuste: **9.90%**;
- Valor por dia: **R\$ 29,00**

Amapá

O **salário de Analista Administrativo no Amapá de 2023** foi calculado por uma amostragem de **100 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Amapá é R\$ 4.471,76** com uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 4.387,04.

Macapá - AP

- O salário médio na cidade de **Macapá é R\$ 4.401,49**.
- Piso salarial 2023: R\$ 4.278,05.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no Amapá:

- Reajuste: **8.40%**;
- Valor por dia: **R\$ 32,00**

Bahia

O **salário de Analista Administrativo na Bahia de 2023** foi calculado por uma amostragem de **2996 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado da **Bahia é R\$ 3.747,55** com uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.676,55.

Salvador - BA

- O salário médio na cidade de **Salvador é R\$ 4.231,82**.
- Piso salarial 2023: R\$ 4.113,14.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo na Bahia:

- Reajuste: **10.30%**;
- Valor por dia: **R\$ 30,00**

Ceará

O **salário de Analista Administrativo no Ceará de 2023** foi calculado por uma amostragem de **2703 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Ceará é R\$ 3.487,38** com uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.421,31.

Fortaleza - CE

- O salário médio na cidade de **Fortaleza é R\$ 3.551,78**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.452,17.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no Ceará:

- Reajuste: **10.30%**;
- Valor por dia: **R\$ 31,00**

Distrito Federal

O **salário de Analista Administrativo no Distrito Federal de 2023** foi calculado por uma amostragem de **3444 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o **Distrito Federal é R\$ 5.076,01** com uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 4.979,84.

Brasília - DF

- O salário médio na cidade de **Brasília é R\$ 5.076,01**.
- Piso salarial 2023: R\$ 4.933,65.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no DF:

- Reajuste: **10.00%**;
- Valor por dia: **R\$ 33,00**

Espírito Santo

O **salário de Analista Administrativo no Espírito Santo de 2023** foi calculado por uma amostragem de **1462 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o **Espírito Santo é R\$ 5.076,01** com uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.558,66.

Vitória - ES

- O salário médio na capital **Vitória é R\$ 4.099,26**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.984,29.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no ES:

- Reajuste: **9.30%**;
- Valor por dia: **R\$ 34,00**

Goiás

O **salário de Analista Administrativo em Goiás de 2023** foi calculado por uma amostragem de **3096 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Goiás é R\$ 3.186,18** com uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.125,82.

Goiânia - GO

- O salário médio na capital **Vitória é R\$ 3.536,24**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.437,07.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo em Goiás:

- Reajuste: **10.10%**;
- Valor por dia: **R\$ 32,00**

Maranhão

O **salário de Analista Administrativo no Maranhão de 2023** foi calculado por uma amostragem de **1542 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Maranhão é R\$ 3.684,51** com uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.614,70.

São Luís - MA

- O salário médio na capital **São Luís é R\$ 3.836,80**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.729,20.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no Maranhão:

- Reajuste: **9.60%**;
- Valor por dia: **R\$ 30,00**

Minas Gerais

O **salário de Analista Administrativo em Minas Gerais de 2023** foi calculado por uma amostragem de **9709 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Minas Gerais é R\$ 4.011,95** com uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.935,94.

Belo Horizonte - MG

- O salário médio na cidade de **Belo Horizonte é R\$ 4.734,52**.
- Piso salarial 2023: R\$ 4.601,74.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo em Minas Gerais:

- Reajuste: **8.20%**;
- Valor por dia: **R\$ 35,00**

Mato Grosso do Sul

O **salário de Analista Administrativo no Mato Grosso do Sul de 2023** foi calculado por uma amostragem de **986 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Mato Grosso do Sul é R\$ 3.833,63** com uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.761,00.

Campo Grande - MS

- O salário médio na cidade de **Campo Grande é R\$ 4.370,19**.
- Piso salarial 2023: R\$ 4.247,63.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no MS:

- Reajuste: **8.80%**;
- Valor por dia: **R\$ 33,00**

Mato Grosso

O **salário de Analista Administrativo no Mato Grosso de 2023** foi calculado por uma amostragem de **1995 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Mato Grosso é R\$ 3.257,73** com uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.196,01.

Cuiabá - MT

- O salário médio na cidade de **Cuiabá é R\$ 3.541,62**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.442,29.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no Mato Grosso:

- Reajuste: **8.30%**;
- Valor por dia: **R\$ 29,00**

Pará

O **salário de Analista Administrativo no Pará em 2023** foi calculado por uma amostragem de **969 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Pará é R\$ 3.578,85** para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.511,04.

Balém - PA

- O salário médio na capital **Belém é R\$ 3.616,87**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.515,44.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no Pará:

- Reajuste: **9.80%**;
- Valor por dia: **R\$ 35,00**

Paraíba

O **salário de Analista Administrativo na Paraíba de 2023** foi calculado por uma amostragem de **468 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado da **Paraíba é R\$ 2.806,55** para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 2.753,38.

João Pessoa - PB

- O salário médio na capital **João Pessoa é R\$ 2.917,55**.
- Piso salarial 2023: R\$ 2.835,73.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo na Paraíba:

- Reajuste: **8.30%**;
- Valor por dia: **R\$ 32,00**

Pernambuco

O **salário de Analista Administrativo no Pernambuco de 2023** foi calculado por uma amostragem de **2442 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Pernambuco é R\$ 3.155,58** para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.095,80.

Recife - PE

- O salário médio na capital **Recife é R\$ 3.846,37**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.738,50.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no Pernambuco:

- Reajuste: **8.70%**;
- Valor por dia: **R\$ 29,00**

Piauí

O **salário de Analista Administrativo no Piauí de 2023** foi calculado por uma amostragem de **763 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Piauí é R\$ 3.773,57** para uma jornada de trabalho de 44 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.702,08.

Teresina - PI

- O salário médio na capital **Teresina é R\$ 1320,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no PI:

- Reajuste: **10.00%**;
- Valor por dia: **R\$ 33,00**

Paraná

O **salário de Analista Administrativo no Paraná de 2023** foi calculado por uma amostragem de **7263 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Paraná é R\$ 4.021,06** para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.944,88.

Curitiba - PR

- O salário médio na capital **Curitiba é R\$ 4.503,19**.
- Piso salarial 2023: R\$ 4.376,90.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no Paraná:

- Reajuste: **10.10%**;
- Valor por dia: **R\$ 31,00**

Rio de Janeiro

O **salário de Analista Administrativo no Rio de Janeiro de 2023** foi calculado por uma amostragem de **10713 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Rio de Janeiro é R\$ 4.801,93** para uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 4.710,96.

Rio de Janeiro - RJ

- O salário médio na cidade do **Rio de Janeiro é R\$ 5.190,10**.
- Piso salarial 2023: R\$ 5.044,54.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no Rio de Janeiro:

- Reajuste: **8.50%**;
- Valor por dia: **R\$ 30,00**

Rio Grande do Norte

O **salário de Analista Administrativo no Rio Grande do Norte de 2023** foi calculado por uma amostragem de **572 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Rio Grande do Norte é R\$ 4.023,97** para uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.947,73.

Natal - RN

- O salário médio na cidade de **Natal é R\$ 3.371,78**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.277,22.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no RN:

- Reajuste: **9.80%**;
- Valor por dia: **R\$ 35,00**

Rondônia

O **salário de Analista Administrativo em Rondônia de 2023** foi calculado por uma amostragem de **384 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Rondônia é R\$ 2.922,25** para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 2.866,89.

Porto Velho - RO

- O salário médio na cidade de **Porto Velho é R\$ 1320,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1320,00.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo em Rondônia:

- Reajuste: **10.00%**;
- Valor por dia: **R\$ 31,00**

Roraima

O **salário de Analista Administrativo em Roraima de 2023** foi calculado por uma amostragem de **132 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Roraima é R\$ 3.215,86** para uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.154,93.

Boa Vista - RR

- O salário médio na cidade de **Boa Vista é R\$ 3.208,10**.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.118,12.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo em Roraima:

- Reajuste: **8.90%**;
- Valor por dia: **R\$ 29,00**

Rio Grande do Sul

O **salário de Analista Administrativo no Rio Grande do Sul de 2023** foi calculado por uma amostragem de **4112 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Rio Grande do Sul é R\$ 3.814,89** para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.742,62.

Porto Alegre - RS

- O salário médio na cidade de **Porto Alegre é R\$ 4.396,25**.
- Piso salarial 2023: R\$ 4.272,96.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no RS:

- Reajuste: **8.60%**;

- Valor por dia: **R\$ 28,00**

Santa Catarina

O **salário de Analista Administrativo em Santa Catarina de 2023** foi calculado por uma amostragem de **3912 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Santa Catarina é R\$ 3.675,36** para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 3.605,73.

Florianópolis - SC

- O salário médio na cidade de **Florianópolis é R\$ 1.674,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.627,05.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo em Santa Catarina:

- Reajuste: **9.60%**;
- Valor por dia: **R\$ 32,00**

Sergipe

O **salário de Analista Administrativo no Sergipe de 2023** foi calculado por uma amostragem de **240 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **Sergipe é R\$ 2.849,09** para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 2.795,12.

Aracajú - SE

- O salário médio na cidade de **Aracajú é R\$ 1.674,00**.
- Piso salarial 2023: R\$ 1.627,05.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no Sergipe:

- Reajuste: **9.90%**;
- Valor por dia: **R\$ 31,00**

São Paulo

O **salário de Analista Administrativo em São Paulo de 2023** foi calculado por uma amostragem de **54163 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado de **São Paulo é R\$ 5.189,45** para uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.

- Piso salarial 2023: R\$ 5.091,13.

São Paulo - SP

- O salário médio na cidade de **São Paulo é R\$ 5.869,70.**
- Piso salarial 2023: R\$ 5.705,08.

Tocantins

O **salário de Analista Administrativo no Tocantins de 2023** foi calculado por uma amostragem de **317 salários** de profissionais contratados e envolvidos em **convenção coletiva, acordo coletivo ou dissídio de Analista Administrativo** em todo o estado.

- A média do salário em todo o estado do **Tocantins é R\$ 2.851,09** para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais.
- Piso salarial 2023: R\$ 2.797,08.

Tocantins - TO

- O salário médio na cidade de **Palmas é R\$ 3.461,79.**
- Piso salarial 2023: R\$ 3.364,70.

Reajuste e valor do vale refeição 2023

Valor médio de vale refeição e reajuste 2023 para Analista Administrativo no Tocantins:

- Reajuste: **9.40%**;
- Valor por dia: **R\$ 35,00**

Top 10 segmentos de empresas que mais contratam Analista Administrativo

Setores de empresas que mais contratam Analista Administrativo no momento. Muitas dessas empresas não contratam só Analista Administrativo como também outros profissionais *Administradores*.

1. Serviços Combinados de Escritório e Apoio Administrativo
2. Locação de Mão-De-Obra Temporária
3. Atividades de Consultoria em Gestão Empresarial, Exceto Consultoria Técnica Específica
4. Serviços de Engenharia

5. Transporte Rodoviário de Carga, Exceto Produtos Perigosos e Mudanças, Intermunicipal, Interestadual e Internacional
6. Planos de Saúde
7. Atividades de Atendimento Hospitalar, Exceto Pronto-Socorro e Unidades para Atendimento a Urgências
8. Atividades de Intermediação e Agenciamento de Serviços e Negócios em Geral, Exceto Imobiliários
9. Outras Atividades de Serviços Prestados Principalmente às Empresas não Especificadas Anteriormente
10. Atividades de Contabilidade



ADMINISTRADORES > CBO 2521-05

Analista administrativo - Descrição, atividades, funções e salário do cargo

Planejam, organizam, controlam e assessoram as organizações nas áreas de recursos humanos, patrimônio, materiais, informações, financeira, tecnológica, entre outras, implementam programas e projetos, elaboram planejamento organizacional, promovem estudos de racionalização e controlam o desempenho organizacional. Prestam consultoria administrativa a organizações e pessoas.

Quanto ganha um Analista administrativo

Um **Analista administrativo** trabalhando no Brasil, ganha entre R\$ 1.600,56 e R\$ 11.923,82, com a média salarial de R\$ 4.312,92 e o salário mediana em R\$ 3.135,00 de acordo com pesquisa salarial junto ao Novo CAGED, Empregador Web e

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

SALÁRIO MENSAL	4.312,92
SALÁRIO ANUAL	51.755,02
SALÁRIO POR SEMANA	1.078,23
SALÁRIO POR HORA	20,41
1º Quartil	
SALÁRIO MENSAL	1.600,56
SALÁRIO ANUAL	19.206,69
SALÁRIO POR SEMANA	400,14
SALÁRIO POR HORA	7,57
Salário Mediana	
SALÁRIO MENSAL	3.135,00
SALÁRIO ANUAL	37.620,00
SALÁRIO POR SEMANA	783,75
SALÁRIO POR HORA	14,84
3º Quartil	
SALÁRIO MENSAL	9.093,61
SALÁRIO ANUAL	109.123,33
SALÁRIO POR SEMANA	2.273,40
SALÁRIO POR HORA	43,04
Teto Salarial	
SALÁRIO MENSAL	11.923,82
SALÁRIO ANUAL	143.085,79
SALÁRIO POR SEMANA	2.980,95
SALÁRIO POR HORA	56,43

Categorias profissionais do cargo

- Profissionais das ciências e das artes
 - Profissionais das ciências sociais e humanas
 - Profissionais de organização e administração de empresas
 - Administradores

Cargos relacionados:

- Gestor público (administrador)
 - Consultor de organização
- Administrador financeiro
 - Administrador hospitalar

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em “Aceitar”, concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

Salários nas cidades que mais contratam

CIDADE	São Paulo - SP
FAIXA SALARIAL	1.942 - 14.249
SALÁRIO MÉDIO	5.556,85
1º QUARTIL	1.941,64
SALÁRIO MEDIANA	4.091,82
3º QUARTIL	11.763,92
MAIOR SALÁRIO	14.248,81
CIDADE	Rio de Janeiro - RJ
FAIXA SALARIAL	2.121 - 12.789
SALÁRIO MÉDIO	5.273,18
1º QUARTIL	2.120,86
SALÁRIO MEDIANA	4.103,42
3º QUARTIL	10.558,97
MAIOR SALÁRIO	12.789,34
CIDADE	Belo Horizonte - MG
FAIXA SALARIAL	1.779 - 8.986
SALÁRIO MÉDIO	4.064,34
1º QUARTIL	1.779,35
SALÁRIO MEDIANA	3.500,00
3º QUARTIL	7.418,49
MAIOR SALÁRIO	8.985,50
CIDADE	Curitiba - PR
FAIXA SALARIAL	1.881 - 9.320
SALÁRIO MÉDIO	4.055,13

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

CIDADE	Barueri - SP
FAIXA SALARIAL	1.967 - 10.696
SALÁRIO MÉDIO	4.556,76
1º QUARTIL	1.967,08
SALÁRIO MEDIANA	3.680,00
3º QUARTIL	8.830,76
MAIOR SALÁRIO	10.696,08
CIDADE	Brasília - DF
FAIXA SALARIAL	1.919 - 11.935
SALÁRIO MÉDIO	5.027,34
1º QUARTIL	1.919,45
SALÁRIO MEDIANA	4.085,99
3º QUARTIL	9.853,51
MAIOR SALÁRIO	11.934,86
CIDADE	Porto Alegre - RS
FAIXA SALARIAL	1.695 - 8.834
SALÁRIO MÉDIO	3.827,07
1º QUARTIL	1.694,94
SALÁRIO MEDIANA	3.000,00
3º QUARTIL	7.293,46
MAIOR SALÁRIO	8.834,05
CIDADE	Campinas - SP
FAIXA SALARIAL	1.814 - 11.291
SALÁRIO MÉDIO	4.536,58
1º QUARTIL	1.814,37
SALÁRIO MEDIANA	3.457,80
3º QUARTIL	9.322,12
MAIOR SALÁRIO	11.291,23
CIDADE	Fortaleza - CE
FAIXA SALARIAL	1.373 - 6.800
SALÁRIO MÉDIO	3.200,92
1º QUARTIL	1.372,66
SALÁRIO MEDIANA	2.988,79
3º QUARTIL	5.613,83
MAIOR SALÁRIO	6.799,64
CIDADE	Goiânia - GO
FAIXA SALARIAL	1.419 - 7.412
SALÁRIO MÉDIO	3.317,16

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em “Aceitar”, concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

CIDADE	Salvador - BA
FAIXA SALARIAL	1.679 - 9.965
SALÁRIO MÉDIO	4.033,05
1º QUARTIL	1.678,78
SALÁRIO MEDIANA	2.925,42
3º QUARTIL	8.227,09
MAIOR SALÁRIO	9.964,90
CIDADE	São Caetano do Sul - SP
FAIXA SALARIAL	2.054 - 14.996
SALÁRIO MÉDIO	6.169,02
1º QUARTIL	2.053,66
SALÁRIO MEDIANA	4.800,00
3º QUARTIL	12.380,98
MAIOR SALÁRIO	14.996,22
CIDADE	Manaus - AM
FAIXA SALARIAL	1.668 - 8.305
SALÁRIO MÉDIO	3.535,62
1º QUARTIL	1.668,02
SALÁRIO MEDIANA	2.667,00
3º QUARTIL	6.856,41
MAIOR SALÁRIO	8.304,69
CIDADE	Recife - PE
FAIXA SALARIAL	1.446 - 7.492
SALÁRIO MÉDIO	3.196,97
1º QUARTIL	1.445,83
SALÁRIO MEDIANA	2.500,00
3º QUARTIL	6.185,07
MAIOR SALÁRIO	7.491,55
CIDADE	Ribeirão Preto - SP
FAIXA SALARIAL	1.642 - 6.398
SALÁRIO MÉDIO	2.989,06
1º QUARTIL	1.642,19
SALÁRIO MEDIANA	2.464,57
3º QUARTIL	5.282,06
MAIOR SALÁRIO	6.397,79
CIDADE	Osasco - SP
FAIXA SALARIAL	1.963 - 13.974
SALÁRIO MÉDIO	5.792,96

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em “Aceitar”, concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

CIDADE	Florianópolis - SC
FAIXA SALARIAL	1.828 - 8.844
SALÁRIO MÉDIO	3.944,53
1º QUARTIL	1.828,19
SALÁRIO MEDIANA	3.181,70
3º QUARTIL	7.301,96
MAIOR SALÁRIO	8.844,35
CIDADE	São José dos Campos - SP
FAIXA SALARIAL	1.581 - 12.500
SALÁRIO MÉDIO	4.753,28
1º QUARTIL	1.581,47
SALÁRIO MEDIANA	3.228,30
3º QUARTIL	10.319,96
MAIOR SALÁRIO	12.499,84
CIDADE	Uberlândia - MG
FAIXA SALARIAL	1.283 - 7.335
SALÁRIO MÉDIO	3.049,70
1º QUARTIL	1.283,26
SALÁRIO MEDIANA	2.350,61
3º QUARTIL	6.055,73
MAIOR SALÁRIO	7.334,88
CIDADE	Guarulhos - SP
FAIXA SALARIAL	1.556 - 12.928
SALÁRIO MÉDIO	4.320,66
1º QUARTIL	1.555,93
SALÁRIO MEDIANA	2.500,00
3º QUARTIL	10.673,15
MAIOR SALÁRIO	12.927,64

Remuneração nos estados

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em “Aceitar”, concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

FAIXA SALARIAL	1.767 - 13.042
MÉDIA SALARIAL	5.002,67
1º QUARTIL	1.766,78
SALÁRIO MEDIANA	3.525,32
3º QUARTIL	10.767,77
MAIOR SALÁRIO	13.042,24
ESTADO	Rio de Janeiro
FAIXA SALARIAL	1.900 - 11.736
MÉDIA SALARIAL	4.762,93
1º QUARTIL	1.899,63
SALÁRIO MEDIANA	3.594,79
3º QUARTIL	9.689,72
MAIOR SALÁRIO	11.736,48
ESTADO	Minas Gerais
FAIXA SALARIAL	1.398 - 7.969
MÉDIA SALARIAL	3.430,91
1º QUARTIL	1.397,57
SALÁRIO MEDIANA	2.800,00
3º QUARTIL	6.579,16
MAIOR SALÁRIO	7.968,88
ESTADO	Paraná
FAIXA SALARIAL	1.492 - 7.958
MÉDIA SALARIAL	3.388,72
1º QUARTIL	1.492,16
SALÁRIO MEDIANA	2.600,00
3º QUARTIL	6.570,55
MAIOR SALÁRIO	7.958,45
ESTADO	Rio Grande do Sul
FAIXA SALARIAL	1.438 - 7.904
MÉDIA SALARIAL	3.320,79
1º QUARTIL	1.438,38
SALÁRIO MEDIANA	2.530,00
3º QUARTIL	6.525,54
MAIOR SALÁRIO	7.903,93
ESTADO	Santa Catarina
FAIXA SALARIAL	1.465 - 7.495
MÉDIA SALARIAL	3.280,08
1º QUARTIL	1.464,72

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em “Aceitar”, concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

ESTADO	Goiás
FAIXA SALARIAL	1.292 - 6.785
MÉDIA SALARIAL	2.989,56
1º QUARTIL	1.292,34
SALÁRIO MEDIANA	2.500,00
3º QUARTIL	5.601,56
MAIOR SALÁRIO	6.784,78
ESTADO	Distrito Federal
FAIXA SALARIAL	1.919 - 11.935
MÉDIA SALARIAL	5.027,34
1º QUARTIL	1.919,45
SALÁRIO MEDIANA	4.085,99
3º QUARTIL	9.853,51
MAIOR SALÁRIO	11.934,86
ESTADO	Bahia
FAIXA SALARIAL	1.472 - 8.235
MÉDIA SALARIAL	3.408,81
1º QUARTIL	1.471,67
SALÁRIO MEDIANA	2.572,29
3º QUARTIL	6.798,78
MAIOR SALÁRIO	8.234,89
ESTADO	Ceará
FAIXA SALARIAL	1.363 - 6.862
MÉDIA SALARIAL	3.170,40
1º QUARTIL	1.362,77
SALÁRIO MEDIANA	2.812,17
3º QUARTIL	5.665,01
MAIOR SALÁRIO	6.861,63
ESTADO	Pernambuco
FAIXA SALARIAL	1.202 - 6.855
MÉDIA SALARIAL	2.879,53
1º QUARTIL	1.202,38
SALÁRIO MEDIANA	2.200,00
3º QUARTIL	5.659,41
MAIOR SALÁRIO	6.854,84
ESTADO	Mato Grosso
FAIXA SALARIAL	1.453 - 6.077
MÉDIA SALARIAL	2.864,08

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em “Aceitar”, concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

ESTADO	Espírito Santo
FAIXA SALARIAL	1.524 - 8.399
MÉDIA SALARIAL	3.471,65
1º QUARTIL	1.523,86
SALÁRIO MEDIANA	2.678,00
3º QUARTIL	6.934,04
MAIOR SALÁRIO	8.398,72
ESTADO	Amazonas
FAIXA SALARIAL	1.653 - 8.212
MÉDIA SALARIAL	3.508,85
1º QUARTIL	1.652,62
SALÁRIO MEDIANA	2.667,00
3º QUARTIL	6.779,76
MAIOR SALÁRIO	8.211,85
ESTADO	Pará
FAIXA SALARIAL	1.374 - 7.519
MÉDIA SALARIAL	3.185,81
1º QUARTIL	1.373,90
SALÁRIO MEDIANA	2.500,00
3º QUARTIL	6.207,87
MAIOR SALÁRIO	7.519,16
ESTADO	Mato Grosso do Sul
FAIXA SALARIAL	1.471 - 8.515
MÉDIA SALARIAL	3.619,18
1º QUARTIL	1.471,48
SALÁRIO MEDIANA	2.810,00
3º QUARTIL	7.029,89
MAIOR SALÁRIO	8.514,81
ESTADO	Maranhão
FAIXA SALARIAL	1.522 - 8.159
MÉDIA SALARIAL	3.493,12
1º QUARTIL	1.521,61
SALÁRIO MEDIANA	2.790,00
3º QUARTIL	6.736,03
MAIOR SALÁRIO	8.158,88
ESTADO	Paraná
FAIXA SALARIAL	1.093 - 7.084
MÉDIA SALARIAL	2.783,35

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em “Aceitar”, concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

ESTADO	Rio Grande do Norte
FAIXA SALARIAL	1.378 - 7.933
MÉDIA SALARIAL	3.190,05
1º QUARTIL	1.378,40
SALÁRIO MEDIANA	2.428,65
3º QUARTIL	6.549,19
MAIOR SALÁRIO	7.932,58
ESTADO	Alagoas
FAIXA SALARIAL	1.296 - 7.551
MÉDIA SALARIAL	2.962,70
1º QUARTIL	1.296,07
SALÁRIO MEDIANA	2.119,50
3º QUARTIL	6.234,15
MAIOR SALÁRIO	7.550,99
ESTADO	Rondônia
FAIXA SALARIAL	1.148 - 6.337
MÉDIA SALARIAL	2.629,54
1º QUARTIL	1.147,69
SALÁRIO MEDIANA	2.090,00
3º QUARTIL	5.231,48
MAIOR SALÁRIO	6.336,53
ESTADO	Piauí
FAIXA SALARIAL	1.145 - 6.175
MÉDIA SALARIAL	2.671,18
1º QUARTIL	1.144,74
SALÁRIO MEDIANA	2.220,00
3º QUARTIL	5.098,42
MAIOR SALÁRIO	6.175,35
ESTADO	Tocantins
FAIXA SALARIAL	1.127 - 6.028
MÉDIA SALARIAL	2.664,12
1º QUARTIL	1.127,40
SALÁRIO MEDIANA	2.192,00
3º QUARTIL	4.976,68
MAIOR SALÁRIO	6.027,90
ESTADO	Sergipe
FAIXA SALARIAL	1.236 - 6.406
MÉDIA SALARIAL	2.668,25

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em “Aceitar”, concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

ESTADO	Roraima
FAIXA SALARIAL	1.259 - 6.630
MÉDIA SALARIAL	2.920,76
1º QUARTIL	1.259,44
SALÁRIO MEDIANA	2.068,36
3º QUARTIL	5.473,78
MAIOR SALÁRIO	6.630,00
ESTADO	Acre
FAIXA SALARIAL	1.334 - 4.817
MÉDIA SALARIAL	2.432,58
1º QUARTIL	1.334,50
SALÁRIO MEDIANA	2.104,07
3º QUARTIL	3.977,00
MAIOR SALÁRIO	4.817,06
ESTADO	Amapá
FAIXA SALARIAL	1.144 - 5.738
MÉDIA SALARIAL	2.588,87
1º QUARTIL	1.143,75
SALÁRIO MEDIANA	2.116,41
3º QUARTIL	4.737,14
MAIOR SALÁRIO	5.737,77

Principais locais de trabalho

Administradores trabalham em qualquer ramo de atividade econômica, serviços, comércio e indústria, incluindo-se a administração pública. São assalariados celetistas, estatutários ou autônomos. Geralmente, trabalham em equipe, em ambiente fechado e em horário diurno. Estão sujeitos a pressão por cumprimento de prazos e metas.

O que é preciso para trabalhar na área dos Administradores

Para o exercício dessa ocupação requer-se curso superior completo em Administração de empresas ou Administração pública, com registro no Conselho Regional de Administração (CRA).

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em “Aceitar”, concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

Funções e atividades do Analista administrativo

Administradores devem:

- realizar controle do desempenho organizacional;
- administrar organizações;
- promover estudos de racionalização;
- prestar consultoria Às organizações e pessoas;
- implementar programas e projetos;
- elaborar planejamento organizacional;
- demonstrar competências pessoais;

Atividades

- demonstrar visão crítica;
- apresentar proposta de programas e projetos;
- administrar recursos humanos;
- demonstrar capacidade de decisão;
- monitorar programas e projetos;
- diagnosticar métodos e processos;
- reavaliar indicadores;
- realizar perícias;
- estabelecer metas gerais e específicas;
- facilitar processos de transformação;
- estabelecer rotinas de trabalho;
- analisar a organização no contexto interno;
- analisar estrutura organizacional;
- definir indicadores e padrões de desempenho;
- demonstrar capacidade de análise;
- avaliar viabilidade de projetos;
- arbitrar em decisões administrativas e organizacionais;
- analisar a organização no contexto externo;
- definir estratégias;
- administrar informações;
- gerir recursos tecnológicos;
- atuar na mediação e arbitragem;
- agir com iniciativa;
- demonstrar raciocínio lógico;
- administrar conflitos;
- identificar oportunidades e problemas;
- analisar resultados de pesquisa;
- avaliar resultados;
- identificar fontes de recursos;
- demonstrar capacidade de comunicação;
- demonstrar liderança;
- traçar estratégias de implementação;
- administrar materiais;
- dimensionar amplitude de programas e projetos;
- emitir pareceres e laudos;
- administrar recursos financeiros e orçamentários no setor privado;
- administrar sistemas, processos, organização e métodos;

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em “Aceitar”, concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO

- administrar recursos financeiros e orçamentários no setor público;
- coordenar programas, planos e projetos;
- demonstrar raciocínio abstrato;
- participar na definição da visão e missão da instituição;
- apresentar alternativas;
- administrar patrimônio;
- levantar dados para o estudo dos sistemas administrativos;
- preparar relatórios;
- estabelecer metodologia de avaliação;

Setores que mais contratam Analista administrativo no mercado de trabalho

- Serviços combinados de escritório e apoio administrativo
- Locação de mão-de-obra temporária
- Atividades de consultoria em gestão empresarial, exceto consultoria técnica específica
- Construção de edifícios
- Planos de saúde
- Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas
- Serviços de engenharia
- Bancos múltiplos, com carteira comercial
- Transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, intermunicipal, interestadual e internacional
- Atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários

Fonte: Pesquisa Portal Salarior.com.br

Profissões em Destaque:

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO



☐ TÉCNICOS DE PRODUÇÃO DE INDÚSTRIAS QUÍMICAS, PETROQUÍMICAS, REFINO DE PETRÓLEO, GÁS

Técnico em refinação de petróleo



☐ SERVENTUÁRIOS DA JUSTIÇA

Oficial judiciário



☐ TECNÓLOGOS E TÉCNICOS EM TERAPIAS COMPLEMENTARES E ESTÉTICAS

Tecnólogo em estética corporal



☐ TÉCNICOS EM CALIBRAÇÃO E INSTRUMENTAÇÃO

Técnico em calibração



☐ DESENHISTAS PROJETISTAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL E ARQUITETURA

Auxiliar de engenheiro da construção civil



☐ TÉCNICOS EM SERVIÇOS DE TURISMO E ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS

Operador de turismo



☐ OFICIAIS DE CONVÊS

Segundo oficial de náutica (comandante)



☐ SUPERVISORES EM SERVIÇOS DE REPARAÇÃO E MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS, COMERCIAIS E RESIDENCIAIS

Supervisor de manutenção de máquinas operatrizes e de usinagem



☐ DESENHISTAS PROJETISTAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL E ARQUITETURA

Desenhista detalhista na construção civil

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em “Aceitar”, concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO



Toldos e Cob

SOMBREAR TOLDOS

Analista Administrativo - Salário 2023 / MG - Mercado de Trabalho

Dados do mercado de trabalho para o cargo de Analista Administrativo no estado de Minas Gerais. Encontre informações como salário base, média salarial local, faixa salarial no estado, piso salarial mínimo 2023, perfil profissional no cargo, remuneração por tamanho da empresa, nível profissional Júnior, Pleno, Sênior, salário por gênero, escolaridade, salário por hora de jornada de trabalho, salário inicial para recém-formado trabalhando em Minas Gerais.

Por **Cesar** - Salários atualizados em 30 de julho de 2023

CBO: 2521-05

Um **Analista Administrativo** trabalhando no estado de Minas Gerais ganha em média **R\$ 4.026,12** para uma jornada de trabalho de 42 horas semanais.

A faixa salarial da profissão no estado fica entre **R\$ 3.916,16** (média do piso salarial 2023 de acordos, convenções coletivas e dissídios) e o teto salarial de **R\$ 8.348,45**.



Polícarbonato

Abrir

O cargo de Analista Administrativo CBO 2521-05 trabalhando no estado de Minas Gerais, tem um **perfil profissional** médio de um trabalhador com *29 anos, formação superior em Administração e/ou Ciências Contábeis, do sexo feminino que trabalha 44h por semana* em empresas que atuam no segmento de *Serviços de engenharia*.

Esses dados são de acordo com pesquisa do Salario.com.br junto a dados oficiais divulgados do **Novo CAGED, eSocial e Empregador Web** do Ministério do Trabalho e Emprego com uma amostragem de 10.072 salários de profissionais admitidos e desligados oficialmente pelas empresas.

O levantamento leva em consideração somente o **salário base de Analista Administrativo**, não entram no cálculo nenhum adicional salarial como bônus, comissões, horas extras, adicional noturno, periculosidade, insalubridade nem nada do tipo. Somente o salário bruto registrado em carteira e no contrato de trabalho entram na amostragem.

Salário de Analista Administrativo - Série histórica no estado de Minas Gerais

Cargos relacionados:



- Administrador de Recursos Humanos
- Administrador de Empresas
- Administrador de Marketing
- Administrador
- Administrador de Pequena e Média Empresa
- Administrador de Patrimônio
- Administrador de Orçamento



**CUPONS
DISPONÍVEIS**



O que faz um Analista Administrativo



3. traçar estratégias de implementação;
4. estabelecer metodologia de avaliação;
5. identificar fontes de recursos;
6. administrar patrimônio;
7. analisar a organização no contexto externo;
8. identificar oportunidades e problemas;
9. demonstrar capacidade de síntese;
10. avaliar resultados;
11. administrar conflitos;
12. demonstrar espírito empreendedor;
13. **ver mais...**

Quanto ganha um Analista Administrativo no estado de Minas Gerais

Divisões salariais com base no salário bruto no cargo e na remuneração por períodos

VALORES EM R\$		Salário Mensal	Salário Anual	Salário Por Semana	Salário Por Hora
	Piso Salarial	3.916,16	46.993,94	979,04	18,48
	Média Salarial	4.026,12	48.313,43	1.006,53	19,00
Salário Nominal	1º Quartil	1.928,50	23.142,03	482,13	9,10
(Bruto Mensal)	Salário Mediana	3.216,00	38.592,00	804,00	15,17
	3º Quartil	6.892,54	82.710,44	1.723,13	32,52
	Teto Salarial	8.348,45	100.181,36	2.087,11	39,39



- Piso Salarial: Média do salário base de acordos, convenções coletivas e dissídios coletivos com menções ao cargo de Analista Administrativo negociados por sindicatos e registrados no MTE;
- Média Salarial: A soma de todos os salários dividido pelo total de salários de profissionais no cargo de Analista Administrativo da amostragem. Cálculo de média aritmética simples;
- 1º Quartil: Primeiro quartil é o cálculo que separa 25% dos menores salários e obtém a média salarial entre eles;
- Salário Mediana: Mediana é o valor que mostra o salário bem ao centro da amostragem. o cálculo separa os dados de modo que 50% dos salários informados são superiores a esse nível e 50% são inferiores;
- 3º Quartil: Cálculo que separa 25% dos maiores salários e obtém a média salarial entre eles;
- Teto Salarial: Corresponde aos maiores salários no cargo, observando-se ponderações e filtros exclusivos do nosso algoritmo de pesquisa salarial.

Entenda como funciona o cálculo de mediana e quartis [aqui](#).

Demanda no mercado de trabalho para o cargo



Coberturas em Policarbonato

SOMBREAR TOLDOS

Analista Administrativo é um cargo que está com muita demanda no mercado de trabalho do estado de Minas Gerais nos últimos meses.

No comparativo entre os meses de **Junho de 2022 e Junho de 2023**, tivemos um **aumento de 5.71%** nas contratações formais com carteira assinada em regime integral de trabalho.



eSocial e Empregador Web.

Dentro do mercado de trabalho existem diferentes relações, como a oferta e a demanda, que se caracteriza na parcela de trabalho oferecido, ou seja, a quantidade de vagas de emprego, e a parcela de trabalhadores disponíveis para vender sua força de trabalho para essas vagas, o que muitas vezes é maior. (fonte: [InfoEscola](#))

Salário Brasil

Quanto ganha um Analista Administrativo nas principais cidades de MG

Clique em uma cidade para ver a pesquisa salarial completa para Analista Administrativo na localidade

Cidade	Jornada	Piso Salarial	Média Salarial	Teto Salarial	Salário/Hora	Total
Belo Horizonte	42	4.487,95	4.710,83	7.119,14	22,45	4.873
Uberlândia	43	3.395,09	3.563,70	5.385,56	16,53	652
Contagem	42	3.629,33	3.809,56	5.757,13	17,94	496
Juiz de Fora	43	2.845,57	2.986,88	4.513,86	13,94	344
Nova Lima	43	4.189,05	4.397,08	6.645,00	20,54	233
Betim	42	3.045,74	3.196,99	4.831,39	15,05	195
Uberaba	43	2.787,58	2.926,01	4.421,88	13,55	146
Montes Claros	43	2.821,69	2.961,82	4.475,99	13,90	125
Pouso Alegre	43	2.852,82	2.994,50	4.525,37	14,04	121
Ipatinga	42	2.775,32	2.913,14	4.402,43	14,02	112

Clique no link de uma cidade para ver a pesquisa salarial completa ou utilize a [Busca Salarial](#). Para ver ver o salário de Analista Administrativo em todo o Brasil [clique aqui](#)

Setores que mais contratam Analista Administrativo no estado de Minas Gerais



Toldos e Cobertura

SOMBREAR TOLDOS

Lista com os segmentos de atividades econômicas das empresas com o **maior número de admissões para o cargo de Analista Administrativo** no estado de Minas Gerais.

Um termômetro fiel para sabermos os setores da economia com maior demanda nas contratações de profissionais para a ocupação e os salários pagos em média em cada setor por CNAE.

Essa é uma estatística muito importante para um Analista Administrativo que busca uma recolocação no mercado de trabalho do estado de Minas Gerais ou a primeira oportunidade de trabalho.

A sigla CNAE significa Classificação Nacional das Atividades Econômicas. É o instrumento de padronização nacional por meio dos códigos de atividade econômica e dos critérios de enquadramento utilizados pelos diversos órgãos da Administração Tributária do Brasil (fonte: [Portal Gov.br](https://portal.gov.br)).

No filtro são excluídos os aprendizes e trabalhadores em regime parcial de trabalho como horistas ou intermitentes.

Quanto ganha um Analista Administrativo por tipo de empresa

CNAE	Segmento da Empresa	Jornada	Piso Salarial	Média Salarial	Teto Salarial	Salário/Hora	Total
7112-0/00	Serviços de engenharia	42	4.473,11	4.695,25	7.095,60	22,59	1.088
8211-3/00	Serviços combinados de escritório e apoio administrativo	43	3.645,45	3.826,49	5.782,70	17,61	594



8800-6/00	social sem alojamento	40	3.427,89	3.598,12	5.437,59	17,91	436
7020-4/00	Atividades de consultoria em gestão empresarial	41	6.198,76	6.506,59	9.832,95	31,60	255
4120-4/00	Construção de edifícios	44	4.219,82	4.429,38	6.693,81	20,31	227
8610-1/01	Atividades de atendimento hospitalar	43	3.598,54	3.777,25	5.708,29	17,46	189
9430-8/00	Atividades de associações de defesa de direitos sociais	40	7.612,64	7.990,69	12.075,77	39,56	188
4930-2/02	Transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, intermunicipal, interestadual e internacional	44	2.485,82	2.609,26	3.943,20	11,91	187
6550-2/00	Planos de saúde	44	4.449,43	4.670,40	7.058,04	21,47	149
7820-5/00	Locação de mão-de-obra temporária	41	4.105,12	4.308,99	6.511,87	20,91	145

Descrição da ocupação de Analista Administrativo

Profissionais no cargo de **Analista Administrativo** planejam, organizam, controlam e assessoram as organizações nas áreas de recursos humanos, patrimônio, materiais, informações, financeira, tecnológica, entre outras, implementam programas e projetos, elaboram planejamento organizacional, promovem estudos de racionalização e controlam o desempenho organizacional. Prestam consultoria administrativa a organizações e pessoas.

Condições de trabalho

Administradores trabalham em qualquer ramo de atividade econômica, serviços, comércio e indústria, incluindo-se a administração pública. São assalariados celetistas, estatutários ou autônomos. Geralmente, trabalham



Exigências do mercado de trabalho para Analista Administrativo

Para o exercício dessa ocupação requer-se curso superior completo em Administração de empresas ou Administração pública, com registro no Conselho Regional de Administração (CRA).

Principais funções dos administradores

Trabalhadores no cargo de Analista Administrativo devem promover estudos de racionalização, realizar controle do desempenho organizacional, implementar programas e projetos, demonstrar competências pessoais, prestar consultoria às organizações e pessoas, administrar organizações, elaborar planejamento organizacional.

Quanto ganha um Analista Administrativo concursado

Profissionais **com ensino superior completo** contratados para exercer **cargos públicos** no estado de Minas Gerais, ganham cerca de **R\$ 4.890,33** mensais para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais em média, de acordo com uma amostragem de **18 profissionais concursados contratados**.

Um **Analista Administrativo concursado** no estado de Minas Gerais, também entra como regime CLT, ou seja, ele poderá exercer a função como emprego público na administração direta ou indireta, em empresas públicas, sociedades de economia mista e em fundações públicas de direito privado.

Quanto ganha um Analista Administrativo por jornada de trabalho

Relação jornada de trabalho/salário. Filtro de amostragem com 10072 profissionais admitidos e desligados no estado de Minas Gerais. A relação



Cálculo de acordo com a carga horária mensal e salário

Total	Jornada	Ref.	Salário Mensal	Salário Hora
6.630	44	220	3.705,80	16,84
2.947	40	200	4.741,81	23,71
132	42	210	4.317,64	20,56
71	43	215	3.341,30	15,54
51	41	205	6.965,80	33,98
42	30	150	3.877,55	25,85

No Brasil, todo trabalhador contratado com carteira assinada, ou seja, numa relação de emprego, tem a jornada de trabalho estipulada no contrato de trabalho. A lei exige que fique clara, por escrito, a duração do trabalho que esse profissional terá de cumprir diariamente (fonte: [Tribunal Superior do Trabalho](#)).

Salários Júnior, Pleno e Sênior para Analista Administrativo

Um **Analista Administrativo Júnior** ganha em média R\$ 4.116,79, o nível **pleno recebe cerca de R\$ 4.739,37**, já o **Sênior tem uma média salarial de R\$ 7.114,88** mensais de acordo com pesquisa do Salario.com.br junto aos dados oficiais do CAGED de profissionais demitidos no mercado de trabalho.

Salário por porte da empresa

Esse levantamento mostra a faixa salarial em que se encontra o cargo de Analista Administrativo no estado de Minas Gerais de acordo com o porte da empresa. Os segmentos são: MEI - Micro Empreendedor Individual, micro empresa, pequena empresa, média empresa e grande empresa. Veja como é feita essa divisão:

- MEI: permitido no máximo 1 funcionário;
- Micro: até 19 funcionários;
- Pequena: 20 a 99 funcionários;
- Média: 100 a 499 funcionários;
- Grande: mais de 500 empregados, seja comércio, serviços ou indústria.



Administrativo de acordo com o nível de experiência do profissional na empresa até sua demissão. Veja como é feita a listagem:

- *Analista Administrativo Júnior: até 4 anos;
- *Analista Administrativo Pleno: de 4 a 6 anos;
- *Analista Administrativo Sênior: acima de 6 anos na empresa até sua demissão;

Conheça as diferenças entre os níveis Júnior, Pleno e Sênior.

Metodologia: Salários de 4728 profissionais demitidos das empresas no estado de Minas Gerais.

Porte da Empresa	Júnior	Pleno	Sênior
Micro	3.962,58	4.273,87	5.461,63
Pequenas	3.817,03	4.128,32	5.316,08
Médias	4.514,82	4.826,12	6.013,87
Grandes Empresas	4.491,27	4.802,57	5.990,32

*Os salários de Analista Administrativo Júnior, Pleno e Sênior são referentes somente ao histórico do Analista Administrativo naquela empresa até ser demitido. Esses dados não levam em consideração a vida profissional completa no cargo, por isso o salário de um Analista Administrativo pleno pode ser maior que um sênior por exemplo. Geralmente quando a amostragem de salários na pesquisa é maior isso tende a se estabilizar estatisticamente.

Piso Salarial 2023 - Acordo, convenção coletiva ou dissídio de Minas Gerais



Toldos Especiais

SOMBREAR TOLDOS

O valor do *piso salarial 2023 de Analista Administrativo no estado de Minas Gerais* é de R\$ 3.916,16 para uma jornada de trabalho de 42 horas por semana.

O valor do salário base, bem como o percentual de **reajuste salarial 2023** é homologado por **acordo, convenção coletiva ou dissídio dos Administradores** pelo sindicato no estado de Minas Gerais.

O **valor do piso salarial** mostrado aqui é a média ponderada do salário normativo retirada de **acordos coletivos** no estado de Minas Gerais que foram registradas no MTE, calculado em conjunto com o salário em locais próximos com maior número de contratações para chegar ao valor final.

Na grande maioria dos casos, esse cálculo se aproxima muito do **salário base da categoria** para o **cargo CBO 2521-05**.

Calculamos dessa forma para que os dados não sejam afetados por dados de contratações de Administradores em locais que não tenham sindicatos regionais para negociações salariais com sindicatos patronais.

Salário base para aprendiz

Em um total de **34** aprendizes contratados e demitidos no estado de Minas Gerais durante o período da pesquisa, o *salário médio de um aprendiz no cargo de Analista Administrativo* é de **R\$ 652,47** para uma jornada de trabalho de cerca de 23 horas semanais.

De acordo com a [legislação](#), aprendiz é uma ocupação com jornada parcial de trabalho a qual não poderá interferir nos horários de estudos e no qual o trabalhador possa ter vencimentos menores que o [salário mínimo vigente](#).



De acordo com a pesquisa com 69 salários de pessoas com deficiência no cargo de Analista Administrativo, a média salarial no estado de Minas Gerais é de **R\$ 3.641,57** para uma jornada de trabalho de 42 horas semanais em média.

O salário médio aqui mostrado não difere o tipo de deficiência do trabalhador, podendo esta ser permanente, até mesmo um trabalhador readaptado que retorna de afastamento do trabalho pelo INSS.

A sigla PCD é a abreviação de 'Pessoa com Deficiência'. O termo é utilizado para se referir às pessoas com deficiência mental, física, sensorial ou intelectual, seja ela de nascença ou adquirida após uma doença ou acidente (fonte: [Serasa Experian](#))

Evolução salarial do Analista Administrativo ao longo do tempo

Salário de Analista Administrativo mês a mês no estado de Minas Gerais de acordo com a pesquisa salarial. Salários de admitidos e desligados pelas empresas. Confira o gráfico salarial do cargo no período da pesquisa:

[acesse o gráfico](#)

Contratações e demissões do cargo pelo mercado de trabalho de Minas Gerais

Balanco de contratações e demissões de profissionais no cargo de Analista Administrativo trabalhando no estado de Minas Gerais durante o período da pesquisa. Dado importante para conferir se está havendo mais admissões do que demissões do cargo na cidade. Confira o gráfico:



Pesquisa de salários por gênero

Pesquisa salarial por gênero para Analista Administrativo. O gráfico mostra o total de homens e mulheres admitidos e demitidos do cargo no estado de Minas Gerais, o salário e a jornada de trabalho de cada gênero. Confira o gráfico por gênero e informações completas do mercado de trabalho:

[acesse a pesquisa](#)

Levantamento salarial por grau de instrução

Neste filtro com **níveis de escolaridade**, a pesquisa busca mostrar uma relação entre o grau de instrução do funcionário e o **salário base de Analista Administrativo** trabalhando no estado de Minas Gerais com filtro removendo aprendizes, trabalho parcial e intermitentes. Acesse o gráfico:

[acesse a pesquisa](#)

Pesquisa salarial por faixa etária

Neste levantamento mostramos a relação direta entre a idade e a **remuneração mensal do colaborador** no cargo de Analista Administrativo trabalhando no estado de Minas Gerais com filtro removendo aprendizes, trabalho parcial e intermitentes. Confira o levantamento com gráfico ilustrativo:

[acesse a pesquisa](#)



Toda essa pesquisa salarial pode ser utilizada para fins acadêmicos, empresariais estratégicos e matérias em portais, sites, blogs e redes sociais **desde que seja citada a fonte com um link para o site Salario.com.br.**

Ainda tem dúvidas sobre a origem dos dados salariais do Salario.com.br? [Leia aqui](#) e veja também [onde os dados do Salario.com.br estão sendo utilizados](#).



Conheça a Linha Sprinter

Anúncio Mercedes-Benz Vans

Comente sobre Analista Administrativo – Salário – MG

Regras para os comentários



Salário – MG? Acesse o nosso [conteúdo trabalhista](#).

- Respondemos todas as dúvidas no prazo máximo de 2 dias úteis.
- Se postou uma pergunta, volte a essa página para ver a resposta. Não enviamos respostas por email devido ao problema com SPAM.
- Tem alguma dúvida sobre a origem e confiabilidade dos dados salariais do cargo de Analista Administrativo – Salário – MG? Acesse [este link](#) e veja também [onde os dados do Salario.com.br estão sendo utilizados](#).
- Não trabalhamos com vagas de emprego, somente pesquisas salariais.

Faça um comentário

Comentário:

Nome:*

Email:*

POSTAR COMENTÁRIO

Salario.com.br é o maior portal gratuito de pesquisa de **cargos e salários** do Brasil.

Aqui você encontra estatísticas atualizadas do mercado de trabalho brasileiro de



Informações salariais de **acordos, convenções coletivas, dissídios e pesquisa salarial** big data, fornecendo dados como **média salarial, piso salarial** e dados gerais do mercado de trabalho de mais de 9 mil cargos e profissões em todos os estados e cidades brasileiras.

Utilize nossa **Busca Salarial** e encontre informações do mercado de trabalho de qualquer ocupação em todas as cidades e estados brasileiros.

Atualizações de cargos e salários

Bananicultor – Salário – MG

Barbeiro – Salário – MG

Mecânico Montador – Salário – Itaúna, MG

Instrutor de Equitação Para Equoterapia – Salário – PR

Atendente de Lojas e Mercados – Salário – Goianésia, GO

Repositor – em Supermercados – Salário – Goianésia, GO

Veja também



- Profissões com mais vagas de emprego
- Dicas de Carreira
- Cursos Grátis Online
- Guia de Carreiras e Profissões 2023
- Profissões de A a Z

Conheça o Portal Salario

- Termos de Uso
- Política de Privacidade
- Sobre dados salariais
- Portal Salario na mídia
- Sobre nós
- Contato

© Salario.com.br - Salários das Profissões | Rua Padre Adelino, 2074, 12º andar - São Paulo - SP |
Comercial: (11) 4280-8533 - Whatsapp: (11) 98430-9635