

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002348/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040620/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.205772/2026-36
DATA DO PROTOCOLO: 15/07/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.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

CENTRO DE INTEGRACAO EMPRESA ESCOLA DO RS, CNPJ n. 92.954.957/0001-95, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUCAS ANTONIO SCIAPINA BALDISSEROTTO;

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 2027 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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados contemplados com a presente negociação coletiva de trabalho, inclu-sive as categorias diferenciadas, observando a súmula 374 do TST, serão majorados, a partir de 1º de abril de 2026, em percentual equivalente **5,50% (cinco inteiros e cinquenta centésimos por cento)**, a incidir sobre os salários reajustados segundo o acordo coletivo de trabalho firmada entre a Senalba/Caxias e o

CIEE-RS no ano de 2025, compensados, após, todos os aumentos salariais espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02/04/2025 até 31/03/2026.

§ único. A empresa poderá compensar todas as majorações salariais espontâneas concedidas na vigência deste Acordo Coletivo, bem como aqueles provenientes de reajustamentos coercitivos, de antecipação de dissídio/reajuste, com exceção das decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou lo-calidade, bem como de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTE SALARIAL

O CIEE-RS disponibilizará aos seus empregados, por meio físico ou digital, inclusive pelo aplicativo “Meu RH”, no ato do pagamento do salário, o demonstrativo contendo a denominação das parcelas salariais pagas, os respectivos descontos e o valor a ser depositado no FGTS.

§1º. A disponibilização do demonstrativo previsto no *caput*, bem como dos documentos extraídos do sistema digital, dispensa a assinatura escrita do empregado para fins de validade e veracidade do recibo de pagamento.

§2º. O CIEE-RS disponibilizará anualmente aos empregados, por meio físico ou digital, o Informe de Rendimentos para fins de declaração do Imposto de Renda, contendo todas as informações exigidas pela legislação fiscal vigente.

§3º. O CIEE-RS disponibilizará, também por meio físico ou digital, o recibo de férias contendo a discriminação das parcelas pagas, eventuais descontos legais e a indicação do período aquisitivo e concessivo, dispensando-se igualmente a assinatura física do empregado para fins de validade.

§4º. A entrega dos documentos previstos nesta cláusula poderá ocorrer exclusivamente por meio eletrônico, desde que garantido o acesso individual e seguro pelo empregado, não sendo necessária a coleta de assinatura ou recibo de entrega.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS

Fica o CIEE-RS autorizado 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 contraí-dos com base na Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003, Crédito ao Trabalhador contraído com base na Medida Provisória nº 1.292, de 12/03/2025 - ou adiantamen-tos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, plano de saúde, plano

odontológico, contribuições sindicais, telefonemas particulares, dentre outros benefícios aderidos por opção do empregado, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito e individualmente pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico.

§1º. 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, Medida Provisória 1.292, de 12 de março de 2025 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003, bem como eventuais descontos decorrentes de lei.

§2º. O CIEE-RS está autorizado a efetuar descontos por danos causados pelos empregados, independentemente de autorização escrita.

§3º. Eventuais descontos, em caso de rescisão contratual, poderão ser realizados integralmente das verbas rescisórias, independentemente da limitação disciplinada no art. 477, §5º da CLT.

§4º. O valor concedido ao trabalhador a título de empréstimo, seja denominado Crédito ao Trabalhador ou outros empréstimos, poderá ser descontado do adiantamento salarial, assim como das férias, conforme as condições e procedimentos estabelecidos na política interna da empresa referente à gestão de benefícios, de modo a evitar a realização de coberturas salariais.

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

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O(a) empregado(a) que for expressamente designado pelo CIEE-RS a substituir colega de trabalho, em caráter temporário, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias corridos, passando a executar integralmente as funções deste, terá o direito de receber, enquanto perdurar esta substituição, o pagamento do salário substituição, assim considerado o salário básico igual aquele percebido pelo

(a) empregado (a) substituído (a), excluídas as vantagens de natureza pessoal deste.

§ único. Cessada a substituição tratada acima, o empregado substituto voltará a desempenhar normalmente a sua função originária e, conseqüentemente, passará a receber normalmente seu salário originário, não se considerando tal situação redução salarial, dada a situação de caráter temporário e excepcional.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outros Adicionais

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exerçam única e exclusivamente o cargo ou função de caixa, de forma permanente e habitual, farão jus ao pagamento mensal de indenização de quebra de caixa, correspondente a 10% (dez por cento) do respectivo salário básico.

§1º. O adicional de quebra de caixa não será devido ao empregado que, embora eventualmente realize atividades de caixa, não exerça essa função como atividade principal, ou quando o desempenho da função ocorrer de forma esporádica, eventual ou não exclusiva.

§2º. Cessado o exercício exclusivo da função de caixa, o pagamento da indenização será interrompido automaticamente, sem que isso caracterize alteração contratual lesiva, nos termos do art. 468 da CLT.

§3º. A indenização prevista nesta cláusula possui natureza indenizatória, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive FGTS, férias, 13º salário, aviso-prévio e contribuições previdenciárias.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA OITAVA - VALE-ALIMENTAÇÃO OU VALE-REFEIÇÃO

O CIEE-RS concederá, aos empregados “vale-refeição” ou “vale-alimentação”, por meio de cartão, no valor de **R\$ 37,00 (trinta e sete reais)**, por dia efetivo de trabalho, podendo, em contrapartida, descontar dos salários a razão de até 20% (vinte por cento) do valor do benefício concedido.

§1º. Fica expressamente ajustado que o benefício ora pactuado se trata de instrumentalização de melhores condições de alimentação a seus empregados para o trabalho, de sorte que o valor subsidiado da refeição em nenhuma hipótese será considerado salário, para nenhum efeito, inclusive quanto ao FGTS e Previdência Social.

§2º. Fica estabelecido que o CIEE-RS também concederá o benefício de “vale-refeição” ou “vale-alimentação” aos estagiários diretos, porém, a estes, no valor de **R\$ 24,65 (vinte e quatro reais e sessenta e cinco centavos)**.

§3º. Caso a empresa operadora do benefício disponibilize plataforma ou aplicativo que permita ao empregado gerir individualmente seus créditos, fica facultado ao trabalhador optar pela transferência parcial ou total dos valores entre as carteiras de “vale-refeição” e “vale-alimentação”, sem que tal faculdade gere qualquer ônus ao empregador ou altere a natureza jurídica do benefício.

§4º. A possibilidade prevista no parágrafo anterior constitui mera faculdade do empregado, não implicando obrigação de o CIEE-RS realizar ajustes manuais, complementações ou recomposições de saldo entre as carteiras.

§5º. Fica expressamente estabelecido que **o benefício de vale-alimentação ou vale-refeição será mantido durante o período de férias**, garantindo ao empregado o recebimento integral do valor

correspondente aos dias de gozo, bem como durante o período de **licença maternidade**, observa-das as mesmas regras de concessão e desconto previstas no caput desta cláusula.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA NONA - VALE TRANSPORTE

A obrigação patronal estabelecida pela Lei n. ° 7.418/85 e Decreto n. ° 95.247/87, instituindo o fornecimento de vale-transporte no sistema de transporte público, no sentido de subsidiar o deslocamento do empregado no trajeto residência-trabalho e vice-versa, dar-se-á no ato de admissão mediante prévia adesão e informação do empregado, por escrito, do seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte no seu deslocamento. O empregado deverá, obrigatoriamente, renovar a atualização das referidas informações, anualmente, ao empregador.

§1º. O fornecimento do vale-transporte não tem natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, também não constituindo base de incidência da contribuição previdenciária e encargos trabalhistas, tais como FGTS, férias, RSR, gratificação natalina.

§2º. Os (as) empregados (as) participarão do custeio do vale-transporte do respectivo salário básico, conforme desconto legal, cumprindo ao CIEE-RS o pagamento do valor excedente.

§3º. Os valores eventualmente pagos a maior pelo CIEE-RS, ou referente aos dias não utilizados pelo empregado a título de vale-transporte, poderão ser compensados por ocasião do pagamento de salário ao trabalhador, ou, ainda, no ato da rescisão.

§4º. No primeiro mês da admissão, ou em caso de recarga inferior ao necessário para o mês, bem como para cobrir eventual reajuste nos valores do vale-transporte, a empresa poderá efetuar o pagamento do benefício por meio de depósito bancário ou PIX. Essa medida tem como objetivo garantir que o colaborador tenha os recursos necessários para seu deslocamento entre a residência e o local de trabalho, evitando impactos no desempenho de suas atividades. Destaca-se que esse pagamento não gera a incidência de encargos, uma vez que se refere exclusivamente ao custeio do transporte.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO DE SAÚDE

É facultado ao CIEE-RS instituir plano de saúde para seus empregados, observados os termos de contrato a ser firmado com empresa que preste serviço desta natureza.

§1º. Os empregados que optarem por participar do plano de saúde, obrigatoriamente, deverão participar do custeio mensal, observados os termos do contrato firmado pelo CIEE-RS com a operadora do plano de saúde. Na hipótese de qualquer situação de suspensão do contrato de trabalho, diante da ausência de

salário, o empregado ficará obrigado a depositar a sua contraparte mensal ao CIEE-RS, conforme disposto em norma interna da empresa, sob pena de supressão do benefício.

§2º. Os convenientes expressamente esclarecem que este benefício não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum efeito, tampouco sofrerá incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS.

§3º. Ajustam as partes que o benefício do plano de saúde trata-se de previsão decorrente da autonomia coletiva da vontade das partes, não integrando o contrato de trabalho, tampouco constituindo direito adquirido. Assim, o CIEE-RS, diante do seu *Jus Variandi*, poderá alterar os termos do benefício, inclusive a empresa operadora, assim como coberturas e valores de coparticipação, conforme necessário para atender às diretrizes e necessidades operacionais.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO

É facultado ao CIEE-RS contratar, na qualidade de estipulante subsidiária, plano odontológico.

§1º. O cadastro no plano odontológico é compulsório para todos os empregados no ato da admissão, sendo que o custo mensal do plano será integralmente coberto pela empresa estipulante, sem qualquer desconto no salário dos empregados. Faculta-se ao colaborador o direito de se opor à adesão do plano, caso não tenha interesse no benefício.

§2º. Estabelecem as partes que este benefício não terá natureza salarial, não integrando o salário ou remuneração dos empregados para qualquer efeito, não sendo base de cálculo para as contribuições previdenciárias, fiscais ou depósitos do FGTS.

§3º. Ajustam as partes que o benefício do plano odontológico trata-se de previsão decorrente da autonomia coletiva da vontade das partes, não integrando o contrato de trabalho, tampouco constituindo direito adquirido. Assim, o CIEE-RS, diante do seu *Jus Variandi*, poderá alterar os termos do benefício, inclusive a empresa operadora, conforme necessário para atender às diretrizes e necessidades operacionais.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO CRECHE PARA OS FILHOS DAS EMPREGADAS

Em substituição à obrigação legal do art. 389, §1º da CLT, o CIEE-RS poderá adotar o sistema de reembolso-creche na forma da lei e nos termos da Portaria MTP nº 671, de 08/11/2021, em conformidade com a política interna da empresa, ficando facultado ao CIEE-RS manter convênio com creche próxima do local de trabalho.

§1º. O auxílio creche, nos termos do presente acordo coletivo de trabalho, da legislação vigente e das políticas internas da empresa, possui natureza indenizatória e, quando devido, será concedido pela empresa às empregadas mulheres que comprovarem despesas com serviços de creche ou educação infantil com o pagamento integral do valor da despesa, limitado, contudo, a seis parcelas.

§2º. O pagamento de que trata o §1º supra será realizado até o último dia útil do mês, em rubrica própria e destacada na folha de pagamento, sem integrar a remuneração base do colaborador e sem incidência de encargos sociais, FGTS, INSS, Imposto de Renda ou contribuições sindicais.

§3º. A empresa reserva-se o direito de exigir comprovação documental das despesas relacionadas ao benefício (como recibos de creche ou contratos de instituições de ensino), conforme critérios estabelecidos em política interna.

§4º. O benefício não caracterizará vínculo remuneratório, não servindo de base para cálculo de horas extras, adicional noturno, férias, 13º salário, aviso prévio ou quaisquer outros direitos trabalhistas.

§5º. As demais regras, incluindo critérios de elegibilidade, prazos para requerimento e procedimentos administrativos, serão regulamentadas em instrumento interno da empresa, devidamente comunicado aos colaboradores.

§6º. Declaram os acordantes que a presente cláusula está em conformidade com o disposto no art. 389-A da CLT e com a Lei nº 14.457/2022, mantendo-se autônoma em relação a quaisquer outros benefícios eventualmente concedidos pela empresa.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS PARA FINS PREVIDENCIÁRIOS

Quando da rescisão do contrato de trabalho, o CIEE-RS deverá fornecer aos seus empregados a relação dos salários de contribuição em formulário da Previdência Social, bem como o comprovante de rendimentos pagos e retenção do imposto de renda na fonte e outros documentos exigidos por lei, desde que por eles, expressamente solicitados.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

O CIEE-RS poderá adotar a modalidade específica de contrato de trabalho por prazo determinado, para os programas “Universitário do Amanhã” e “Gurias conectadas”, os quais seguirá as disposições estabelecidas nesta cláusula, a teor da Lei nº 9.601/1998, bem como diante do disposto na cláusula 34ª da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável às partes.

§1º. A presente modalidade de contrato a prazo determinado, aplicável no âmbito do CIEE-RS, abrange a categoria profissional de empregados em entidades de assistência social, com abrangência territorial do presente acordo coletivo de trabalho.

§2º. Esclarecem as partes que a autorização ora firmada por acordo coletivo de trabalho tem por âmagos fomentar programas sociais, para bem acolher a demanda de jovens em situação de vulnerabilidade social, cadastrados no CIEE-RS, e que não conseguem se inserir no mercado de trabalho.

§3º. O número de empregados que poderá ser contratado, na forma desta cláusula, é o previsto no artigo 3º da Lei nº 9.601/98.

§4º. As partes consolidam a expressa previsão quanto a possibilidade de adoção da modalidade de contrato de trabalho a prazo determinado para outros projetos temporários com mesma natureza, contudo caberá ao CIEE-RS, previamente a contratação, informar por escrito sua intenção e finalidade à entidade sindical profissional, que poderá, de maneira fundamentada, externar eventual oposição no prazo de até 10 dias do recebimento.

§5º. A parte que sem justo motivo rescindir o contrato antes da data prevista para o seu término, pagará, a título de indenização pela denúncia antecipada, o percentual de 30% (trinta por cento) do valor que o empregado receberia se cumprisse o contrato até o seu final.

§6º. A possibilidade de celebração do contrato por prazo determinado, nos termos do presente ajuste, se aplica exclusivamente à execução do programa de acolhimento social, conforme plano de trabalho.

§7º. Fica pactuado que o contrato de trabalho por prazo determinado poderá ser ajustado pelo período que melhor atender o interesse das partes, admitindo eventuais prorrogações, desde que o prazo máximo contratual, incluindo as prorrogações, não exceda 1 (um) ano de duração.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INCENTIVO À EDUCAÇÃO

O CIEE-RS poderá fornecer ou custear educação em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade e/ou anuidade; valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou “in natura” para quaisquer efeitos legais, conforme ora definido.

§1º. O auxílio educação de que trata a presente cláusula possui natureza indenizatória, sendo elegível ao recebimento apenas os colaboradores em efetivo exercício profissional, e respeitará o valor de 50% (cinquenta por cento) das despesas com educação ou capacitação profissional, nos termos desta cláusula e da política interna da empresa.

§2º. O benefício será pago no último dia útil do mês, em rubrica destacada na folha de pagamento, sem integrar a remuneração e sem incidência de quaisquer encargos sociais ou tributários (FGTS, INSS, IRRF ou contribuições sindicais).

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLATAFORMA DE TREINAMENTO INTERNO DO CIEE-RS

Para a realização de cursos obrigatórios de aperfeiçoamento e formação, os empregados poderão ser dispensados da jornada ou do turno de trabalho, a critério do CIEE-RS, sem prejuízo salarial, conforme a política interna do CIEE-RS, visando o aprimoramento das atividades laborais.

§ único. Em relação aos cursos de aperfeiçoamento de natureza não obrigatória, disponíveis na plataforma de cursos do CIEE-RS, para realização em período fora do horário de expediente, dado o seu caráter facultativo, não são considerados como tempo à disposição do empregador, não incidindo o pagamento de horas extras, conforme a política interna do CIEE-RS.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPONIBILIZAÇÃO DE VEÍCULO E REMUNERAÇÃO

A disponibilização de veículo pela empregadora para ser conduzido pelo próprio empregado no desempenho de suas funções principais não será considerada como acréscimo de função, nem dará direito a qualquer remuneração adicional.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTÃO CORPORATIVO, REEMBOLSO DE DESPESAS

O CIEE-RS poderá disponibilizar aos empregados, conforme necessidade operacional, cartão corporativo com função de crédito e, quando aplicável, opção de saque, destinado exclusivamente ao adiantamento, pagamento direto ou reembolso de despesas vinculadas ao exercício das atividades profissionais, inclusive aquelas inicialmente custeadas pelo próprio empregado.

§1º. O cartão corporativo constitui instrumento de trabalho, não possuindo natureza salarial ou remuneratória, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive previdenciários, fiscais ou fundiários.

§2º. O empregado é responsável pela utilização adequada do cartão corporativo, devendo observar rigorosamente as normas internas do CIEE-RS, bem como apresentar comprovantes, notas fiscais e relatórios de despesas dentro dos prazos estabelecidos pela instituição.

§3º. Os valores utilizados pelo empregado por meio do cartão corporativo, inclusive saques, deverão ser integralmente comprovados e justificados. Na ausência de comprovação, ou em caso de utilização indevida, o valor correspondente será considerado débito do empregado, podendo ser descontado em folha de pagamento ou das verbas rescisórias, nos termos do art. 462 da CLT e mediante ciência prévia do empregado, assim como o ressarcimento de despesas, as quais precisam de comprovação para ressarcimento.

§4º. O CIEE-RS poderá, a seu critério, suspender ou cancelar o cartão corporativo em caso de uso inadequado, descumprimento das normas internas, ausência de prestação de contas ou qualquer situação que comprometa a segurança financeira da instituição.

§5º. Eventuais valores adiantados por meio do cartão corporativo que não forem utilizados deverão ser devolvidos pelo empregado no prazo estabelecido pelo CIEE-RS, sob pena de serem considerados como débito sujeito a desconto.

§6º. A concessão do cartão corporativo não constitui direito adquirido, podendo ser alterada, suspensa ou revogada a qualquer tempo, conforme necessidade operacional e critérios internos do CIEE-RS.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, nos termos do art. 10, II, “b” do ADCT.

§1º. A confirmação da gravidez deverá ser realizada perante o empregador no prazo máximo de 40 (quarenta) dias a contar da data da notificação da eventual rescisão contratual. A comprovação, se anterior à formalização da rescisão, importará na anulação da comunicação da despedida; e, se posterior, implicará na readmissão da empregada, preservando-se integralmente o contrato de trabalho. A eventual manifestação da empregada pela renúncia à estabilidade provisória somente terá validade se realizada por meio de documento formal, com ciência e assinatura da entidade sindical representativa da categoria.

§2º. O CIEE-RS, objetivando a manutenção do emprego e a observância da estabilidade prevista no caput, fica autorizado a solicitar, no ato da rescisão contratual e mediante concordância expressa da empregada, a realização de exame de gravidez juntamente com o exame demissional, exclusivamente para fins de verificação de eventual estado gravídico e consequente anulação da rescisão.

§3º. A mulher nutriz poderá requerer ao empregador que os descansos especiais para amamentação previstos no art. 396 da CLT sejam usufruídos em um único período de 1 (uma) hora por jornada, sem prejuízo salarial ou de tempo de serviço.

§4º. Os horários dos descansos previstos no parágrafo anterior deverão ser definidos mediante acordo individual entre a empregada e o empregador, considerando as necessidades da criança e a organização do trabalho.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA - . GARANTIA DE EMPREGO PRÉ-APOSENTADORIA

O empregado com 05 (cinco) ou mais anos de contrato, que estiver, no máximo a 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição, proporcional, ou, ainda, por idade, gozará de garantia provisória de emprego durante o tempo faltante para adquirir direito à aposentadoria, ressalvada a ocorrência de justa causa.

§1º. Faculta-se ao CIEE-RS o direito de substituir a garantia de emprego acima pela indenização correspondente ao período restante a que trata o “caput”, tendo por base o valor dos salários base do respectivo período.

§2º. É condição para a garantia de emprego acima que o empregado informe e comprove por escrito, ao setor de Pessoas e Cultura do CIEE-RS, a aquisição do seu direito à estabilidade. Tal comprovação se dará pelo empregado por meio da apresentação ao CIEE-RS do documento oficial da Previdência Social, que aponte o respectivo período, no prazo de até 30 (trinta) dias antes do período a que trata o caput da presente cláusula, sob pena de perda à garantia nela instituída.

§3º. O empregado poderá exercer a prerrogativa que lhe assegura esta cláusula apenas uma única vez.

§4º. A estabilidade prevista nesta cláusula encerra-se quando o empregado cumprir o tempo de serviço ou o pedágio necessário para atingir a aposentadoria que teria direito quando apresentou o requerimento de estabilidade ao CIEE-RS, independentemente do valor do benefício que resulte da aplicação do fator previdenciário ou da incidência de condições pessoais que eventualmente inter-firam no cálculo.

§5º. Havendo divergência entre o empregado e o Órgão previdenciário quanto à contagem do tempo de contribuição para aquisição do direito aos benefícios mencionados no caput, prevalecerá, para efeitos da presente cláusula, o entendimento da Previdência Social.

§6º. A hipótese da continuidade da prestação de serviços pelo empregado ao CIEE-RS após o período necessário para aposentadoria, ou a inobservância dos requisitos acima abordados, afastará qualquer direito à estabilidade ou indenização da presente cláusula.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO NO RETORNO DAS FÉRIAS

Após o retorno do período de férias, os empregados com mais de 10 anos consecutivos de emprego com o CIEE e sem nenhum período de suspensão contratual, não poderão ser dispensados sem justa causa pelo mesmo número de dias efetivamente gozados de férias. A contagem da referida garantia de emprego dar-se-á de forma corrida a contar do dia de retorno de férias.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Fica assegurada ao empregado a possibilidade de propor, de forma justificada, a redução temporária ou definitiva de sua carga horária de trabalho, com a correspondente redução proporcional do salário. A alteração somente será válida se contar com a concordância do empregador e a assistência do Sindicato Profissional, nos termos do art. 855-B da CLT.

§ único. Na hipótese prevista no caput, os cálculos de férias e gratificação natalina observarão a proporção da carga horária efetivamente praticada nos respectivos períodos aquisitivos. Em caso de rescisão contratual, será considerada a média dos últimos 12 (doze) meses, respeitando-se a proporcionalidade decorrente da alteração de jornada.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO E BANCO DE HORAS

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de 2h (duas horas).

§1º. Poderá ser dispensado o acréscimo salarial se o excesso de horas em um dia for compensado com a correspondente redução da jornada em outro dia, desde que, no período máximo de um ano, não seja ultrapassada a soma das jornadas semanais previstas, nem o limite máximo de dez horas diárias.

§2º. Apesar do limite estabelecido no parágrafo anterior, o empregador gestionará para que o saldo em banco seja compensado preferencialmente em até 180 (cento e oitenta) dias. Caso não sejam compensadas dentro desse prazo:

1. **Horas positivas** (crédito a favor do empregado): deverão ser pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.
2. **Horas negativas** (débito do empregado): poderão ser descontadas no mês de fechamento do banco de horas, mas apenas se o empregador, enquanto gestor da jornada de trabalho, exigir do empregado a compensação das horas negativas, escla-recendo as condições da compensação, e este deixar de fazê-la.

§3º. O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

§4º. Sendo a prestação laboral em atividade insalubre, a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho, nos termos do art. 611-A, XIII da CLT.

§5º. É facultado aos CIEE-RS adotar o sistema da jornada de 12h (doze horas) de trabalho, com inter-valo intrajornada de 1h (uma hora) para alimentação e repouso, o qual já estará nesta computado, por 36h (trinta e seis horas) de descanso, respeitado o limite de 44h (quarenta e quatro horas) se-manais e o gozo do repouso semanal remunerado coincidente com um domingo por mês, para os homens e dois domingos para as mulheres na forma do art. 386 da CLT. Nesta hipótese, não haverá incidência do pagamento do adicional de horas extras.

§6º. Os (as) empregados (as) horistas, seja qual for a quantidade de horas contratadas, receberão o repouso semanal remunerado na razão de 1/6 (um sexto) do valor adimplido a título de horas efe-tivamente laboradas.

§7º. Fica autorizado ao CIEE-RS manter um sistema de jornada alternativa para os empregados, em conformidade com a Portaria nº 671/2021, devendo, entretanto, disponibilizar aos trabalhadores, quando solicitado, informação sobre ocorrências que ocasionem alteração do pagamento mensal referente ao período em que for auferida a frequência. O sistema de ponto alternativo será discipli-nado conforme política interna do CIEE-RS.

§8º. Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do CIEE-RS 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 44ª hora semanal não compensadas, acres-cidas 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 de-missão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que tiver direito na rescisão.

§9º. Ajustam as partes a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho em caso de necessidade imperiosa empresarial, seja em face de motivo de força maior, seja para atender à rea-lização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou, ainda, de atividades cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao CIEE-RS, ocasião em que o limite legal do trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, independentemente de qualquer comunicação ao Ministério do Trabalho, segundo disciplina o art. 61 da CLT. A jornada laboral excedente à limitação normal do trabalho será remu-nerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 02 (duas) primeiras horas e de 100% (cem por cento) para as demais,

sobre o salário-hora do respectivo empregado, sendo expressa-mente autorizada a possibilidade da utilização do banco de horas, limitada a compensação de jornada até o limite de 10h diárias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SISTEMA DE HORÁRIO FLEXÍVEL – CENTRO DE EVENTOS DO CIEE

Considerando as necessidades específicas do Centro de Eventos (Teatro CIEE) por ocasião da realização de espetáculos e eventos, o que exige maior flexibilidade de horários de trabalho pelos empregados, fica permitido ao CIEE-RS a implantação da sistemática de jornada flexível de trabalho, ou seja, o horário de trabalho dos empregados do Centro de Eventos poderá ser alterado conforme a escala de trabalho em determinadas semanas, sempre respeitando sua jornada diária e as demais cláusulas deste acordo.

§1º. Por meio do sistema de horário flexível, o CIEE-RS poderá, por ocasião da realização de eventos, com a concordância do empregado, adotar horário de trabalho específico de forma a propiciar a prestação dos serviços requisitados.

§2º. O CIEE-RS deverá comunicar o empregado sobre a alteração no horário de trabalho com antecedência mínima de 48 horas. Essa comunicação poderá ser realizada por e-mail, mensagem, por WhatsApp, bem como disponibilizado no quadro de escala no Centro de Eventos, ou por qualquer outro meio eletrônico de comunicação.

§3º. O empregado acompanhará o seu saldo de horas, considerando sua carga horária diária, semanal, mensal, semestral e anual, por meio do sistema digital fornecido pelo CIEE-RS.

§4º. O sistema de horário e os respectivos registros serão definidos em política interna da empresa.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE JORNADA E SISTEMA ELETRÔNICO DE PONTO

Fica mantido em caráter permanente o sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho, que visa assegurar juridicidade ao sistema eletrônico adotado pelas referidas instituições e garantir a fiscalização por parte das entidades sindicais profissionais e o efetivo controle por parte de todos os empregados, observadas as regras constantes dos artigos 2º e 3º da Portaria nº 373, de 25.02.2011, do então Ministério do Trabalho e Emprego.

§1º. Com a revalidação ora estabelecida, fica o CIEE-RS desobrigado de usar o Registro Eletrônico de Ponto - REP - ou quaisquer outras que disciplinem de modo diferente, respeitada a garantia jurídico-constitucional do ato jurídico perfeito.

§2º. O CIEE-RS permitirá o registro de ponto por geolocalização, via aplicativo de mobile e web, mediante adesão do empregado a este sistema pôr termo aditivo de contrato.

§3º. A marcação do ponto é obrigatória aos empregados sujeitos a controle de jornada, **exceto quanto ao intervalo intrajornada, será pré-assinalado no sistema eletrônico de ponto**, nos ter-mos do art. 74, §2º, da CLT. Caso o empregado usufrua intervalo em horário diverso daquele pré-assinalado, poderá informar a ocorrência por meio da plataforma de serviços disponibilizada pelo CIEE-RS, para fins de análise e eventual ajuste, permanecendo obrigatória a marcação dos demais eventos da jornada, tais como entrada, saída, pausas extraordinárias e ocorrências que alterem a jornada contratual.

§4º. O registro do ponto, correções e demais ajustes poderão ser realizados pelo próprio empregado através do sistema digital disponibilizado pelo CIEE-RS, por meio de aplicativo ou na versão web, com as devidas justificativas do empregado.

§5º. Todas as orientações para uso do sistema serão definidas em política interna da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE HORÁRIO EM EVENTOS EXTERNOS

Os empregados sujeitos a controle de jornada, sempre que convocados a participarem de eventos fora da sua jornada de trabalho, a serviço do CIEE-RS, tais como seminários, processos seletivos, feiras, entre outros, conforme determinado pelo líder imediato, deverão, obrigatoriamente, anotar os horários efetivos de trabalho no sistema eletrônico de ponto digital disponibilizado pelo CIEE-RS, constando o horário efetivamente trabalhado, a fim de possibilitar a posterior compensação em banco de horas, ou pagamento de horas extraordinárias, conforme o caso, segundo definido em política interna da empresa.

§1º. O registro de ponto para eventos externos, deslocamentos a serviço ou treinamentos será feito via sistema eletrônico com geolocalização, conforme Portaria 671/2021/MTE.

§2º. O tempo de deslocamento para local não habitual determinado pela empresa integrará a jornada de trabalho (Art. 4º, CLT), ficando consignado que as horas excedentes à jornada contratual serão convertidas em banco de horas até o limite de 2 (duas) horas diárias, compensáveis em até 360 (trezentos e sessenta) dias, preferencialmente em 180 (cento e oitenta) dias ou pagas como horas extras (Art. 59-A, CLT).

§3º. Os eventuais treinamentos obrigatórios em horário diverso ao contratual seguirão a mesma regra de conversão para banco de horas.

§4º. Consignam as partes, que **não se incluem** no banco de horas:

1. Deslocamento habitual residência-trabalho (Art. 58, §2º, CLT);
2. Horas já coincidentes com a jornada regular.

§5º. Detalhes operacionais serão regulamentados em política interna, garantindo transparência e conformidade com a legislação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DE PONTO PARA APRENDIZES – CIEE EMPREGADOR

Fica autorizado por meio do presente acordo coletivo de trabalho a utilização do Registrador Ele-trônico de Ponto Alternativo (REP-A) no âmbito dos aprendizes contratados na modalidade CIEE

Empregado, em conformidade com as regras estabelecidas na Portaria nº 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, garantindo a fiscalização sindical e o efetivo controle por parte dos empregados.

§1º. Fica vedado o uso de outros métodos de registro de jornada não homologados pelo CIEE-RS, cabendo ao aprendiz a correta utilização do sistema.

§2º. O registro da jornada de trabalho dos aprendizes será realizado exclusivamente por meio do sistema digital disponibilizado pelo CIEE-RS, podendo ser acessado via aplicativo mobile ou versão web.

§3º. Também fica autorizado o uso do ponto por exceção, previsto no art. 74, § 4º, da CLT, como forma de registro de jornada para os aprendizes contratados na modalidade CIEE Empregador, nos termos da regulamentação interna do programa. Esse modelo permite que apenas as exceções à jornada regular previamente estabelecida sejam registradas.

§4º. O aprendiz será responsável por:

1. Utilizar corretamente o sistema para registrar sua jornada;
2. Seguir as orientações e prazos estabelecidos pelo CIEE-RS;
3. Reportar eventuais falhas no sistema imediatamente.

§5º. O descumprimento das regras de registro poderá acarretar medidas disciplinares, conforme previsto no regulamento interno do CIEE-RS, no contrato individual de aprendizagem ou em termo aditivo específico.

§6º. Esta cláusula aplica-se sem prejuízo das demais obrigações previstas na Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000), na CLT e nas normas internas do CIEE-RS.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)

São consideradas faltas justificadas ao trabalho e não sujeitas a desconto do empregado as abaixo relacionadas:

MOTIVOS	Nº DE DIAS
---------	------------

Falecimento de cônjuge, pais, padrasto ou madrasta, enteado, filhos e irmãos	5 dias úteis e consecutivos
Casamento ou escritura de união estável	3 dias úteis e consecutivos
Nascimento de filho (para o pai)	5 dias úteis e consecutivos em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada. O prazo será contado a partir da data de nascimento do filho, ou em caso de comprovação da adoção por meio da apresentação do respectivo documento pelo empregado.
Levar filho (até 12 anos) ao médico	4 dias úteis por ano
Doação de Sangue	2 dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias úteis e consecutivos a contar da data do óbito.
Tempo de Comparecimento em Juízo como parte, testemunho ou jurado	Segundo comprovante judicial
Vestibular	Nos dias em que o empregado estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
Acompanhar filho(a) PCD (qualquer idade) ao médico	4 dias úteis por ano para acompanhar filho com deficiência em consulta médica.
Acompanhar filho em hospitalização	4 dias úteis por ano
Acompanhar Cônjuge/companheiro hospitalizado	3 dias úteis por ano
Para acompanhar pai, mãe, irmãos, avós ou responsável legal do qual seja o guardião ou curador, em situações que exijam sua presença para cuidados de saúde, trâmites jurídicos ou assistência essencial.	3 dias úteis por ano
Em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovado	Até 3 (três) dias, a cada 12 (doze) meses de trabalho.
Para internação hospitalar, devidamente comprovada, de filho com idade de até 10 (dez) anos ou portador de necessidades especiais;	Por 3 (três) dias ao ano.
Para acompanhar sua esposa ou companheira em consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez.	Até 6 (seis) consultas médicas ao ano.

§1º. Na hipótese de pai e mãe trabalharem na mesma empresa, apenas um deles poderá valer-se do benefício instituído nesta cláusula.

§2º. A comprovação das hipóteses acima ao CIEE-RS deve ser realizada, impreterivelmente, até o prazo de 24 (vinte e quatro horas) após o retorno ao trabalho, devendo a comunicação do motivo ensejador da ausência justificada ser realizada de forma imediata à ciência pelo empregado.

§3º. O CIEE-RS reconhece como válidos os atestados médicos e odontológicos, devendo ser observada a ordem legal estabelecida para tais documentos.

Sobreaviso

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UTILIZAÇÃO DE TELEFONE CELULAR

A disponibilização de telefone celular pelo CIEE-RS aos seus funcionários, para prestar informações ou esclarecer dúvidas entre si ou prestadores de serviços, independente do dia da semana ou horário, não caracteriza o regime de sobreaviso e não enseja o pagamento do adicional de que trata o art. 244, §2º, da CLT, ficando consignado, contudo, que o empregado está desobrigado de atender as ligações ou responder as mensagens fora de seu horário normal de trabalho.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA ESPECIAL TEA

Fica assegurada ao empregado responsável legal por pessoa diagnosticada com Transtorno do Espectro Autista (TEA) em Nível 3, conforme classificação vigente do DSM-5, a possibilidade de solicitar **redução temporária de 20% (vinte por cento) da jornada de trabalho, sem redução salarial**, exclusivamente para fins de acompanhamento terapêutico, educacional ou assistencial do dependente, mediante comprovação da necessidade.

§1º. A redução de jornada prevista no caput terá caráter excepcional, temporário e condicionado à comprovação técnica, não constituindo direito adquirido, tampouco ensejando equiparação salarial, isonomia ou extensão automática a outros empregados em situações diversas.

§2º. A solicitação deverá ser instruída com:

1. Laudo médico atualizado contendo CID, nível do TEA e descrição das limitações funcionais;
2. Plano terapêutico ou educacional indicando frequência e horários dos atendimentos;
3. Comprovação da efetiva participação do empregado nos atendimentos;
4. Declaração sobre a divisão dos cuidados entre os responsáveis legais, quando houver.

§3º. A redução de jornada terá vigência única e máxima de 6 (seis) meses, sendo automaticamente encerrada ao término desse período.

§4º. A concessão da redução de jornada será formalizada por meio de termo aditivo contratual, com registro no CIEE-RS e comunicação às áreas envolvidas, não alterando a natureza do cargo, a remuneração contratual ou a estrutura salarial da instituição.

§5º. A redução de jornada prevista nesta cláusula não caracteriza alteração contratual lesiva, não gera precedentes obrigatórios e não poderá ser utilizada como fundamento para pedidos de equi-paração salarial, isonomia ou extensão a empregados que não se enquadrem nos requisitos aqui estabelecidos.

§6º. A manutenção da redução de jornada estará condicionada à continuidade do acompanhamento terapêutico e à veracidade das informações prestadas, podendo ser revista ou revogada caso cessa-das as condições que a justificaram.

§7º. Na hipótese de ambos os responsáveis legais pela pessoa com TEA Nível 3 serem empregados do CIEE-RS, o benefício previsto nesta cláusula poderá ser concedido a apenas um deles, mediante indicação formal da família no momento da solicitação, vedada a cumulação ou divisão do percentual de redução entre os dois empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TELETRABALHO

A presente cláusula tem por objetivo validar o regime de teletrabalho adotado pela empresa, con-forme regulamentado por meio de política interna específica, que deverá estabelecer, dentre outros aspectos:

1. As condições e critérios para a elegibilidade do empregado ao regime de teletrabalho.
2. As responsabilidades do empregado e do CIEE-RS no regime de teletrabalho.
3. As regras sobre a jornada de trabalho, registro ponto e períodos de descanso.
4. As orientações sobre fornecimento e uso de equipamentos, bem como de infraestrutura adequadas à prestação de serviços.
5. As diretrizes para a comunicação e colaboração entre os membros da equipe.
6. As condições sobre medicina e segurança do trabalho, de forma a prevenir riscos ocupacionais.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE (LEI Nº 15.371/2026)

Fica assegurado ao empregado o direito à licença-paternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, em razão de nascimento de filho, adoção ou guarda judicial para fins de adoção, nos termos da Lei nº 15.371/2026.

§1º. A duração da licença-paternidade observará o escalonamento legal previsto no art. 11 da Lei nº 15.371/2026, sendo:

1. 10 (dez) dias, a partir de 1º de janeiro de 2027;
2. 15 (quinze) dias, a partir de 1º de janeiro de 2028;

3. 20 (vinte) dias, a partir de 1º de janeiro de 2029, condicionado ao cumprimento das metas fiscais previstas na Lei de Diretrizes Orçamentárias.

§2º. O salário-paternidade será devido durante todo o período da licença, consistindo em remuneração integral, cabendo ao empregador efetuar o pagamento e solicitar o reembolso perante a Previdência Social, observado o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§3º. A licença-paternidade aplica-se igualmente nos casos de parto antecipado e na hipótese de falecimento da mãe, ocasião em que o empregado poderá usufruir o período integral da licença-maternidade, conforme legislação aplicável.

§4º. Nos casos de nascimento, adoção ou guarda judicial de criança ou adolescente com deficiência, o período da licença-paternidade poderá ser acrescido de 1/3 (um terço), nos termos da legislação federal.

§5º. A concessão da licença dependerá de comunicação formal do empregado ao CIEE-RS, acompanhada da documentação comprobatória exigida pela legislação previdenciária, observando-se, sempre que possível, a antecedência mínima de 30 (trinta) dias prevista no art. 9º da Lei nº 15.371/2026.

§6º. A licença-paternidade poderá ser suspensa, cessada ou indeferida quando houver elementos concretos que indiquem prática de violência doméstica ou familiar, ou abandono material em relação à criança ou adolescente, conforme arts. 2º, §§3º a 5º, da Lei nº 15.371/2026.

§7º. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado desde o início da licença-paternidade até 1 (um) mês após o término do afastamento, conforme art. 12 da Lei nº 15.371/2026.

§8º. As disposições desta cláusula serão automaticamente atualizadas sempre que houver alteração legislativa federal que amplie direitos ou modifique o período de afastamento, independentemente de nova negociação coletiva.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES NAS CIPA'S

O CIEE-RS deverá comunicar ao sindicato profissional ora acordante, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da realização das eleições para a "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA", a fim de que este motive os seus associados à dela participarem.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

Nos termos da legislação vigente (NR7, item 7.5.11), acordam as partes ampliar em mais 45 (quarenta e cinco) dias, de modo a atingir 180 (cento e oitenta) dias, o prazo de validade do exame médico clínico ocupacional, para o fim de dispensa do exame médico demissional.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO

O presente acordo coletivo de trabalho é resultado de ampla negociação coletiva em momento de muitas dificuldades para as partes acordantes, de instabilidade política e legislativa e de claro enfraquecimento das entidades sindicais, o que visou, através do presente ajuste, proporcionar equilíbrio destas dificuldades. Assim, os dispostos nas cláusulas coletivas constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e contrapartidas à empresa ora acordante, em sin-tonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INAPLICABILIDADE AOS APRENDIZES DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

Os aprendizes participantes do programa de aprendizagem do Centro de Integração Empresa-Escola do Rio Grande do Sul (CIEE-RS), contratados para preenchimento de quotas dos clientes e parceiros, ficam expressamente excluídos deste acordo e da convenção coletiva geral aplicável aos demais empregados. Esta exclusão se aplica em virtude das especificidades legais e regulamentares que regem os contratos de aprendizagem, os quais possuem normativas próprias estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras legislações pertinentes.

§ único. A exclusão de que trata o caput da presente cláusula não se aplica em relação ao “registro de ponto para aprendizes Ciee empregador”, que permanece válida para os aprendizes. Da mesma forma, estão isentos da respectiva contribuição sindical prevista no acordo geral.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIREITOS E DEVERES

Além das cláusulas integrantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho, os demais direitos e de-veres individuais e coletivos das partes Convenientes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

§ único. As partes ratificam todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre SENALBA/CAXIAS e SECRASO/RS, que não tenham sido expressamente modificadas pelo presente instrumento ou pelo acordo coletivo que regulamenta o PPR – Programa de Participação nos Resultado.

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

LUCAS ANTONIO SCIAPINA BALDISSEROTTO

Diretor

CENTRO DE INTEGRACAO EMPRESA ESCOLA DO RS

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