

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2028

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001775/2026  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/06/2026  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033506/2026  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.204705/2026-02  
DATA DO PROTOCOLO: 16/06/2026

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

SINDICATO DOS EMPREG EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOC, ORIENTACAO E FORMACAO PROF DO MUN DE CAXIAS DO SUL/RS. - SENALBA/CAXIAS, CNPJ n. 00.638.872/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO;

E

C S L 1 TREINAMENTOS LTDA, CNPJ n. 22.171.803/0001-41, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). GEOVANI SECCO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2026 a 31 de março de 2028 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **os empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional**, com abrangência territorial em **Caxias do Sul/RS**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01 de abril de 2026 o salário normativo da categoria vigorará segundo os valores e funções a seguir aduzidos, pelo que, a partir desta dará os (as) empregados(as) representados(as), não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido:

I – Estabelecimentos culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional (incluídas as academias em geral, cursos livres, de informática, fundações etc.):

| CARGO / FUNÇÃO                                                                                                                                  | CARGA HORÁRIA | PISOS ABRIL         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------|
| <b>A - Empregados em Geral</b> (administrativos, etc.)<br><br><b>Orientador Comercial</b><br><br><b>Gerente e SubGerente + adicional de 40%</b> | 220h          | <b>R\$ 1.767,36</b> |
| <b>B - Recepcionista</b>                                                                                                                        | 220h          | <b>R\$ 1.767,36</b> |
| <b>C - Instrutor de Nível Médio</b> (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade NÃO prescinda de formação de nível superior)   | 220h          | <b>R\$ 2.260,00</b> |
| <b>D - Coordenador Pedagógico</b><br><br><b>(Sem formação superior) nível médio</b>                                                             | 220h          | <b>R\$ 2.470,98</b> |
| <b>E - Servente</b> (auxiliar de limpeza)                                                                                                       | 220h          | <b>R\$ 1.711,56</b> |

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No ano seguinte, quando for instituído o novo salário mínimo nacional, caso haja empregados que fiquem com salário base inferior ao determinado pelo Governo Federal, os empregadores deverão automaticamente adimplir com o valor Nacional até a formalização da nova Convenção Coletiva de Trabalho, quando será aplicado reajuste salarial aos pisos da categoria e atualizados os valores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados cujo cargo e/ou função não estejam nominados no quadro acima deverão ter observado o piso salarial designado aos empregados em geral.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO**

O reajustamento salarial devido para o empregado admitido após a data-base revisada terá como limite o salário reajustado do empregado exercente do mesmo cargo ou função admitidos até o dia anterior a data-base revisada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de entidade empregadora constituída após a data-base revisada, será adotado o critério de proporcionalidade do reajustamento e do aumento devidos à razão de 1/12 (um doze avos) destes por mês trabalhado, contando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

### **CLÁUSULA QUINTA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES**

Não serão admitidas como aumento espontâneo ou coercitivo as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva de trabalho deverão ser, impreterivelmente, saldadas até 15 de julho de 2026, sob pena de incidência de multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do (as) empregado (as) prejudicado (as).

### **CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Em 1º de abril de 2026 os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, vão receber o valor pago pelo acordo coletivo de trabalho, o percentual reajustado em 5 % (cinco por cento), para o ano de 2027 será feito um termo aditivo para atualização dos pisos e o reajuste salarial será negociado novamente entre as partes .

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE SALARIAL**

Os empregadores ficam obrigados a entregar ou disponibilizar para o empregado, no ato do pagamento de seu salário, envelope ou comprovante de pagamento salarial, contendo a denominação das parcelas salariais pagas, bem como os respectivos descontos previdenciários.

### **CLÁUSULA NONA - PRAZO E FORMA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO**

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do (as) empregado (as) prejudicado (as). A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o SECRASO/RS para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

#### **Salário produção ou tarefa**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADOS COM SALÁRIO MISTO**

Os(as) empregados(as) que percebem o pagamento dos seus salários de forma mista, ou seja, salário fixo mais comissão ou ainda, salário sob comissão, sempre assegurado o piso mínimo salarial, terão direito:

Ao pagamento do repouso semanal remunerado calculado sobre o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e, o resultado, multiplicado pelos domingos e feriados existentes no mês;

Ao pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses, somando-se o salário fixo do mês correspondente; Anotação na CTPS do(a) empregado(a) do percentual devido pelas comissões ajustadas.

#### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ**

As entidades da categoria econômica que mantenham programas próprios ou conveniados com vistas à orientação e formação profissional de adolescentes a partir de 14 (quatorze) anos de idade completos e até aos 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser contratados para a prestação laboral, recebendo em contraprestação o pagamento do salário mínimo vigente, o qual será reajustado, automaticamente, sempre que o Governo Federal o majorar.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os (as) empregados (as) admitidos (as) neste programa ficam excluídos das majorações (reajustamentos ou aumentos) determinados para os demais empregados (as) da categoria profissional em geral.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS**

Ficam autorizados os empregadores a descontar de seus empregados(as), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº130 de 17/09/2003 e Decreto nº4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, plano de saúde, plano odontológico, contribuição sindical, contribuição de inclusão social, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvados os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A Instituição Empregadora também descontará em folha de seus funcionários a mensalidade dos sócios do Sindicato, desde que seja apresentado na entidade o termo por escrito autorizando o referido desconto, devidamente assinado pelo empregado.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O(a) empregado(a) que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 20 (vinte) dias, terá o direito de receber no período da substituição o pagamento de salário básico igual aquele percebido pelo(a) empregado(a) substituído(a), excluídas as vantagens de natureza pessoal deste.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer, face motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao empregador, a jornada laboral excedente será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas e de 70% (setenta por cento) para as demais, sobre o salário-hora do respectivo empregado.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE**

Os (as) trabalhadores (as) que laborem em locais ou em condições perigosas e/ou insalubres deverão perceber os respectivos adicionais, conforme o artigo 189 e seguintes da CLT.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUEBRA DE CAIXA**

O(a) empregado(a) que exercer única e exclusivamente o cargo ou função de caixa receberá juntamente com o pagamento do salário mensal, à título de quebra de caixa, a quantia equivalente a 10% (dez por cento) sobre o respectivo salário básico. Fica ressalvado o direito do(a) empregado(a) que já receber este adicional em percentual ou valor superior ao ora ajustado.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFEIÇÕES**

As instituições subsidiarão o custo de refeições aos empregados que estejam sujeitos a carga horária de 8h (oito horas) diárias e 44h (quarenta e quatro horas) semanais, podendo, em contrapartida, descontar do empregado a razão de até 20% (vinte por cento) do correspondente valor do benefício concedido.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica expressamente ajustado que o ora pactuado o é como forma de incentivo à instituição, de modo que propicie melhores condições de alimentação a seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese, o valor subsidiado da refeição não será considerado salário, para nenhum efeito, inclusive quanto ao FGTS e Previdência Social, pelo que não poderá ser integralizada no salário dos empregados, desde que, inscrito no “Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)”.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregadores deverão conceder “vale-refeição” ou “vale-alimentação” no valor certo, determinado, diário e de efetivo trabalho de R\$ 20,57 (vinte reais virgula e cinquenta centavos), a partir de 1º de abril de 2026, ficando ressalvado, contudo, o direito dos empregados que já recebem valor superior ao ora fixado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As faltas, justificadas ou não, além dos feriados e dias de folga e férias implicarão na redução do valor correspondente aos vales refeições que serão fornecidos no mês seguinte.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A entidade dispõe de refeitório próprio que fica à disposição do empregado, em dias de trabalho. Assim, não descontará do trabalhador a parte do mesmo frente ao “vale-refeição” ou “vale-alimentação”. Ficando como caráter de benefício.

**PARÁGRAFO QUINTO :** O registro de entrada, saída e intervalos para repouso e alimentação são obrigatórios e serão processados pelo empregado através de marcação eletrônica, desde que não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos por dia, independente de se tratar da entrada ou saída. Após esta tolerância será computada atraso ou hora extra, sem a devida necessidade de autorização prévia superior.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O empregado deve registrar obrigatoriamente através da marcação eletrônica sua jornada de trabalho todos os dias, inclusive quando se tratar de dias e horários diferentes do habitual.

**PARÁGRAFO SETIMO:** Os dados registrados pelos empregados não podem ser eliminados ou alterados, sendo de total responsabilidade do empregador a gestão e controle para sua autenticidade.

**PARÁGRAFO OITAVO:** O empregado que descumprir em 5 (cinco) oportunidades o parágrafo sexto desta cláusula, que trata sobre obrigatoriedade do registro do ponto, estará sujeito a advertência verbal. Havendo reincidência, o empregador poderá aplicar advertência por escrito, no máximo de 3 e, mesmo após duas suspensões pelo mau procedimento do empregado, estará sujeito a rescisão contratual por justa causa.

### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

A obrigação patronal estabelecida pela Lei n.º 7.418 de 16-12-1985 que “Institui o Vale-Transporte e dá Outras Providências” e seu regulamento aprovado pelo Decreto n.º 95.247, de 17-11-1987, instituindo a obrigação no fornecimento de vale-transporte no sistema de transporte público urbano ou intermunicipal e/ou interestadual, com características semelhantes aos urbanos, no sentido de subsidiar o deslocamento do empregado no trajeto residência- trabalho e vice-versa mediante prévia informação do empregado do seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte no seu deslocamento da residência-trabalho e vice-versa, o que será obrigatoriamente renovado anualmente pelo empregado.

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

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

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

É assegurado ao empregado(a) não se habilitar ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de desconto sobre o seu salário básico, a título de coparticipação, se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.

Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte com a adoção de cartões pessoais é facultado aos empregadores pagá-lo em espécie juntamente com o salário do mês que antecede a sua utilização, sem que isso caracterize salário “in natura”.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS**

No ato do pagamento das verbas rescisórias o empregador deverá entregar para o empregado, quando por ele expressamente solicitado, por email, com antecedência de 24h (vinte e quatro horas), a relação de seus salários relativos ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins da seguridade social.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As homologações das rescisões contratuais poderão serem feitas gratuitamente a todos os empregados abrangidos por este acordo coletivo na sede do SENALBA Caxias, observando o prazo do art. 477 da CLT para pagamento das verbas rescisórias, podendo a homologação acontecer em prazo legal, no período de (um ano) na própria entidade, após um ano na sede do Senalba Caxias do Sul/RS, o que não acarretará o pagamento da multa pelo empregador.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado no prazo de 10 (dez) dias, conforme prevê o artigo 477, § 6º, da CLT, cuja contagem é iniciada no dia seguinte a data do aviso prévio indenizado, ressalvando-se que se o último dia do prazo recair em dia que não for útil, o pagamento poderá ser postergado até o próximo dia útil;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quando o aviso prévio for cumprido parcialmente, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa expressa de cumprimento do aviso prévio, salvo de o termo final do aviso ocorrer primeiramente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de o empregador não pagar as verbas rescisórias nos prazos anteriormente estabelecidos, pagará multa equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado, nos moldes do artigo 477, § 8º, da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO :** O empregador não responderá pela multa anteriormente estabelecida, caso o atraso no pagamento tenha ocorrido por culpa do (a) próprio (a) empregado (a). O erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas anteriores, a multa devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - O PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E DEMAIS VERBAS DEVIDAS PELA RESCISÃO DO CONTRATO**

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do empregador este fica obrigado a entregar para o (a) empregado (a), mediante recibo, carta do aviso prévio comunicando:

I - A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou se por justa causa em cuja hipótese deverá indicar o (s) motivo (s), sob pena desta se converter em despedida imotivada;

II – Indicação da dispensa ou da exigência do cumprimento do aviso prévio, indicando, nesta hipótese, o horário do seu cumprimento;

III - Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias; IV - Entrega da CTPS para atualização com contra recibo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso do (a) empregado (a) recusar-se a dar recibo ao empregador na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na entidade, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo sindicato profissional para elidir qualquer pena.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando o aviso prévio for indenizado, por força da Instrução Normativa nº 15/2010 do MTE, o último dia da data projetada do aviso deve ser anotada na página relativa ao Contrato de Trabalho; e nas anotações gerais deve ser registrada a data do último dia efetivamente trabalhado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Quando o empregador tiver rescindindo o contrato de trabalho, por iniciativa própria ou do empregado a obtenção de novo emprego, será dispensando do comprimento do restante do aviso prévio, tendo direito somente ao pagamento dos dias efetivamente trabalhados, e demais direitos rescisórios, nos prazos e sob as penalidades estabelecidas na clausula Rescisão Contratual.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

As entidades empregadoras que tiverem interesse na contratação de trabalho por prazo determinado na forma das disposições legais da Lei n.º 9.601, de 21/01/98 e do Decreto n.º 2.490, de 04/02/98, deverão, individualmente, encaminhar pedido para o SECRASO-RS, instruído com a documentação exigida no respectivo Decreto, para oportuna negociação coletiva, a fim de ser ajustada “Convenção Coletiva de Trabalho” para cada entidade empregadora.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO**

As entidades empregadoras são estimuladas, segundo princípios desta “Convenção Coletiva de Trabalho”, a viabilizarem para os seus empregados a educação em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou “in natura” para quaisquer efeitos legais, inclusive para recolhimentos ao FGTS e Previdência Social, segundo literal disposição da Lei n.º 10.243 de 19 de junho de 2001 (DOU de 26-06- 2001) que acrescentou novas disposições no art. 458 da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

Os (as) empregados (as) poderão realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensado para tanto pelo respectivo empregador. O fato de o empregador dispensar o (a) empregado (a) durante turno laboral e o curso se estender além deste horário, não importará em qualquer obrigação para o empregador.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

PARÁGRAFO ÚNICO: A entidade empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da empregada demitida, a realizar exame de gravidez junto com o exame demissional.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

O (a) empregado (a) que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, obrigatoriamente, por escrito, que falta 18 (meses) um ano e meio para implementar a sua aposentadoria

por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial mediante inquérito. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não a concretizar no prazo estipulado.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

Fica convencionado neste instrumento a adoção pelas empresas e profissionais ora representados, do sistema de "BANCO DE HORAS", nos moldes do que dispõe o parágrafo segundo do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, sem acréscimo na remuneração da hora suplementar, observando as seguintes orientações básicas:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O prazo para COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS será de 12 (doze) meses, a contar da primeira hora incluída no mesmo, sendo definida a data de COMPENSAÇÃO pela empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Será emitido mensalmente pela empresa e entregue aos funcionários envolvidos no presente acordo, juntamente com o comprovante de pagamento mensal, EXTRATO INFORMATIVO, da quantidade de horas efetuadas no mês, inclusive as horas acumuladas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os empregados que vierem a ser admitidos após a celebração deste ACORDO estarão automaticamente enquadrados nas cláusulas contidas neste.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Na contratação de instrutores e empregados (as) que residam no local de trabalho, os intervalos entre um horário de instrução e outro (s) poderão ser fixados com intervalos que atendam às necessidades de horário de cada grupo, não se considerando tais intervalos como períodos de tempo à disposição do empregador

**PARÁGRAFO QUINTO** - Em caso de rescisão do contrato de trabalho e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador (a) terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8h (oito horas) diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso de o trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o (a) empregado (a) tiver direito na rescisão.

**PARÁGRAFO SEXTO** – O registro do ponto é de responsabilidade do empregado (a), que deve avisar o setor administrativo sempre que for necessário.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos ou odontológicos, emitidos pelo SUS, pela área médica/odontológica das entidades sindicais, bem como aqueles emitidos por profissionais de empresas médicas/odontológicas que mantêm convênio com as entidades empregadoras, são considerados válidos para justificar a ausência do (a) empregado (a) ao trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES ESCOLARES**

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do (a) empregado (a), desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 12h (doze horas) e, no prazo de 24h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

PARAGRAFO ÚNICO: Fica assegurado a todos os empregados estudantes, independentemente do nível, o direito ao gozo de férias de trabalho coincidentes com o período de férias escolares.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)**

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador:

| MOTIVOS                                                                                     | Nº DE DIAS              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| I - Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos                                            | 5 dias corridos         |
| II- Falecimento de tios, padrastos, madrastas, cunhados, genro, nora, sogro (a) e sobrinhos | 2 dias corridos         |
| III - Casamento ou escritura de união estável                                               | 3 dias corridos         |
| IV - Nascimento de filho (para o pai)                                                       | 7 dias corridos         |
| V - Levar filho (até 12 anos) ao médico                                                     | 2 por semestre          |
| VI - Doação de Sangue                                                                       | 1 dia por ano           |
| VII - Alistamento militar e eleitoral                                                       | 2 dias corridos         |
| VIII - Falecimento de Familiares (avós e sogros)                                            | 2 dias corridos         |
| IX - Doença                                                                                 | Segundo atestado médico |

|                                     |                              |
|-------------------------------------|------------------------------|
| X - Acidente do Trabalho (Guia CAT) | Segundo atestado médico      |
| XI - Comparecimento em Juízo        | Segundo comprovante judicial |

XII – A terça-feira de carnaval é considerado feriado nacional. As cidades que festejem a cultura de outro país, em função de sua colonização, poderão, contudo, substituir o feriado de carnaval pelo feriado festivo atinente a chegada dos imigrantes na região.

Fica permitido a troca do feriado de carnaval no período de fevereiro a maio, conforme organização interna entre empregador e funcionário.

**PARAGRAFO ÚNICO:** A comunicação ao empregador deve ser realizada, impreterivelmente, até o prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho. Todavia, excepcionalmente na hipótese de o afastamento ser superior a 7 (sete) dias, o empregado fica **OBRIGADO** a comunicar/entregar ao empregador imediatamente o atestado médico quando da concessão do respectivo atestado.

Comunicar em tempo o empregador o não comparecimento ao trabalho.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O empregador deverá comunicar por escrito início das férias, coletivas ou individuais, com antecedência mínima de 30 dias da data de seu início, não podendo coincidir com o 2 dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal, aplicável inclusive para os empregados que trabalham em regime de escala, à exceção dos (as) empregados (as) cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

As empresas que concederem férias coletivas aos seus empregados (as), contratados (as) há menos de 12 (doze) meses, oportunizarão a eles o gozo, tão-somente, de férias proporcionais acrescida do terço constitucional, iniciando-se, então, novo período aquisitivo, conforme disposto no art. 140 da CLT.

## **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SALÁRIO DOS DIAS ANTERIORES AO PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

Quando o (a) empregado (a) entrar em gozo de férias, mesmo que em período igual ou superior a 20 (vinte) dias, receberá juntamente com o pagamento do respectivo período de férias o salário dos dias anteriormente trabalhados, ressaltando-se os descontos legais e inerentes ao pagamento das verbas salariais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS ANTERIORMENTE AO PRIMEIRO ANO DE TRABALHO**

O (a) empregado (a) que não tenha completado 1 (um) ano de trabalho na entidade empregadora, receberá quando de sua demissão sem justa causa ou quando pedir demissão, o pagamento de férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO**

O SENALBA Caxias incentivará as empresas na promoção de palestras sobre o tema “Assédio Moral” e “Acidente do Trabalho (típica e ocupacional)”, bem como na adoção de campanhas e atividades informativas e preventivas sobre o tema.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MATERIAL DE TRABALHO**

Os empregadores são obrigados a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado é responsável pelo uso correto do material de trabalho, podendo ser responsabilizado pelo uso indevido ou prejuízo causado a entidade.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EXAMES CLÍNICOS NA ADMISSÃO E DISPENSA**

Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para a admissão e dispensa de empregado, serão pagos pelo empregador e efetuados nos locais determinados pelo mesmo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME**

Se exigido o uso de uniforme no trabalho este será fornecido e pago pelo empregador não sendo considerado como salário utilidade. A higiene e conservação é encargo do (a) empregado (a), que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho no estado em que esteja, sem qualquer ônus para o empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregador deve permitir que o (a) empregado (a) coloque ou retire referido uniforme durante a jornada de trabalho.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÕES NA CIPA**

O empregador deverá comunicar ao ente sindical profissional, em cuja base territorial tiver a sua sede, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da realização das eleições para a administração da "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -CIPA", a fim de que este motive os seus associados à dela participarem.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

O SENALBA/CAXIAS, e/ou os sindicatos profissionais da base territorial, com prévia autorização do empregador, poderão utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais para fazer divulgações sindicais e aproximar a classe operária da vida sindical, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os convenientes estabelecem o prazo de 10 (dez) dias, a contar data da homologação, para que os empregados apresentem eventuais manifestações de oposição diretamente no 6º andar da Avenida Júlio de Castilhos, 2020, nº 604, cidade de Caxias do Sul/RS em documento entregue pessoalmente, escrito de próprio punho, contendo o nome completo, CPF, e-mail, razão social e CNPJ do empregador.

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIRETORES SINDICAIS**

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores do SENALBACaxias do sindicato de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional no município de Caxias do Sul quando se afastarem para atender obrigação

inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comprovação no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES**

Em função das características inerentes a categoria dos empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional, com lastro no artigo 611-A, inciso VII, da CLT, prevalecendo o ora negociado em detrimento do legislado, os convenientes estabelecem como inaplicável à categoria as disposições elencadas nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT, sendo, no âmbito da categoria profissional e patronal ora representada, ilegal, inócua e atentatória à estrutura sindical a constituição de referida comissão.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**

Na forma do art. 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, em conformidade com a tese firmada no Tema 935 do Supremo Tribunal Federal, em harmonia com a Súmula nº 86 do TRT-4 e com as diretrizes constantes da Nota Técnica nº 09/2024 da Conalis, bem como em estrita observância aos princípios constitucionais da liberdade sindical, da autonomia privada coletiva e da função social da negociação coletiva, e considerando deliberação assemblear regularmente convocada, amplamente publicizada e democraticamente realizada — com participação assegurada a filiados e não filiados —, fica instituída a Contribuição de Inclusão Social em favor do senalba/Caxias do sul.

A contribuição ora instituída encontra fundamento direto na atuação efetiva da entidade sindical na condução do processo negocial coletivo, responsável pela obtenção, manutenção e ampliação de direitos de natureza econômica e social, os quais irradiam efeitos indistintamente sobre todos os integrantes da categoria profissional, independentemente de filiação. Tais benefícios compreendem, entre outros, reajustes remuneratórios, preservação do poder aquisitivo, melhorias nas condições de trabalho, garantias normativas e mecanismos de proteção coletiva, cuja fruição é universal no âmbito da categoria, evidenciando a existência de vantagem concreta, mensurável e difusa.

Para fins de evidenciar a correlação entre custeio e resultado coletivo, considera-se que:

1. **I.** o processo negocial foi precedido de levantamento de demandas da categoria, com registro formal de pautas e reivindicações;
2. **I.** as cláusulas pactuadas refletem ganhos reais ou manutenção de patamares normativos em cenário econômico adverso, passíveis de verificação objetiva;
3. **II.** a atuação sindical compreende, além da negociação, o acompanhamento da execução das normas coletivas, a mediação de conflitos e a promoção de mecanismos de proteção coletiva;
4. **III.** os efeitos econômicos e sociais das cláusulas negociadas podem ser aferidos por comparação entre períodos normativos, evidenciando evolução ou preservação de direitos;
5. **IV.** a estrutura sindical mobilizada para tais resultados demanda custeio proporcional e equitativo entre os beneficiários.

Nesse contexto, a contribuição se qualifica como instrumento legítimo de financiamento da atividade negocial e de equalização dos encargos entre todos aqueles que usufruem dos resultados obtidos, evitando a assimetria decorrente do benefício individual sem a correspondente participação no custeio coletivo, em consonância com o princípio da solidariedade e da vedação ao enriquecimento sem causa.

Ficam, portanto, os empregadores obrigados a proceder ao desconto da referida contribuição de todos os empregados beneficiados pelo presente instrumento coletivo, ressalvados exclusivamente aqueles que exercerem, de forma válida, regular e individual, o direito de oposição, nos termos desta cláusula, conferindo-se ao presente instrumento eficácia de título executivo extrajudicial.

**§1º.** A Instituição Empregadora descontará de seus funcionários a título de Colaboração com o Sindicato para fazer frente as suas despesas, a contribuição de inclusão social, a empregadora vai descontar de seus empregados da categoria profissional representada pelo SENALBA Caxias do Sul – RS, o valor mensal de 0,7 (zero sete décimos por cento) da remuneração mensal, limitando-se a 15,00 (quinze) reais .

**§2º.** O recolhimento dos valores descontados deverá ser efetuado pelos empregadores em favor do SENALBA/CAXIAS, mediante guia própria fornecida pela entidade sindical, com vencimento no dia 10 (dez) de cada mês respectivamente, devendo o empregador, previamente ao vencimento, informar os

valores arrecadados por meio do endereço eletrônico **senalbacaxias@gmail.com**. O inadimplemento ou retenção indevida dos valores caracteriza descumprimento de obrigação legal e convencional.

**§3º.** O recolhimento efetuado fora do prazo implicará a incidência de multa de 2% (dois por cento), acrescida de juros moratórios de 0,033% ao dia.

**§4º.** O desconto e o respectivo repasse constituem obrigação exclusiva do empregador, que responderá integralmente por sua correta execução. A omissão implicará a assunção direta do encargo pelo empregador, vedada a compensação posterior.

**§5º.** Em observância à liberdade individual de associação e à vedação de compulsoriedade indevida, assegura-se ao empregado o direito de oposição ao desconto, desde que exercido de forma consciente, individual, inequívoca e livre de interferência externa, conforme edital de oposição no período a ser divulgado no site da entidade sindical após homologação. A manifestação deverá ser formalizada por escrito de próprio punho; com identificação completa do interessado (nome, CPF, telefone e e-mail); com indicação da razão social e CNPJ do empregador e mediante entrega pessoal pelo próprio empregado no endereço indicado (avenida Júlio de Castilho 2020, sala 604/605, sexto andar em horário comercial). Os requisitos visam assegurar a autenticidade da manifestação e a rastreabilidade do exercício do direito, resguardando a higidez da vontade individual.

**§6º.** Excepcionalmente, aos empregados residentes em localidades sem sede sindical, admite-se o envio de correspondência individual, às expensas do interessado, mediante carta registrada com aviso de recebimento físico (AR), vedadas formas coletivas ou digitais, devendo ser observado o prazo estabelecido para a postagem.

**§7º.** É vedada qualquer prática que configure interferência patronal na livre manifestação de vontade do empregado, inclusive estímulo à oposição coletiva ou padronizada, sob pena de caracterização de conduta antissindical e não recebimento do manifesto.

**§8º.** O empregado admitido após o prazo previsto poderá exercer o direito de oposição no prazo de até 10 (dez) dias contados do início do vínculo empregatício, mediante comprovação formal.

**§9º.** Caberá exclusivamente ao empregado comprovar perante o empregador o exercício regular do direito de oposição, mediante apresentação de protocolo emitido pela entidade sindical.

### **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRINCÍPIOS GERAIS DE NEGOCIAÇÃO**

As entidades da categoria econômica desenvolverão programas internos para assegurar os princípios da “Organização Internacional do Trabalho – OIT” quanto ao trabalho decente; o desenvolvimento sustentável considerando os princípios próprios das atividades econômicas, a qualificação profissional dos trabalhadores e o crescimento econômico e social; o respeito aos princípios e direitos fundamentais

assegurados pela Constituição Federal, entre os quais a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação; desenvolver práticas de proteção social, o diálogo social, a segurança no trabalho e a saúde do trabalhador.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa C S L 1 TREINAMENTOS LTDA., se obriga a formular proposta para o Senalba Caxias do Sul/RS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Acordo Coletivo.

Poderão as partes convenientes, se necessário, utilizar todos os meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para efeito de convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade, considerando o período adverso para aglomeração de pessoas e de reuniões, frente às proibições e recomendações governamentais considerando a pandemia. Assim, declaram as partes que poderão ser utilizados quaisquer meios hábeis, inclusive eletrônicos, tendo em vista o isolamento social vigente.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES**

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores, especialmente os firmados entre os SENALBA'S, e que não tenham sido reproduzidas, são ratificadas e mantidas, sendo vedado ao empregador extinguir ou reduzir vantagens que vêm concedendo aos seus empregados excetuadas as novas composições estabelecidas neste acordo coletivo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIREITOS E DEVERES**

Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e coletivos das partes Convenientes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - APLICAÇÃO DA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO**

Caberá definir quais serão os empregados abrangidos pela suspensão redução de jornada de trabalho e salário, assim como o período de sua aplicação, respeitado a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO**

Presidente

SINDICATO DOS EMPREG EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOC,  
ORIENTACAO E FORMACAO PROF DO MUN DE CAXIAS DO SUL/RS. - SENALBA/CAXIAS

**GEOVANI SECCO**

Diretor

**C S L 1 TREINAMENTOS LTDA**

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.