

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001756/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035007/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.204686/2026-14
DATA DO PROTOCOLO: 15/06/2026

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

ENGENHARIA DO CORPO COMERCIO DE FRANQUIAS LTDA, CNPJ n. 36.233.702/0001-62, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). NATHALIA ZOTTI ZANELLA;

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

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 data, os empregados(as) representados(as) não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido:

FUNÇÃO	Carga horária	Salário reajuste 2,26% - competência junho 2026	Salario reajuste 3 % - competência novembro 2026
Auxiliar Administrativo, Consultor de Vendas, recepcionista, porteiro e Empregados em Geral	220hs	R\$ 1.847,44	R\$ 1.902,86
Auxiliar de Limpeza; Auxiliar de manutenção;	220hs	R\$ 1.724,47	R\$ 1.776,20
Tratador de piscinas			
Gerente, Coordenador, Supervisor e demais cargos de chefia	220hs	R\$ 2.462,91	R\$ 2.536,79

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 do novo Acordo Coletivo 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 observar o piso salarial designado aos empregados em geral.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica garantido aos empregados contratados para cumprimento de jornada inferior a 220h (duzentos e vinte horas) mensais o salário normativo proporcional ao tempo de trabalho segundo o valor mínimo previsto na presente cláusula.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive das categorias diferenciadas, observada a Súmula 374 do TST, terão reajuste salarial total de 5,26% (cinco vírgula vinte e seis por cento), dividido em duas parcelas, da seguinte forma:

I – 2,26% (dois vírgula vinte e seis por cento) a partir de 1º de abril de 2026, com pagamento das diferenças retroativas na folha de competência de junho de 2026;

II – 3 % (três por cento) a partir de 1º de novembro de 2026, incidente sobre os salários já reajustados pela parcela anterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As partes esclarecem que a data-base da categoria permanece fixada em 1º de abril de cada ano.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As diferenças salariais relativas aos meses de abril e maio de 2026 serão quitadas juntamente com a folha de pagamento do mês de junho de 2026.

CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Na hipótese do empregado não ter paradigma ou em se tratando de entidade empregadora constituída após a data-base revisanda, será adotado o critério de proporcionalidade do reajustamento e do aumento devido 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 SEXTA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES

Não será admitido 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.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 e o valor a ser depositado no FGTS.

CLÁUSULA OITAVA - 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 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 para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA NONA - 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 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, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base ao cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS

Ficam os empregadores autorizados 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 nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, plano de saúde, plano odontológico, contribuições sindicais, telefonemas particulares, 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 100% (cem por cento) para as demais, sobre o salário-hora do respectivo empregado.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Os(as) trabalhadores(as) que laborem em locais ou em condições perigosas e/ou insalubres deverão perceber os respectivos adicionais, incumbindo-se a empresa em contratar profissional habilitado (médico do trabalho ou engenheiro do trabalho) para realizar perícia técnica, a fim de avaliar os agentes envolvidos, bem como o grau de exposição do(a) trabalhador(a).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de omissão da entidade empregadora é facultado a entidade sindical exercer o direito facultado no parágrafo 1º e 2º do artigo 195 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As partes esclarecem que, face decisão proferida nos autos da Reclamação Constitucional nº 6266, que suspende a afasta, em parte, a aplicação da Súmula 228 do TST, o salário mínimo nacional será utilizado como base de cálculo para a percepção do adicional de insalubridade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados que desempenham a função de auxiliar de limpeza deverão receber adicional de insalubridade no percentual de 40% (quarenta) sobre o salário mínimo nacional.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA POR ASSIDUIDADE

Fica assegurado aos empregados o benefício de cesta básica por assiduidade, conforme critérios estabelecidos na presente cláusula.

Terão direito ao benefício os empregados que realizarem corretamente o registro de ponto e que, durante o período de apuração compreendido entre os dias 21 de um mês até o dia 20 do mês subsequente, atenderem cumulativamente aos seguintes requisitos:

I – Não possuir atrasos no período de apuração;

II – Não possuir faltas injustificadas;

III – Não apresentar atestados médicos no período;

IV – Não ter sofrido advertência disciplinar ou suspensão;

V – Realizar corretamente os registros de jornada através do controle de ponto adotado pela empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nos casos em que o empregado estiver em período de férias durante a competência de apuração, o benefício será analisado proporcionalmente ao período efetivamente trabalhado, observados os critérios previstos nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O benefício previsto nesta cláusula possui caráter indenizatório, não integrando a remuneração para quaisquer efeitos legais, trabalhistas ou previdenciários.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIO ACADEMIA

Fica assegurado aos empregados o benefício de acesso gratuito às academias da rede Engenharia do Corpo, conforme regras e disponibilidade estabelecidas pela empresa conveniada.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Fica facultado ao empregador, desde que por intermédio de acordo coletivo de trabalho específico, instituir Programa de Remuneração Variável, denominado de **Programa de Participação nos Resultados**, na forma da Lei 10.101/2000, como ferramenta de reconhecimento pelo alcance de metas, que visa estimular o atingimento dos resultados organizacionais, das equipes e de cada um dos empregados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFEIÇÕES

O empregador subsidiará o custo de refeições aos empregados que estejam sujeitos a carga horária acima 20h (vinte horas) semanais, podendo, em contrapartida, descontar do empregado o valor de R\$ 6,00 (seis reais) mensais do benefício concedido em sua folha de pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica expressamente ajustado que o ora pactuado é como forma de incentivo do empregador, 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: O empregador deverá conceder “vale-refeição” ou “vale- alimentação” no valor certo, determinado e de efetivo trabalho de **R\$ 20,00 (vinte reais) por dia** a partir de **1º abril de 2026**, ficando ressalvado, contudo, o direito dos empregados que já recebem valor superior ao ora fixado.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL

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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados que façam uso de veículo próprio para se deslocar ao trabalho, o empregador poderá, mediante solicitação do trabalhador, disponibilizar o valor do vale transporte em vale combustível, o qual será creditado em cartão conveniado à empresa do ramo, a livre escolha do empregador, e tomado recibo do obreiro mensalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso seja mais conveniente para as partes, e desde que a pedido do empregado, o vale combustível poderá ser pago em dinheiro, a título de ajuda de custo, conforme autorização artigo 457, §2º da CLT, desde que a quantia paga seja, no mínimo, o mesmo valor que seria devido ao empregado em caso de utilização de transporte público.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O fornecimento do vale-transporte ou vale combustível 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.

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

PARÁGRAFO QUINTO: 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.

PARÁGRAFO SEXTO: 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.

PARÁGRAFO SETIMO: 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*”.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE SAÚDE

Fica assegurado o benefício de plano de saúde aos empregados, observadas as condições estabelecidas na presente cláusula.

I – O empregado poderá solicitar sua inclusão no plano de saúde após o término do período de experiência de 90 (noventa) dias;

II – Para os empregados com período de contrato entre 3 (três) meses e 1 (um) ano de vínculo empregatício, a empresa arcará com 50% (cinquenta por cento) do valor do plano de saúde do titular, ficando os outros 50% (cinquenta por cento) sob responsabilidade do empregado;

III – Para os empregados com mais de 1 (um) ano de vínculo empregatício, a empresa arcará com 99% (noventa e nove por cento) do valor do plano de saúde do titular, ficando 1% (um por cento) sob responsabilidade do empregado;

IV – O empregado poderá incluir dependentes no plano de saúde, sendo o custo integralmente suportado pelo empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fins desta cláusula, consideram-se dependentes:

a) filhos de até 28 (vinte e oito) anos de idade;

b) enteados;

c) cônjuge.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A adesão ao plano de saúde é facultativa ao empregado, mediante autorização para os descontos correspondentes em folha de pagamento.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS

No ato do pagamento das verbas rescisórias o empregador deverá entregar para o empregado, quando por ele expressamente solicitado 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 PRIMEIRA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Nas hipóteses de realização do ato de assistência e homologação da rescisão contratual pela entidade sindical, nos termos previstos no presente acordo, o pagamento da rescisão pode ser operada, a escolha do empregador, em dinheiro no ato da homologação e na presença do representante sindical ou, ainda, é facultada a comprovação do pagamento por meio de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica disponível ou depósito bancário em conta corrente do(a) empregado(a), desde que comprovada a compensação bancária, sendo inadmitido o depósito por envelope sem o devido acompanhamento do extrato bancário do trabalhador. É facultada, ainda, a utilização da conta não movimentável (conta salário), prevista na Resolução nº 3.402, do Banco Central do Brasil.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado em até 10 (dez) dias, conforme artigo 477, §6º, da CLT, contados a partir do término do contrato.

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 se 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 até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Após o 31º (trigésimo primeiro) dia de inadimplemento das verbas rescisórias esta multa será acrescida em valor equivalente a 1 (um) dia de salário do(a) empregado(a), multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações das rescisões contratuais poderão ser feitas na sede do SENALBA, na cidade de Caxias do Sul/RS, a todos os trabalhadores .

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos efeitos legais.

PARAGRAFO QUARTO: O aviso prévio proporcional será de 3 (três) dias a cada ano trabalhado. Nas demissões com aviso prévio trabalhado, será sempre de 30 (trinta) dias o período trabalhado e o restante indenizado. Nos pedidos de demissão não terá aviso prévio superior a 30 (trinta) dias.

PARAGRAFO QUINTO: O funcionário (a) que pedir demissão e comprovar novo emprego fica isento do pagamento do aviso prévio. Se obtiver novo emprego, durante o Aviso Prévio emitido por qualquer das partes, será dispensado do cumprimento do mesmo, tendo direito ao recebimento dos dias efetivamente trabalhados, além dos direitos rescisórios normais;

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO INTERMITENTE

É facultado ao empregador adotar a modalidade de contrato de trabalho intermitente, conforme previsão entabulada no artigo 443 da CLT.

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

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS

A adoção, revisão e/ou modificação de Planos de Cargos e Salários pelo empregador terá a participação dos(as) empregados(as) através de 1 (um) delegado eleito especialmente para tal fim em Assembleia Geral promovida pela entidade sindical profissional.

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO

As entidades empregadoras são estimuladas, segundo princípios deste “*Acordo Coletivo 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 OITAVA - 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.

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES ADVERSAS DO EMPREGADOR

O empregador que não tiver condições temporárias de suportar os encargos decorrentes das relações de trabalho existentes poderá requerer ao SENALBA DE CAXIAS DO SUL/RS, mediante comprovação do seu estado financeiro, a redução da jornada de trabalho dos seus empregados com proporcional redução salarial, o que poderá ser ajustado através de “Acordo Coletivo de Trabalho” específico.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

O(a) empregado(a) que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, por escrito, que falta 1 (um) ano 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS

Fica estabelecido o banco de horas, pelo qual os empregadores ficam desobrigados de pagar o acréscimo de salário se, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, no prazo de 1(um) ano, computado para tanto o prazo de vigência do presente Acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10h (dez) horas diárias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A jornada de trabalho incluída no banco de horas deve ser compensada no período máximo de 01 (um) ano, devendo ser adimplida ao empregado (a) no término de tal prazo na razão do valor da hora normal acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento). No caso de o trabalhador encontrar-se em débito com a jornada, as horas não trabalhadas serão descontadas na folha de pagamento.

PARÁGRAFO QUARTO: Sendo a prestação laboral devida 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.

PARÁGRAFO QUINTO: No caso de rescisão contratual o empregado terá direito de receber as horas extras não compensadas, com adicional de 50% no ato da rescisão. No caso de o trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão ou ser dispensado de forma imotivada, 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 empregador fica autorizado a adotar o regime de compensação semanal e banco de horas, de maneira concomitante.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Mesmo com a adoção do regime de compensação semanal e banco de horas, concomitantemente, fica autorizada a realização de jornada de trabalho aos sábados, para fins de compensação de horas negativas registradas no banco de horas, mediante necessidade do serviço e concordância prévia entre empregador e empregado.

PARÁGRAFO OITAVO: É facultado ao empregador adotar o sistema da jornada de 12h (doze horas) de trabalho, com intervalo 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 gozo do repouso semanal remunerado coincidente com um domingo por mês, para os homens e dois domingos para as mulheres. Nesta hipótese não haverá incidência do pagamento do adicional de horas extras.

PARÁGRAFO NONO: TROCA DE DIAS DE FERIADO

A empresa poderá promover a troca de dias de feriado, desde que a medida seja previamente proposta aos empregados e aprovada pela maioria dos trabalhadores que exerçam suas atividades no respectivo local de trabalho, nos termos do art. 611-A, inciso XI, da CLT.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A troca de feriado poderá ocorrer mediante transferência da folga correspondente para o primeiro ou último dia útil da mesma semana, do mesmo mês, com a finalidade de possibilitar folgas prolongadas (“feriadões”).

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: A alteração deverá ser comunicada aos empregados com antecedência mínima razoável, preservadas as condições de saúde, segurança e organização do trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: A presente cláusula não autoriza supressão de feriados, mas apenas a compensação e alteração da data de fruição, observada a legislação vigente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO TELETRABALHO

O trabalho à distância pode ser classificado em duas espécies: externo, realizado em casa (home office) ou em outro local fixo ou não; ou, em regime de teletrabalho, realizado em casa (home office) ou em outro local.

PARÁGRAGO PRIMEIRO: O teletrabalho somente se caracteriza quando a prestação de serviços se der preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados podem ser colocados em regime de trabalho domiciliar, caso em que se recomenda a elaboração de um aditivo contratual por escrito e por tempo determinado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A alteração será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

PARÁGRAFO QUARTO: Devem ser observadas as formalidades previstas nos artigos 75-A a 75-E da CLT, principalmente no que tange à necessidade de prévio ajuste bilateral (acordo de vontades entre empregado e empregador). Pode-se afastar tal formalidade (acordo entre as partes), diante da gravidade e urgência da situação vivenciada em razão do estado de calamidade pública.

PARÁGRAGO QUINTO: Em ambos os casos de trabalho à distância, a regra é que os empregados não se submetam ao regime de duração do trabalho. Mas, caso seja evidenciada alguma forma de controle de horário de entrada e saída, o empregado passa a ser submetido às regras de duração do trabalho e, pode, se for o caso, fazer jus ao adicional por labor extraordinário.

PARÁGRAGO SEXTO: Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou, na impossibilidade do oferecimento

do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sob reaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA

É facultado aos empregadores a adoção do intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas, nos termos do inciso III, do art. 611-A, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O intervalo contratual intrajornada continuará sendo de uma hora, no entanto seu gozo poderá ser reduzido em até meia hora para possibilitar a saída antecipada do empregado ou o início da jornada mais tarde, desde que seja de sua estrita vontade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O presente ajuste visa possibilitar a saída antecipada dos empregados ou o início da jornada mais tarde, em razão da redução do horário de intervalo, de forma que não poderá ser adotada quando houver prática habitual de horas extras, salvo nos casos sazonais para atendimento decorrente do crescimento de demanda.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE PONTO

Os empregadores sujeitos a disciplina do presente acordo estão autorizados a adotar o Sistema Alternativo de Controle de Jornada, nos termos da Portaria nº 373 de 25/02/2011, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, desde que observada as condições previstas no presente clausulamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Com a validação normativa do sistema alternativo eletrônico de ponto, os empregadores ficam desobrigados a usar o REP – Registro Eletrônico de Ponto – conforme Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, do MTE, respeitada a garantia jurídico constitucional do ato jurídico perfeito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para a admissão do controle alternativo eletrônico de ponto, mister assegurar à entidade sindical profissional franqueada fiscalização, independente da fiscalização dos órgãos competentes, e que o sistema alternativo eletrônico não poderá admitir:

- I – restrições à marcação do ponto;
- II – marcação automática do ponto;
- III – exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- IV – alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para fins de fiscalização, o sistema eletrônico adotado pelos empregadores deverá observar as seguintes condições:

- I – estar livremente disponível no local de trabalho, em local de fácil acesso;
- II – permitir a identificação de empregado e empregador;
- III – possibilitar acesso diário aos empregados nos registros de ponto no decorrer do mês através de terminal de consulta;
- IV – permitir a impressão eletrônica do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado;

PARÁGRAFO QUARTO: No ato de fiscalização por parte da entidade sindical profissional ou, ainda, por órgãos de fiscalização competentes, deverá o empregador apresentar Termo de Responsabilidade Técnica, que garanta o cumprimento técnico das disposições contidas na presente cláusula, assim como as exigências do artigo 3º da Portaria nº 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO QUINTO: A adoção do sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, na forma antes definida, decreta a inexigibilidade da utilização do Registro Eletrônico de Ponto – REP, em face do que dispõe os artigos 2º e 3º da Portaria nº 373/2011.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA VALIDAÇÃO E ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS - PLATAFORMA ATESTA CFM

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fins de abono de faltas e justificativa de ausências ao trabalho, o empregador aceitará atestados médicos emitidos por meio da plataforma Atesta CFM, instituída pelo Conselho Federal de Medicina, nos termos da Resolução CFM nº 2.382/2024.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Serão aceitos:

- a) atestados digitais encaminhados eletronicamente pela plataforma ao setor de Recursos Humanos da empresa;
- b) atestados físicos (impressos), desde que emitidos em formulário padronizado do sistema Atesta CFM e contendo o respectivo QR Code de validação gerado pela plataforma.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A autenticidade do atestado será verificada por meio da plataforma Atesta CFM no momento do recebimento, podendo ser recusados os documentos que não apresentarem código

único de autenticação, bem como aqueles que contenham inconsistências nos dados do profissional emitente ou do paciente.

PARÁGRAFO QUARTO: O trabalhador deverá assegurar que o atestado médico, ou o respectivo link de validação, seja encaminhado ou entregue à empresa no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas contadas da emissão, ressalvadas as hipóteses de internação hospitalar ou impossibilidade devidamente justificada.

PARÁGRAFO QUINTO: Em situações excepcionais nas quais a plataforma Atesta CFM esteja comprovadamente indisponível, ou em localidades sem acesso adequado à internet, os casos serão analisados individualmente pelo setor de medicina do trabalho da empresa, podendo ser solicitada a apresentação física do documento para posterior verificação.

PARÁGRAFO SEXTO: Os atestados emitidos no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS) poderão observar fluxo diverso daquele previsto para a plataforma Atesta CFM, sendo igualmente aceitos para fins de justificativa de ausência e abono de faltas, observadas as formalidades mínimas necessárias à identificação do profissional, carimbo e assinatura emitente e do paciente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 -	Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos
III -	Nascimento de filho (para o pai)	7 dias corridos
IV -	Levar filho (até 13 anos) ao médico	2 por semestre
V -	Doação de Sangue	1 dia por ano
VI -	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
VII -	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias corridos
VIII-	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico

IX -	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
X -	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.	1 dia

PARAGRAFO ÚNICO: A comunicação ao empregador deve ser realizada, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após o retorno ao trabalho. Todavia, excepcionalmente na hipótese do afastamento ser superior a 7 (sete) dias, o empregado fica OBRIGADO **a comunicar o empregador imediatamente** quando da concessão do respectivo atestado.

Sobreaviso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - E-MAILS, MENSAGENS DE TEXTO E AFINS

O empregado poderá responder e-mails, mensagens de texto e afins encaminhadas pelo empregador ou demais colegas, referente ao trabalho, fora jornada de trabalho, sem que seja considerado tempo à disposição do empregador.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, sendo vedado que o período de férias tenha início dois dias antes de feriados ou dia de repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As férias são concedidas por ato do empregador, conforme artigo 134 da CLT, e, portanto, sua concessão se dará sempre na época em que melhor atenda os seus interesses.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 à 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME E EPI'S

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 PRIMEIRO: O uso de EPI'S fornecidos pelo empregador é obrigatório e a injustificada não utilização implica em falta grave, passível de advertência disciplinar. O acúmulo de advertências e suspensões pela reincidência na mesma falta poderá gerar a dispensa por justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso não haja a devolução do uniforme quando da rescisão contratual, o valor da vestimenta poderá ser descontado das verbas rescisórias.

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

PARÁGRAFO QUARTO: Ao empregado é permitido deslocar-se de casa para o trabalho e vice-versa já vestindo o uniforme, não sendo, portanto, obrigatória a colocação do mesmo no local de trabalho.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES NAS CIPA'S

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 a dela participarem.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

As entidades representativas de classe da base territorial poderão utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais, desde que comuniquem a direção das empresas previamente, 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.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIRETORES SINDICAIS

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores do SENALBA/CAXIAS e/ou dos sindicatos de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional quando se afastarem para atender obrigações 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 SÉTIMA - DELEGADO SINDICAL

Na entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados associados do sindicato da respectiva base territorial, os trabalhadores poderão eleger entre si, em processo realizado pelo competente órgão de classe, 1 (um) delegado sindical por Empregador, o qual terá mandato de 1 (um) ano a contar da sua eleição e posse, e estabilidade provisória no emprego por mais 1 (um) ano após o término do mandato, desde que comunicado por escrito pela entidade sindical profissional à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL AO SENALBA CAXIAS

Por decisão assemblear prévia, na qual foi permitida a ampla participação de filiados e não filiados, atendendo edital publicado na página inicial do site da entidade e aprovada por maioria dos presentes na assembleia, fica o empregador, em observância a tese de repercussão geral fixada no Tema 935 pelo Supremo Tribunal Federal, obrigado a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, e beneficiados, no todo ou em parte, pelo presente acordo coletivo, ante a “autonomia de vontade privada coletiva”, a respectiva Contribuição de Inclusão Social devida ao SENALBA CAXIAS, tendo o presente instrumento eficácia e força de título executivo extrajudicial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A contribuição a que se refere o *caput* da presente cláusula será de 1,75% (um vírgula setenta e cinco por cento) da remuneração dos empregados do mês de julho de 2026 e de 1,75% (um vírgula setenta e cinco por cento) da remuneração do mês de novembro de 2026, limitado ao valor de R\$ 100,00 (cem reais) por parcela.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O recolhimento da Contribuição de Inclusão Social devida a SENALBA Caxias deverá ser efetuado em guia própria fornecida pelo SENALBA CAXIAS e com vencimento, respectivamente, nos dias 15/07/2026 e 10/12/2026, devendo o empregador informar o valor do desconto, antes da data do respectivo vencimento, pelo e-mail senalbacaxias@gmail.com.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em consonância com o tema 935 do STF, fica consignado o prazo de oposição de 10 (dez) dias após homologação, a ser divulgado no site da entidade sindical para que, individualmente, caso queira, o empregado possa apresentar à entidade sindical manifestação contrária ao custeio sindical. Neste caso, fica ajustada que eventual manifestação deve ser entregue individualmente pelo próprio interessado, demonstrando inexistir vício de consentimento, diretamente no 6º andar (sala 604/605) da Avenida Júlio de Castilhos nº 2020, na cidade de Caxias do Sul /RS, em documento escrito de próprio punho, contendo o nome completo, CPF, telefone pessoal, e-mail, razão social e CNPJ do empregador.

PARÁGRAFO QUARTO: Cabe ao empregado, sob sua responsabilidade, apresentar ao empregador sua manifestação, com protocolo da entidade sindical.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregador que deixar de proceder aos recolhimentos da Contribuição de Inclusão Social devida à SENALBA CAXIAS, no prazo fixado, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido, em favor da federação profissional.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a entidade sindical Profissional se obriga a formular proposta para o SENALBA CAXIAS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 31/05/2026, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura do novo Acordo Coletivo de Trabalho fica automaticamente autorizado a instauração do competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho, independentemente de comum acordo para a instauração do respectivo processo.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITOS DEVERES

Além das cláusulas constantes do presente Acordo Coletivo 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.

CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIA
ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO MUNICÍPIO DE CAXIAS DO SUL/RS. - SENALBA/CAXIAS

NATHALIA ZOTTI ZANELLA

Sócio

ENGENHARIA DO CORPO COMERCIO DE FRANQUIAS LTDA

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