

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003695/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/09/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062040/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.208518/2026-90
DATA DO PROTOCOLO: 24/09/2026

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

ASSOCIACAO JESUS SENHOR, CNPJ n. 92.863.174/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANGELA MARIA DE SOUZA PAES;

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 1º de abril de 2026, o salário normativo vigorará conforme os planos de trabalhos de cada serviço da entidade aprovados pelo poder público.

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 nos planos de trabalho de cada serviço deverão ter observado o piso salarial designado na categoria geral.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os profissionais e provisionados que possuem sindicato próprio é inaplicável a eles o teor da presente negociação coletiva.

PARÁGRAFO QUARTO: As partes reconhecem que os salários normativos estão vinculados aos planos de trabalho aprovados pelo Poder Público e aos valores efetivamente repassados, de modo que a majoração unilateral de piso por ato externo não gera obrigação de reajuste à entidade sem a correspondente revisão do repasse conveniado, ressalvada, em qualquer hipótese, a observância do salário mínimo nacional, na forma do parágrafo primeiro.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Em 1º de abril de 2026, os salários dos empregados contemplados pela presente negociação, inclusive os integrantes das categorias diferenciadas, serão reajustados no percentual de 5% (cinco por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A proporcionalidade não se aplica aos trabalhadores das entidades culturais, de assistência social e recreativas no território de Caxias do Sul.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Serão integralmente compensados, para todos os efeitos, os aumentos, antecipações e adiantamentos salariais espontaneamente concedidos pela entidade empregadora a partir de 1º de abril de 2026, a qualquer título, ressalvadas exclusivamente as hipóteses previstas na cláusula seguinte.

CLÁUSULA QUINTA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES

Não serão admitidas como aumento espontâneo ou coercitivo as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função,

estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva de trabalho deverão ser pagas, imprerivelmente, na folha de pagamento do mês subsequente ao do registro deste instrumento no Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO ÚNICO: O atraso no pagamento das diferenças sujeitará a entidade empregadora à multa de 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, limitada, em qualquer hipótese, ao valor total das diferenças devidas ao empregado prejudicado, e não incidente quando o atraso decorrer, comprovadamente, de atraso ou suspensão de repasse de recursos públicos conveniados.

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica mantida, nos termos em que instituída a partir de 1º de abril de 2025 e retificada pelos Termos Aditivos registrados sob os nºs 10264.206037/2025-69 e 13041.210065/2025-93, a gratificação por tempo de serviço, denominada Quinquênio, correspondente ao percentual de 5% (cinco por cento), calculado exclusivamente sobre o salário base do empregado, a ser concedida aos empregados com vínculo contratual ininterrupto de, no mínimo, 5 (cinco) anos com a ASSOCIAÇÃO JESUS SENHOR.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A gratificação de Quinquênio terá natureza remuneratória, integrando o salário para todos os efeitos legais, refletindo no cálculo de férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS, INSS, horas extras, adicionais, e qualquer outro direito trabalhista ou contratual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento do Quinquênio ocorrerá sempre no mês subsequente ao que o empregado completar 5 (cinco) anos de vínculo ininterrupto com a ASSOCIAÇÃO JESUS SENHOR.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O tempo de serviço considerado para fins desta gratificação será apenas o do vínculo contratual vigente, não se computando períodos de vínculos anteriores com a ASSOCIAÇÃO ou eventuais interrupções de contrato, independente do motivo de desligamento.

PARÁGRAFO QUARTO: O Quinquênio não é cumulativo. Assim, mesmo que o empregado complete novos períodos de cinco anos (como 10 ou 15 anos), permanecerá recebendo apenas um único percentual de 5% (cinco por cento), sem qualquer acréscimo ou duplicação.

PARÁGRAFO QUINTO: Esta cláusula aplica-se exclusivamente aos empregados com contrato ativo junto à ASSOCIAÇÃO JESUS SENHOR.

PARÁGRAFO SEXTO: A base de cálculo do Quinquênio é exclusivamente o salário base contratual, vedada a sua incidência sobre adicionais, gratificações, prêmios, horas extras ou qualquer outra parcela,

bem como a sua incidência sobre si mesmo. O Quinquênio absorve e substitui, para todos os efeitos, qualquer outro adicional, anuênio, biênio ou gratificação por tempo de serviço, vedada a cumulação.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O Quinquênio e o reconhecimento de sua natureza remuneratória produzem efeitos a partir de 1º de abril de 2025, sem qualquer efeito retroativo a períodos anteriores, e a gratificação cessa automaticamente com a extinção do contrato de trabalho, não se incorporando a verbas rescisórias além dos reflexos legais do período de vigência.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA OITAVA - DEPÓSITO BANCÁRIO

Será reconhecido o direito à empresa de pagar os salários de seus empregados mediante depósito em conta corrente bancária, conta salário, conta de pagamento, conta digital ou transferência instantânea (PIX), caso optem por tal sistema, valendo a movimentação como quitação, nos termos do art. 464, parágrafo único, da CLT, independentemente de recibo assinado.

CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE SALARIAL

A empresa disponibilizará aos seus empregados os recibos de pagamento de salários, especificando a natureza das verbas e descontos efetivados, assim como a contribuição do FGTS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O acesso poderá ser através de mídia, meio eletrônico ou aplicativo, o qual deverá conter senha pessoal por colaborador e de livre acesso a este. A disponibilização por meio eletrônico com acesso individual e senha pessoal satisfaz plenamente a obrigação de entrega e supre a exigência de recibo assinado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado poderá dispensar, por escrito, o recebimento dos discriminativos em meio eletrônico, aplicativo ou de mídia, instante que a empresa deverá disponibilizar o demonstrativo de pagamento de forma impressa.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 dos empregados prejudicados, limitada a multa, em qualquer hipótese, ao valor de 1 (um) salário mensal do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: A multa prevista nesta cláusula não será devida quando o atraso decorrer, comprovadamente, de atraso, suspensão, bloqueio ou glosa no repasse de recursos públicos oriundos de convênios, termos de colaboração ou termos de fomento, hipótese em que a entidade comunicará o fato ao Sindicato e aos empregados no prazo de 5 (cinco) dias.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados admitidos neste programa ficam excluídos das majorações (reajustamentos ou aumentos) determinados para os demais empregados da Categoria Profissional em Geral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aprendizizes e estagiários não fazem jus às demais cláusulas econômicas e benefícios normativos deste instrumento, salvo previsão legal expressa em contrário, e não integram a base de cálculo de benefícios convencionais.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA, AUTORIZAÇÃO

A empresa, mediante autorização escrita dos empregados, poderá lançar em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, além dos expressamente previstos em lei, os descontos provenientes de fornecimentos com alimentação, transporte, moradia, medicamentos, convênios médicos, relativos à fundação ou associação de empregados, prêmios de seguros, uniformes e equipamentos de proteção individual não devolvidos ou danificados por dolo, cursos, treinamentos e certificações custeados pela entidade quando houver cláusula de permanência, adiantamentos, empréstimos consignados, avarias em bens da entidade decorrentes de dolo e prejuízos causados por culpa quando houver prévia previsão contratual, na forma do art. 462, §1º, da CLT, e outros que forem de interesse pessoal ou familiar, bem assim os que vierem a ser colocados à disposição dos empregados, a teor do art. 462, da Consolidação das Leis do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: Será facultado aos empregados revogarem a autorização concedida, fazendo-o por escrito e, ocorrendo esta hipótese, a revogação terá eficácia tão somente para o futuro (efeito ex nunc) respeitados os compromissos já assumidos e/ou cumpridos pelos empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 15 (quinze) dias, terá o direito de receber no período da substituição o pagamento de salário básico igual àquele percebido pelo empregado substituído, excluídas as vantagens de natureza pessoal daquele em que se está substituindo.

PARÁGRAFO ÚNICO: A substituição de caráter eventual, bem como a decorrente de férias, licenças, afastamentos previdenciários e ausências legais, não gera direito à diferença salarial. Em qualquer hipótese, a diferença cessa automaticamente com o retorno do titular ou com o preenchimento definitivo do posto, sem incorporação ao salário do substituto.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FUNÇÃO GRATIFICADA

O empregado que exercer cargo com função gratificada por 5 (cinco) anos ininterruptos, ou por 10 (dez) anos intercalados, na mesma entidade empregadora, caso deixar de exercê-la, terá o valor desta comissão ou gratificação incorporado ao seu salário básico. Ao readquirir outra função comissionada ou gratificada, a nova comissão ou gratificação será compensada com o valor da comissão ou gratificação já incorporada ao seu salário básico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta vantagem fica extinta para os empregados que vierem a exercer cargo em comissão ou função gratificada após 1º de abril de 2023.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ressalvada exclusivamente a hipótese do caput em relação aos empregados nela enquadrados até 31 de março de 2023, a reversão do empregado ao cargo efetivo, com a perda da função de confiança, não assegura a manutenção do pagamento da gratificação correspondente, independentemente do tempo de exercício, nos exatos termos do art. 468, §2º, da CLT, afastada a incidência da Súmula 372 do Tribunal Superior do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO ESPECIAL

Fica facultado ao empregador, segundo o valor que lhe aprouver, desde que de forma equânime, gratificar os trabalhadores nos seus dias de aniversário, bem como no final de ano, independente da Gratificação Natalina.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A gratificação ora prevista possui caráter indenizatório, como forma de compensar o tempo de serviço e a dedicação posta no trabalho, não tendo, portanto, natureza salarial e incidência em FGTS e Previdência Social não se incorporando ao contrato de trabalho para nenhum efeito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Poderá, também, o empregador conceder a todos os empregados, independentemente do serviço em que estejam lotados e do regime de jornada ou de escala a que estejam submetidos, inclusive 12x36, 1 (uma) folga anual por ocasião do seu aniversário, em dia em que haveria trabalho efetivo segundo a sua escala, observadas as condições de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando concedida, a folga será usufruída no dia do aniversário ou em data definida pela coordenação do serviço, no prazo de até 60 (sessenta) dias contados do aniversário, observada a cobertura mínima da escala nos serviços de funcionamento ininterrupto. Quando o aniversário coincidir com férias, licença ou afastamento, o prazo será contado do retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: A folga de aniversário não é cumulativa, não se converte em pecúnia, não integra o banco de horas e não é devida ao empregado cujo contrato se extinga antes do seu gozo.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS

Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer face a 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.

PARÁGRAFO ÚNICO PRIMEIRO: Fica acordado entre as partes que, no caso de algum colaborador desejar realizar trabalho voluntário específico para a ASSOCIAÇÃO, este será permitido, desde que seja celebrado um Termo de Voluntariado específico para o evento ou atividade exata em que o funcionário atuará como voluntário, nos termos da Lei 9.608/1998. O referido Termo de Voluntariado deverá ser assinado pelas partes envolvidas antes do início da atividade voluntária, estipulando claramente as funções, responsabilidades e o período de realização do trabalho voluntário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A prestação de horas extras habituais não descaracteriza nem invalida o banco de horas, o acordo de compensação de jornada ou qualquer dos regimes de escala previstos neste instrumento, nos exatos termos do art. 59-B, parágrafo único, da CLT.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O trabalhador que tem CBO de cozinheiro tem direito ao pagamento de adicional em grau médio, por liberalidade normativa das partes, sem que o pagamento importe reconhecimento, presunção ou confissão da existência de agente insalubre no ambiente de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para todos os demais cargos e funções, a existência, o grau e a permanência do adicional de insalubridade serão apurados exclusivamente mediante laudo técnico de profissional legalmente habilitado, na forma do art. 195 da CLT e da NR-15, não gerando direito o simples enquadramento em CBO ou a analogia com outras funções.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo nacional, enquanto não sobrevier lei ou norma coletiva dispondo diversamente, nos termos da Súmula Vinculante 4 do Supremo Tribunal Federal.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O adicional cessa automaticamente com a eliminação ou neutralização do agente insalubre, inclusive pelo fornecimento e uso efetivo de equipamento de proteção individual eficaz, na forma da Súmula 80 do Tribunal Superior do Trabalho, sem que a supressão configure alteração contratual lesiva (Súmula 248 do TST).

PARÁGRAFO QUARTO: É vedada a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, cabendo ao empregado a opção pelo mais favorável, nos termos do art. 193, §2º, da CLT.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

Na hipótese de as empresas fornecerem ou subsidiarem, total ou parcialmente, condução aos seus empregados para e do local de trabalho, nos horários onde exista ou não transporte coletivo, o tempo gasto nos períodos de trajeto não será considerado de disponibilidade.

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 QUARTO: Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte é facultado ao empregador pagá-lo em espécie juntamente com o salário do mês que antecede a sua utilização, sem que isso caracterize salário in natura.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso o funcionário não utilize efetivamente o vale-transporte inicialmente declarado à empregadora, poderá este requisitar, de forma escrita e a próprio punho, autorização para que, durante determinado período, a Empresa não realize o pagamento do vale-transporte, desde que o funcionário esteja com quantidade suficiente de passagens à sua disposição e sem utilização. A solicitação deverá ser entregue ao setor responsável da Empresa para análise e aprovação com 48h de antecedência do fechamento da folha do mês.

PARÁGRAFO SEXTO: A declaração falsa ou desatualizada de endereço, itinerário ou necessidade de transporte autoriza a imediata suspensão do benefício e a devolução dos valores indevidamente recebidos, mediante desconto em folha ou na rescisão, sem prejuízo da apuração de falta funcional.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE SAÚDE

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que optarem por participar do plano de saúde obrigatoriamente deverão participar do custeio mensal, observados os termos do contrato firmado pelo empregador com a operadora do plano de saúde.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aqueles empregados atualmente vinculados a planos de saúde poderão optar por aquele que vier a ser instituído pelo empregador, observadas as condições e os benefícios deste último.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados poderão se associar ao SENALBA CAXIAS e fazer uso dos médicos disponibilizados na sede social e/ou, ainda, no convênio mantido com a clínica central de consultas, em qualquer de suas unidades.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados associados do SENALBA poderão, ainda, aderir a alguma das modalidades de plano de saúde hospitalar ou ambulatorial oferecidas pela entidade sindical, ficando,

nesta hipótese, mediante prévia autorização, o empregador obrigado a descontar em folha de pagamento e fazer o repasse do respectivo valor, correspondente ao plano, à entidade sindical.

PARÁGRAFO QUINTO: Na hipótese do parágrafo quarto, o empregador deverá descontar do empregado e pagar a guia encaminhada à entidade até o dia 10 (dez) do mês subsequente, sob pena de recolhimento do valor acrescido de multa na razão de mais 1% (um por cento) por dia de atraso, limitada ao valor da guia, e desde que a guia tenha sido encaminhada à entidade empregadora com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: A instituição do plano de saúde é mera faculdade da entidade empregadora, nos termos do art. 458, §2º, IV, da CLT, e a sua alteração, substituição de operadora ou supressão, mediante comunicação prévia de 60 (sessenta) dias, não configura alteração contratual lesiva nem supressão de direito adquirido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO ODONTOLÓGICO

As empresas poderão contratar, na qualidade de estipulante subsidiária, plano odontológico, podendo, ainda, custear plano odontológico oferecido pela entidade sindical.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Neste caso, os empregados poderão optar, individualmente, pela contratação do referido plano, assumindo o custeio do valor mensal ajustado, o qual será descontado mensalmente em folha de pagamento pela empresa estipulante.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA

A entidade poderá contratar seguro de vida coletivo para os empregados, podendo estes assumirem o custeio do valor mensal, sendo estes valores descontados em folha de pagamento, sem que a contratação, alteração ou cancelamento da apólice configure direito adquirido ou parcela de natureza salarial.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

É facultativa a assistência sindical nas rescisões de contratos de trabalho, independentemente do período de contrato de trabalho vinculado entre empregador e colaborador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso este empregado, com tempo de serviço de 1 (um) ano ou mais, solicite a assistência na rescisão de contrato de trabalho, por escrito, no momento do comunicado da rescisão, a empresa deverá realizar a homologação no Sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A assistência sindical não é condição de validade da rescisão, do pagamento das verbas rescisórias, da baixa na CTPS ou da liberação das guias do seguro-desemprego e do FGTS, nos termos da atual redação do art. 477 da CLT. A indisponibilidade de agenda, a recusa ou a demora do Sindicato não caracterizam mora da entidade empregadora, que ficará desobrigada de aguardar a homologação após decorrido o prazo legal de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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: A multa prevista nesta cláusula é única e não cumulativa, limitada, em qualquer hipótese e independentemente do tempo de atraso, ao valor de 1 (um) salário mensal do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregador não responderá pela multa anteriormente estabelecida caso o atraso no pagamento tenha ocorrido por culpa do próprio empregado. 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 QUINTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR À DATA-BASE

O empregado que for desligado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que anteceder a data-base de 1º de abril de cada exercício, terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a uma remuneração mensal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para efeitos do presente artigo, cumpre esclarecer que o aviso prévio trabalhado e/ou indenizado projeta o contrato por mais 30 (trinta) dias, conforme Súmula 182 do TST, sendo devidos ao empregado todos os direitos advindos desta projeção, considerando, ainda, que a contagem do prazo fixado se inicia no término do aviso prévio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A indenização adicional não é devida nas hipóteses de pedido de demissão, dispensa por justa causa, extinção normal de contrato por prazo determinado, aposentadoria por incapacidade permanente, falecimento do empregado, nem quando a dispensa decorrer de encerramento, suspensão ou redução de convênio, termo de colaboração, termo de fomento ou serviço mantido pela entidade, hipóteses em que o desligamento não é imputável à entidade empregadora.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÕES, PRAZO PARA PAGAMENTO

As empresas, quando concederem aviso prévio a seus empregados, deverão pagar-lhes as parcelas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho no prazo previsto em lei, sob pena de pagarem uma multa equivalente ao valor dos salários que seriam do prazo excedente, limitado o valor da eventual multa ao do próprio salário mensal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não caberá esta multa:

- a) Se a demissão do empregado for efetivada sob a acusação de falta grave, ainda que a mesma venha a ser julgada improcedente ou não comprovada em reclamação judicial;
- b) Se o empregado não comparecer no local, dia e hora designados para o pagamento, ou comparecendo, negar-se a receber as importâncias que lhe forem oferecidas ou assinar documento de quitação de valores;
- c) Mesmo que em reclamação judicial a empresa seja condenada a pagar diferenças ou importâncias maiores do que as que forem oferecidas;
- d) Se a empresa promover ação de consignação em pagamento ou depósito bancário, na conta do empregado.
- e) Se o atraso decorrer, comprovadamente, de atraso, suspensão, bloqueio ou glosa de repasse de recursos públicos conveniados, ou de caso fortuito ou força maior.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de o empregado recusar-se a dar recibo ao empregador de quitação, ou não comparecer no dia agendado para a rescisão, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas, situação que irá elidir qualquer pena.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Nos casos de aviso prévio trabalhado, quando o empregado obtiver novo emprego, mediante apresentação de carta de emprego, será dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio, tendo direito somente ao pagamento dos dias efetivamente trabalhados e demais direitos rescisórios, nos prazos e sob as penalidades estabelecidas na cláusula de Rescisão Contratual.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregador poderá, mediante solicitação do empregado, flexibilizar horários e dias alternativos para compensação de horas não trabalhadas e utilizadas para aperfeiçoamento profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O tempo despendido em cursos, treinamentos, capacitações e reuniões formativas realizados fora do horário de trabalho, por iniciativa ou interesse do empregado, ainda que em dependências da entidade, não constitui tempo à disposição do empregador nem gera direito a horas extras, nos termos do art. 4º, §2º, inciso IV, da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos cursos, pós-graduações e certificações integralmente custeados pela entidade, poderá ser firmado termo de permanência mínima de até 24 (vinte e quatro) meses, com previsão de ressarcimento proporcional do investimento em caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa antes do termo, mediante desconto expressamente autorizado.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE

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

PARÁGRAFO ÚNICO: A garantia não se aplica à dispensa por justa causa, ao pedido de demissão formalizado com assistência sindical e à extinção normal do contrato por prazo determinado que não seja de experiência. A empregada deverá comunicar o estado gravídico à entidade tão logo dele tenha ciência, mediante apresentação de atestado ou exame, sem prejuízo da garantia objetiva prevista no art. 10, II, b, do ADCT.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

O empregado que estiver a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, excluída a aposentadoria por incapacidade permanente, terá durante este período garantia de emprego, condicionada a:

- a) Tenha uma efetividade na empresa de no mínimo 3 (três) anos ininterruptos;
- b) Comunique, por escrito, o início do período de 12 (doze) meses, comprovando o tempo de serviço através de documento oriundo do INSS, e mediante ofício assinado por si, o qual deverá, para validade, constar o obrigatório ciente datado da empresa, instruído com extrato do CNIS ou simulação de tempo de contribuição emitida pelo aplicativo ou portal Meu INSS, com data de emissão não superior a 60 (sessenta) dias;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A ausência de apresentação dos documentos referidos na alínea b, ou a sua apresentação após o recebimento do aviso prévio, afasta integralmente a garantia prevista nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese de o empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício, ou não lhe ser concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia do emprego em causa;

PARÁGRAFO TERCEIRO: A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;

PARÁGRAFO QUARTO: O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

PARÁGRAFO QUINTO: A garantia não se aplica às hipóteses de dispensa por justa causa, pedido de demissão, extinção de contrato por prazo determinado e, ainda, de encerramento, suspensão ou redução de convênio, termo de colaboração, termo de fomento, serviço ou unidade da entidade, hipóteses em que o desligamento não decorre de ato discricionário da empregadora.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS

Fica estabelecida a possibilidade da adoção pela empresa do BANCO DE HORAS, o qual permite que o excesso de horas de trabalho em um ou mais dias da semana, limitado a duas horas diárias, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, poderá ser compensado pela correspondente diminuição ou ausência de trabalho em outros dias a serem eleitos pelo empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas trabalhadas excedentes ao limite semanal do contrato de trabalho do empregado serão consideradas como crédito de horas a serem futuramente compensadas com folgas, ou mediante diminuição da jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As folgas decorrentes das horas além da jornada de trabalho contratadas, destinadas à compensação de horas, caso não sejam concedidas até o prazo de 12 (doze) meses, na forma autorizada pelo art. 59, §2º, da CLT, da sua efetiva realização, deverão ser pagas como extras, considerando-se, para tanto, os adicionais normativos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica estabelecido que as horas positivas acumuladas num período de apuração não podem ser transferidas para outro, devendo ser pagas como extraordinárias ao fim do período aqui estabelecido de 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO QUARTO: A validade da compensação ora estabelecida, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, nos termos deste Acordo e do art. 611-A, XIII, da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO: O saldo negativo de horas apurado ao final do período poderá ser compensado com créditos de períodos seguintes ou descontado das verbas rescisórias, na forma do art. 462 da CLT, mediante autorização expressa constante do contrato individual de trabalho, observado, na rescisão por iniciativa da entidade, o disposto no parágrafo nono da Cláusula Trigésima Segunda.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS E ESCALA DE TRABALHO

As partes, com fundamento no art. 7º, incisos XIII, XIV e XXVI, da Constituição Federal e nos arts. 59, 59-A e 611-A da CLT, ajustam os regimes de jornada e de escala a seguir descritos, aplicáveis a todos os serviços, unidades e programas da ASSOCIAÇÃO JESUS SENHOR, especialmente aos de funcionamento ininterrupto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A adoção e prática do banco de horas previsto nesta cláusula poderá coexistir com qualquer outro regime de compensação de horas previsto neste Acordo ou na Consolidação das Leis do Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É facultado aos empregadores adotarem 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, na forma do art. 59-A da CLT, com 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 TERCEIRO: No regime de 12x36, a remuneração mensal pactuada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e são considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, nos exatos termos do parágrafo único do art. 59-A da CLT, não sendo devido qualquer pagamento em dobro ou adicional a esses títulos. O intervalo intrajornada poderá ser usufruído ou indenizado, hipótese em que o pagamento observará o art. 71, §4º, da CLT, limitado ao período suprimido acrescido de 50%.

PARÁGRAFO QUARTO: É facultado aos empregadores adotarem o sistema de jornada pela escala 4 x 3, desde que devidamente ciente o funcionário de sua jornada de trabalho por quatro dias, com três para folgas, observado o limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais e 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 QUINTO: É facultado ao empregador adotar o sistema de jornada de 6 horas de trabalho com intervalo intrajornada de 15 minutos, de segunda a sexta-feira, e aos finais de semana 12 horas de trabalho com intervalo intrajornada de 1 hora, intercalados, sábados, domingos e feriados.

PARÁGRAFO SEXTO: Quando a escala de trabalho for de 6h24min o intervalo intrajornada será de 30 minutos para alimentação e repouso, na forma expressamente autorizada pelo art. 611-A, III, da CLT,

reconhecendo as partes a validade e a suficiência do intervalo reduzido para as atividades desenvolvidas. Eventual supressão parcial do intervalo gera o pagamento exclusivamente do período suprimido, com acréscimo de 50%, de natureza indenizatória, nos termos do art. 71, §4º, da CLT.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante que, comprovando a sua situação escolar, manifestar por escrito o seu desinteresse na referida prorrogação.

PARÁGRAFO OITAVO: Na contratação de empregados que residam no local de trabalho, será observada a Lei 7.644 de 18 de dezembro de 1987, que dispõe sobre a regulamentação da atividade de Mãe Social, sendo equiparados a estes os Educadores Sociais Residentes.

PARÁGRAFO NONO: Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8h (oito horas) diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento), devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso de o trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão. Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e o funcionário encontrar-se em débito com a jornada de trabalho, as horas serão abonadas em 50% (cinquenta por cento) pela empregadora, mas se pedir demissão as horas faltantes serão descontadas no valor normal nas verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

PARÁGRAFO DÉCIMO: As escalas serão previamente afixadas ou disponibilizadas por meio eletrônico, admitida a sua alteração mediante comunicação com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, salvo em caso de afastamento imprevisto, emergência ou risco aos usuários e acolhidos, hipóteses em que a alteração poderá ser imediata.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM FERIADOS

Fica autorizada, por meio deste Acordo Coletivo de Trabalho, a realização de atividades laborais em feriados civis e religiosos nas unidades da ASSOCIAÇÃO JESUS SENHOR, com fundamento no art. 68 da CLT, no art. 8º da Lei 605/1949 e no art. 611-A da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A prestação de serviços em feriados observará uma das seguintes formas de compensação, a critério da entidade empregadora:

- a) remuneração em dobro do dia trabalhado, sem prejuízo do descanso semanal remunerado; ou
- b) concessão de folga compensatória em até 60 (sessenta) dias, contados do feriado laborado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A presente cláusula substitui a exigência de autorização individual.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa manterá controle das jornadas realizadas em feriados e das respectivas compensações, disponibilizando ao sindicato, sempre que solicitado, os registros correspondentes.

PARÁGRAFO QUARTO: Não se aplica esta cláusula aos empregados submetidos ao regime de 12x36, cujos feriados já se consideram compensados por força do parágrafo único do art. 59-A da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS

Fica autorizado, por meio do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o funcionamento regular das atividades da ASSOCIAÇÃO JESUS SENHOR aos domingos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada de trabalho aos domingos obedecerá aos limites legais de duração diária e semanal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa manterá controle das escalas de trabalho dominical.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As condições ora pactuadas prevalecem sobre disposições administrativas em contrário, por força do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, nos termos do artigo 611-A da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO: A escala de revezamento observará o repouso semanal remunerado coincidente com o domingo na periodicidade estabelecida na Cláusula Trigésima Segunda, atendido o disposto no art. 386 da CLT quanto às empregadas mulheres.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DA AUTORIZAÇÃO PRÉVIA DO MTE PARA LOCAIS OU ATIVIDADES INSALUBRES

Tal como permite o art. 611-A, inciso XIII, da CLT, fica dispensada a autorização prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho mencionada no art. 60 da CLT, para as prorrogações compensatórias de jornada, em especial as decorrentes e estabelecidas nas cláusulas deste acordo coletivo, mesmo quando realizadas em ambientes ou atividades insalubres referidos na NR 15, Norma Regulamentadora, Atividades e Operações Insalubres, Portaria nº 3.214 de 08.06.1978, reconhecendo as partes que a matéria é objeto lícito de negociação coletiva, conforme tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046 da Repercussão Geral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TROCA DOS DIAS DE FERIADO

A empresa poderá realizar a troca dos dias de feriados se assim for proposto e por votação de maioria dos funcionários que exercem o trabalho laborativo naquele local concordar, conforme permite o art. 611-A,

inciso XI, da CLT, movendo a ausência de trabalho do feriado para o primeiro ou último dia útil da mesma semana ou do mês da troca ou subsequente, para efeito de conceder folgas prolongadas (feriadões).

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES ESCOLARES

A empresa abonará os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames, desde que estejam os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, inclusive os cursos supletivos, e os exames se realizem em horários total ou parcialmente conflitantes com o seu turno de trabalho, limitado o abono ao período de efetiva realização do exame e ao deslocamento necessário.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado, para gozar do benefício nesta cláusula previsto, deverá avisar ao empregador com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da jornada em causa, obrigando-se, ainda, a comprovar posteriormente o fato, mediante declaração da instituição de ensino com identificação da data e do horário do exame, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do retorno, sob pena de desconto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas citadas pela legislação brasileira em vigor e, ainda, comprovando o funcionário por algum documento o seu direito a tanto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A terça-feira de Carnaval não é feriado nacional. Considerando, contudo, o costume cultural, a entidade concederá folga nesse dia aos empregados que cumprem expediente regular, podendo substituí-la por outro dia de folga, a ser gozado em até 60 (sessenta) dias contados da terça-feira de Carnaval, em data previamente divulgada em tabela ou escala afixada no mural do local de trabalho ou disponibilizada em meio eletrônico de acesso dos trabalhadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO, EXCEÇÕES À REGRA: O empregado que trabalhar na terça-feira de Carnaval por força de sua escala, notadamente nas casas lares, serviços de acolhimento, plantões e demais serviços de funcionamento ininterrupto, receberá, a critério da entidade empregadora, o pagamento em dobro do dia trabalhado ou folga compensatória, esta concedida em data definida pela coordenação do serviço no prazo de até 60 (sessenta) dias contados da terça-feira de Carnaval, vedada a cumulação, de modo que o empregado que receber o pagamento em dobro não terá direito à folga. Também não terá direito à folga o empregado que, na terça-feira de Carnaval, não estiver trabalhando por já se encontrar em folga de escala, folga compensatória, férias, licença, afastamento ou atestado médico. A folga de Carnaval não é cumulativa, não se converte em pecúnia, não integra o banco de horas e não é devida ao empregado cujo contrato se extinga antes do seu gozo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas relacionadas abaixo, desde que o empregado informe expressamente o empregador no prazo de 24 horas após a ocorrência do fato que gera o direito:

	MOTIVOS	Nº DE DIAS
I	Falecimento de cônjuge, filhos, irmãos e pais	5 dias por evento
II	Casamento ou escritura de união estável	3 dias por evento
III	Levar filho (até 14 anos) ao médico ou dentista	3 dias por semestre
IV	Acompanhar pai e/ou mãe ao médico	20 horas por ano
V	Acompanhar filho PCD (qualquer idade) ao médico	30 horas por ano
VI	Falecimento de familiares (avós e sogros)	5 dias por evento
VII	Dia Nacional dos Trabalhadores em Entidades Culturais, Recreativas e Conexas, Lei 14.517, de 2023	1 dia por ano
VIII	Licença para realização de exames preventivos de câncer	3 dias por ano
IX	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
X	Licença paternidade	7 dias por evento
XI	Acompanhar filhos menores de 14 anos durante hospitalização	7 dias por ano
XII	Acompanhar pais e cônjuge durante hospitalização, mediante atestado médico que comprove a necessidade de acompanhamento	4 dias por ano

PARÁGRAFO QUARTO: Os prazos mencionados na tabela acima são contados em dias corridos, conforme o calendário brasileiro vigente, e não em dias úteis ou efetivos de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO: A comunicação ao empregador deve ser realizada, impreterivelmente, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o evento que gerou o direito à falta justificada. No entanto, na hipótese de afastamento superior a 7 (sete) dias, o empregado está OBRIGADO a informar o empregador imediatamente após a concessão do respectivo atestado.

PARÁGRAFO SEXTO: Os dias e horas previstos na tabela desta cláusula absorvem e substituem, não se somando a eles, os períodos de ausência legal previstos no art. 473 da CLT e na legislação esparsa que tratem do mesmo fato gerador, prevalecendo o prazo legal sempre que for superior ao previsto na tabela.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A fruição de qualquer das hipóteses desta cláusula depende de comprovação documental idônea, apresentada em até 48 (quarenta e oito) horas do retorno ao trabalho, sob pena de conversão da ausência em falta injustificada, com o consequente desconto do dia e do repouso semanal remunerado correspondente.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO

A empresa poderá conceder férias individuais ou coletivas aos seus empregados contratados há menos de 12 (doze) meses, oportunizando a eles o gozo, tão somente, de férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, iniciando-se, então, novo período aquisitivo, conforme disposto no art. 140 da CLT.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS ANTERIORMENTE AO PRIMEIRO ANO DE TRABALHO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica facultado ao empregador conceder férias aos empregados que tenham período aquisitivo igual ou superior a 10 (dez) meses, podendo gozar da proporcionalidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, mediante concordância do empregado, sendo um deles de no mínimo 14 (quatorze) dias corridos e os demais de no mínimo 5 (cinco) dias corridos cada, na forma do art. 134, §1º, da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica autorizado o início do gozo de férias, individuais ou coletivas, em qualquer dia da semana, inclusive nos 2 (dois) dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado, afastada a restrição do art. 134, §3º, da CLT, por expressa negociação coletiva.

PARÁGRAFO QUARTO: A concessão de férias coletivas será comunicada aos empregados e ao Sindicato com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, dispensada qualquer outra formalidade, admitida a comunicação por meio eletrônico.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME

Se exigido o uso de uniforme no trabalho, este será fornecido e pago pelo empregador, não sendo considerado como salário utilidade. A higiene, lavagem e conservação é encargo do empregado, 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 empregador deve permitir que o empregado coloque ou retire referido uniforme durante a jornada de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A devolução dos uniformes e dos equipamentos de proteção individual no ato da rescisão é obrigação do empregado. A não devolução, o extravio ou a danificação dolosa autorizam o desconto do respectivo valor nas verbas rescisórias, mediante autorização expressa constante do contrato individual de trabalho e do termo de entrega, na forma do art. 462, §1º, da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O uso correto e permanente dos equipamentos de proteção individual fornecidos é obrigação do empregado, nos termos do art. 158, parágrafo único, da CLT, constituindo ato faltoso a recusa injustificada.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica a empregadora autorizada a descontar de seus funcionários, em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato, os valores relativos a empréstimos e/ou adiantamentos especiais concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sociais das associadas do SENALBA e telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados pelos funcionários, por escrito, anteriormente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A qualquer tempo o funcionário poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, apenas de forma escrita e com ciência da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

A empresa possibilitará ao SENALBA CAXIAS afixar, em quadro de avisos, com as dimensões de 0,50m x 0,50m, material de divulgação de suas promoções.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As publicações a serem afixadas deverão ter prévia aprovação do presidente da Associação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O material de divulgação não poderá ser ofensivo a qualquer pessoa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Qualquer infração desta cláusula e seus subitens autorizará a empresa à imediata retirada dos avisos.

PARÁGRAFO QUARTO: A determinação do local de afixação do quadro de aviso e sua confecção incumbirão exclusivamente à empresa.

PARÁGRAFO QUINTO: É vedada a afixação de material em áreas de circulação de usuários, acolhidos e visitantes, bem como em unidades de acolhimento institucional, preservando-se o caráter protetivo dos serviços.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIRETORES SINDICAIS DO SENALBA/CAXIAS DO SUL

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores do SENALBA/CAXIAS DO SUL, quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comunicação antecipada de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação do ato realizado no mesmo prazo após o retorno ao trabalho, limitada a dispensa a 2 (dois) diretores empregados da entidade e a 6 (seis) dias por ano para cada um, e condicionada a que a ausência não comprometa a cobertura mínima de escala em serviços de funcionamento ininterrupto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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, 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 e com ciência, pela entidade sindical profissional à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

PARÁGRAFO ÚNICO: A garantia de emprego prevista nesta cláusula é limitada a 1 (um) delegado por entidade, não se aplica às hipóteses de dispensa por justa causa, pedido de demissão, término de contrato por prazo determinado e encerramento, suspensão ou redução do serviço, convênio ou unidade, e somente produz efeitos após o efetivo recebimento, pela entidade empregadora, da comunicação escrita a que se refere o caput, com a comprovação do número de associados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES

Em função das características inerentes à categoria dos empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional, com lastro no artigo 611-A, inciso VII, da CLT, prevalecendo o ora negociado em detrimento do legislado, os convenientes estabelecem como inaplicáveis à categoria as disposições elencadas nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT, ficando a representação dos trabalhadores atribuída, com exclusividade, à entidade sindical signatária.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO AO SENALBA CAXIAS DO SUL

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 simples, fica ASSOCIAÇÃO JESUS SENHOR, em observância à tese de repercussão geral fixada no Tema 935 pelo Supremo Tribunal Federal, obrigada a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, e beneficiados, no todo ou em parte, com o presente acordo coletivo, ante a autonomia de vontade privada coletiva, a respectiva Contribuição Negocial devida ao SENALBA CAXIAS.

A Instituição Empregadora descontará de seus funcionários, a título de contribuição negocial, conforme assembleia realizada, o valor mensal de 0,7% (sete décimos por cento) da remuneração mensal, limitando-se a R\$ 15,00 (quinze reais)

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto serão descontados no primeiro mês seguinte ao do reinício do trabalho, procedendo-se o recolhimento até o décimo dia do mês subsequente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Dos empregados admitidos a partir de 01/04/2026 até 31/03/2027 deverá ser descontado o mesmo índice em seu salário, referente ao mês da contratação.

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

PARÁGRAFO QUARTO: Em consonância com o Tema 935 do STF, fica consignado o prazo de oposição após a homologação do presente acordo coletivo, que será divulgado no site da entidade sindical, para que, individualmente, caso queira, o empregado possa apresentar à entidade sindical profissional manifestação contrária ao custeio sindical. No ano de 2026 A manifestação de oposição deverá ser apresentada no prazo de 10 dias corridos a contar após a divulgação no site, mediante entrega pessoal na sede do Sindicato, contendo nome completo, CPF, razão social e CNPJ do empregador, dispensada a redação de próprio punho, porém as assinaturas devem ser assinadas de forma eletrônica (gov) ou escrita/caneta. Deverá ser entregue presencial pelo empregado ou se tiver alguma procuração reconhecida em cartório que autorize representá-lo.

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

PARÁGRAFO SEXTO: O empregador que deixar de proceder aos recolhimentos da Contribuição Negocial devida ao 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 do SENALBA CAXIAS.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A entidade empregadora atua exclusivamente como agente arrecadador e repassador da contribuição, por imposição desta norma coletiva. O Sindicato assume integral e exclusiva responsabilidade pela legitimidade da cobrança, obrigando-se a restituir diretamente aos empregados, e a ressarcir a entidade empregadora de todo valor, custa, honorário ou condenação a que esta venha a ser compelida, na hipótese de decisão administrativa ou judicial que declare indevido o desconto ou determine a sua devolução, a qualquer título.

PARÁGRAFO OITAVO: O Sindicato fornecerá à entidade empregadora, antes do primeiro desconto, cópia do edital de convocação, da ata da assembleia, documentos sem os quais o desconto não será realizado, sem que a recusa configure infração a esta cláusula.

A JUSTIFICATIVA: POR QUE NÃO ENVIAREMOS A LISTA DE PRESENÇA

A lista de presença deixou de ser obrigatória para o registro e homologação junto ao MTE, em acordos ou convenções coletivas. Se fosse obrigatória a lista de presença junto ao MTE, porque seria facilmente possível de consultar no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), enviaríamos sem problemas.

Embora o Sindicato tenha a lista de votação, que é feita via formulário, esta é uma forma de segurança e proteção ao Sindicato e a todo o processo assemblear. Se for questionado via judicial, será entregue.

Também sempre reforçamos na assembleia que a lista de presença ficaria restrita ao Sindicato. Se nós enviássemos a lista a terceiros, teríamos que pedir autorização aos trabalhadores, constando em edital e no formulário de votação, o que levaria muitos trabalhadores a não votar por medo, receio, entre outras situações.

Ou seja, aquilo que é enviado para homologação não tem problema nenhum de enviar para a empresa: a ata e o edital, até porque esses documentos são públicos e farão parte do processo de homologação, que se encontra dentro da plataforma do SEI, nas consultas de acordos ou convenções coletivas.

SOBRE O ENVIO DE CARTAS DE OPOSIÇÃO

Também não enviaremos lista de quem fez oposição. O direito de oposição é individual de cada trabalhador, como também a entrega junto à empresa é de responsabilidade do mesmo.

Ou seja, tudo aquilo que carimbamos, sempre ficamos com uma cópia para controle interno. Não enviaremos lista de oposição. Cabe ao trabalhador que fez a carta de oposição entregar à empresa, até porque muitos trabalhadores entregam a carta de oposição no Sindicato para não desagradar seu colega, que às vezes insiste e vem junto, porém ele não entrega na empresa.

Até porque essa decisão é individual e, até o momento, não se tem problema algum em relação às cartas de oposição.

POR QUE NÃO PERMITIMOS A OPÇÃO DE ENVIO POR MEIOS ELETRÔNICOS (E-MAIL) E TAMBÉM POR CARTA (AR)?

Porque o Sindicato tem base municipal e está bem localizado no centro da cidade, tendo acesso a todos os trabalhadores, inclusive aos que têm necessidades especiais.

A base do Sindicato é municipal e dispensa outros meios. Se a base sindical abrangesse outros municípios, aí sim teria que abrir outros meios para se opor. Por exemplo: se o Sindicato tem abrangência em outros municípios e não tem sede sindical, aí seria obrigatório abrir outros meios, o que não é o caso do SENALBA.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRINCÍPIOS GERAIS DE NEGOCIAÇÃO

As entidades da categoria econômica desenvolverão programas internos para assegurar os princípios da Organização Internacional do Trabalho, OIT, quanto ao trabalho decente; o desenvolvimento sustentável considerando os princípios próprios das atividades econômicas, a qualificação profissional dos trabalhadores e o crescimento econômico e social; o respeito aos princípios e direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, entre os quais a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação; desenvolver práticas de proteção social, o diálogo social, a segurança no trabalho e a saúde do trabalhador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIREITOS E 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, pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela legislação complementar.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CÂMERAS DE VIGILÂNCIA

O uso de câmeras de vigilância estará restrito à segurança patrimonial, à segurança e proteção dos usuários, acolhidos, visitantes e trabalhadores, à apuração de incidentes, acidentes e faltas disciplinares e, eventual e transitoriamente, para fins de estudo da segurança e saúde no trabalho e da melhoria dos processos de trabalho, ficando proibida a divulgação de imagens registradas, com exceção das hipóteses de apresentação

em juízo ou em procedimentos investigatórios junto a órgãos públicos, bem como de sua utilização em procedimento disciplinar interno, assegurado o contraditório.

PARÁGRAFO ÚNICO: É vedada a instalação de câmeras em sanitários, vestiários, dormitórios e quartos de acolhidos. O tratamento das imagens observará a Lei 13.709/2018, com prazo de retenção máximo de 90 (noventa) dias, salvo quando necessárias à apuração de fato específico ou à instrução de processo administrativo ou judicial.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONFIDENCIALIDADE

Os empregados se comprometem a manter confidencialidade sobre todas as informações sensíveis e segredos vinculados à atividade desenvolvida pela entidade, durante e após o término do contrato de trabalho. A violação desta cláusula poderá resultar em medidas disciplinares e/ou ações legais apropriadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O dever de sigilo alcança, de modo reforçado, todos os dados pessoais e sensíveis de crianças, adolescentes, idosos e demais usuários dos serviços, protegidos pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, pelo Estatuto da Pessoa Idosa, pela Lei 13.709/2018 e pelas normas do Sistema Único de Assistência Social.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É expressamente vedado ao empregado captar, armazenar, compartilhar ou publicar, por qualquer meio, inclusive em aplicativos de mensagens e redes sociais, imagens, áudios, vídeos, nomes, prontuários ou quaisquer dados de acolhidos e usuários, bem como de suas famílias, constituindo tal conduta falta grave passível de rescisão por justa causa, na forma do art. 482, alíneas g e h, da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO CONFLITO DE INTERESSES

Os empregados deverão evitar qualquer situação de conflito de interesses que possa comprometer sua imparcialidade e lealdade à entidade. Qualquer potencial conflito de interesse deverá ser comunicado imediatamente à administração.

PARÁGRAFO ÚNICO: É vedado ao empregado receber, solicitar ou aceitar, de usuários, acolhidos, seus familiares ou responsáveis, qualquer valor, doação, empréstimo, bem, herança, legado, procuração, cartão bancário, senha ou encargo de curatela, bem como manter com eles relação de natureza patrimonial, constituindo a infração falta grave.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RESPONSABILIDADE POR DANOS

Os empregados serão responsáveis por quaisquer danos causados à entidade em razão de dolo, negligência, imprudência ou imperícia. A entidade poderá descontar dos salários dos empregados os valores necessários para cobrir tais danos, sendo o desconto lícito em caso de dolo independentemente de ajuste, e, em caso de culpa, mediante a prévia previsão expressa constante do contrato individual de trabalho, na forma do art. 462, §1º, da CLT, limitado o desconto mensal a 30% (trinta por cento) da remuneração líquida.

PARÁGRAFO ÚNICO: A ausência injustificada a exame médico admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função ou demissional previamente agendado, sem aviso com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, constitui descumprimento de obrigação contratual sujeita às penalidades disciplinares de advertência e suspensão, sendo vedado o desconto do custo do exame, que é de responsabilidade exclusiva do empregador, nos termos do art. 168, §5º, da CLT e da NR-07.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO DE FORMA ELETRÔNICA

É permitido que a empregadora venha a implementar e/ou utilizar o SISTEMA ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO, considerando o estabelecido na Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XXVI, que garante o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e na Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, na modalidade de registrador eletrônico de ponto alternativo (REP-A).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa poderá implementar e manter o Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, aqui denominado simplesmente Sistema de Ponto Eletrônico, para controle da jornada de trabalho de seus empregados, devendo estes registrar corretamente os horários de entrada, saída e intervalos de repouso e refeição, através dos dispositivos computacionais disponibilizados (terminal de computador, notebook, celulares, tablets, smartphones e outros), observando-se o disposto no artigo 74, §2º, da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na forma da Portaria MTP nº 671/2021, o Sistema Alternativo Eletrônico não admitirá: I, restrições à marcação do ponto; II, marcação automática de ponto; III, exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV, a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Adicionalmente, o sistema de ponto eletrônico alternativo, para fins de fiscalização, deverá: I, encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta; II, permitir a identificação de empregador e empregado; III, possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado; IV, possibilitar a emissão dos seguintes documentos: AFD, Arquivo Fonte de Dados, e AEJ, Arquivo Eletrônico de Jornada.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Ponto Eletrônico atende as exigências do artigo 74, §2º, da CLT e a Portaria MTP nº 671/2021, dispensando-se a instalação de REP-C, Registrador Eletrônico de Ponto Convencional.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica igualmente autorizado o regime de registro de ponto por exceção, nos termos do art. 74, §4º, da CLT, no qual serão anotadas exclusivamente as ocorrências que destoem da

jornada contratual previamente ajustada, presumindo-se cumprida a jornada padrão nos dias sem anotação. O empregado poderá, a qualquer tempo, registrar ocorrência divergente, sendo-lhe assegurado acesso aos próprios registros.

PARÁGRAFO QUINTO: Não serão computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos por marcação, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários, na forma do art. 58, §1º, da CLT e da Súmula 366 do Tribunal Superior do Trabalho.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica autorizada a adoção de registro biométrico, facial, por aplicativo com geolocalização ou por reconhecimento em dispositivo móvel, observada a Lei 13.709/2018, com finalidade exclusiva de controle de jornada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO E CONCESSÕES RECÍPROCAS

As partes declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho resulta de livre negociação, com ampla paridade de forças e mediante concessões recíprocas, tendo o Sindicato profissional pleno conhecimento da natureza filantrópica da entidade empregadora, da vinculação de suas receitas a convênios e termos de colaboração firmados com o Poder Público e da essencialidade e ininterrupção dos serviços de acolhimento e assistência prestados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As cláusulas ora pactuadas prevalecem sobre a disposição legal, nos termos do art. 611-A da CLT e da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046 da Repercussão Geral, segundo a qual são constitucionais os acordos e convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A eventual declaração de invalidade de qualquer cláusula deste instrumento não contamina as demais, que permanecerão íntegras, facultado a qualquer das partes requerer a reabertura da negociação quanto ao ponto invalidado, no prazo de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A ausência de fiscalização, a tolerância ou o não exercício, por qualquer das partes, de faculdade prevista neste Acordo, não configura renúncia, novação ou alteração tácita das condições aqui pactuadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Fica instituída a faculdade de assinatura de Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, nos exatos termos do art. 507-B da CLT, perante o Sindicato dos empregados, no qual serão discriminadas as

obrigações de dar e de fazer cumpridas mensalmente no período, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Termo será facultativo para o empregado, firmado na presença de representante do Sindicato, que dele constará como assistente, e poderá abranger cada ano-calendário ou o período trabalhado no ano.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Sindicato obriga-se a designar data, local e representante para a assistência, no prazo de até 30 (trinta) dias contados da solicitação escrita da entidade empregadora, sendo vedada a cobrança de qualquer taxa, contribuição ou emolumento do empregado ou do empregador como condição para a assistência.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Eventual ressalva aposta pelo empregado quanto a parcela específica não retira a eficácia liberatória do Termo em relação às demais parcelas discriminadas e não ressalvadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO E DEDUÇÃO DE VALORES

Todos os valores pagos pela entidade empregadora sob qualquer rubrica, ainda que com denominação diversa, serão integralmente deduzidos e compensados de eventual condenação judicial relativa ao mesmo título ou ao mesmo fato gerador, observada a dedução global por período, e não parcela a parcela, evitando-se enriquecimento sem causa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os valores pagos a maior, por erro material ou de cálculo, poderão ser compensados nas folhas de pagamento subsequentes ou nas verbas rescisórias, mediante comunicação prévia ao empregado, limitado o desconto mensal a 30% (trinta por cento) da remuneração líquida.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - POLIVALÊNCIA E ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO

Na falta de prova ou de cláusula expressa a respeito, entende-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT. O exercício, pelo empregado, de tarefas correlatas, complementares ou compatíveis com a função contratada, inclusive a substituição eventual de colegas e o apoio a outras unidades ou serviços da entidade, integra o objeto do contrato de trabalho e não caracteriza acúmulo ou desvio de função, não gerando direito a adicional, plus salarial, diferença salarial ou indenização de qualquer espécie.

PARÁGRAFO ÚNICO: A transferência do empregado entre unidades, serviços e programas da entidade situados no mesmo município não constitui alteração contratual lesiva nem enseja adicional de transferência, na forma do art. 469 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - TELETRABALHO E TRABALHO HÍBRIDO

Fica autorizada a adoção dos regimes de teletrabalho, trabalho remoto e trabalho híbrido para as funções administrativas e técnicas compatíveis, mediante aditivo escrito ao contrato individual de trabalho, observados os arts. 75-A a 75-E da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado em teletrabalho por produção ou tarefa não se submete ao controle de jornada, nos termos do art. 62, III, da CLT, não fazendo jus a horas extras, adicional noturno ou intervalo remunerado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária, bem como pelo reembolso de despesas, será definida no aditivo contratual, e as utilidades eventualmente fornecidas não integram a remuneração do empregado, na forma do art. 75-D, parágrafo único, da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A alteração do regime presencial para o de teletrabalho dependerá de mútuo acordo, registrado em aditivo contratual, e o retorno do teletrabalho ao regime presencial poderá ser determinado pela entidade mediante comunicação com 15 (quinze) dias de antecedência, não configurando alteração contratual lesiva, na forma do art. 75-C, §§1º e 2º, da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SOBREAVISO, PRONTIDÃO E COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA

O simples porte ou uso de telefone celular, aplicativos de mensagens, rádio, computador ou qualquer outro instrumento telemático fornecido pela entidade ou de propriedade do empregado, bem como o recebimento de mensagens ou chamadas fora do horário de trabalho, não caracteriza regime de sobreaviso, prontidão ou tempo à disposição, nos termos da Súmula 428, I, do Tribunal Superior do Trabalho, salvo quando o empregado estiver submetido a escala de plantão expressa e previamente formalizada por escrito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Havendo escala formal de sobreaviso, as horas correspondentes serão remuneradas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal, nos termos do art. 244, §2º, da CLT, aplicado por analogia.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam reconhecidos como meios válidos e suficientes de comunicação entre a entidade e seus empregados o correio eletrônico institucional, os aplicativos de mensagens e os sistemas internos de gestão de pessoas, inclusive para convocações, comunicados, aviso de férias, escalas, advertências, suspensões e aviso prévio, considerando-se recebida a comunicação com a confirmação de entrega ou de leitura.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇOS DE ACOLHIMENTO DE FUNCIONAMENTO ININTERRUPTO, MÃE SOCIAL E EDUCADO

Os serviços de acolhimento institucional, casas lares, residências inclusivas e demais unidades de funcionamento ininterrupto da ASSOCIAÇÃO JESUS SENHOR sujeitam-se a regime especial de jornada, ajustado nesta cláusula com fundamento no art. 611-A da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados contratados na função de Mãe Social, Pai Social e Educador Social Residente aplica-se integralmente a Lei 7.644/1987, que disciplina regime próprio de trabalho, com residência na casa lar, sem sujeição aos limites ordinários de jornada, sem direito a horas extras, adicional noturno, intervalos intrajornada e interjornada na forma comum, sendo assegurados os direitos previstos no art. 5º daquela lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O período de repouso noturno do empregado residente a que se refere o parágrafo primeiro, durante o qual esteja liberado de suas atribuições e possa efetivamente descansar em local adequado, não é computado como jornada de trabalho nem como tempo à disposição, salvo o tempo de efetivo atendimento a intercorrências, que deverá ser registrado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A alimentação e a moradia fornecidas ao empregado residente constituem condição necessária à prestação do serviço e não possuem natureza salarial, na forma da Súmula 367, item I, do Tribunal Superior do Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Nos serviços de funcionamento ininterrupto, o empregado não poderá abandonar o posto antes da chegada do substituto de escala, ficando o tempo de sobrejornada daí decorrente sujeito a compensação pelo banco de horas, e constituindo falta grave o abandono do posto com risco a acolhidos ou usuários.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - VINCULAÇÃO DOS CONTRATOS AOS CONVÊNIOS E TERMOS DE COLABORAÇÃO

As partes reconhecem expressamente que os serviços mantidos pela ASSOCIAÇÃO JESUS SENHOR são executados em regime de parceria com o Poder Público, custeados por convênios, termos de colaboração e termos de fomento de vigência determinada, e que o quadro de pessoal, os cargos, as jornadas e as remunerações estão dimensionados conforme os planos de trabalho aprovados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O encerramento, a denúncia, a rescisão, a não prorrogação, a suspensão, a redução de metas ou a redução de repasses de qualquer parceria caracteriza fato alheio à vontade da entidade empregadora e autoriza, conforme o caso, a alteração de lotação, a alteração de escala, a redução proporcional do quadro ou a rescisão dos contratos de trabalho a ele vinculados, sem que tal ato configure dispensa discriminatória, abusiva ou obstativa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nas hipóteses do parágrafo anterior, as garantias de emprego previstas neste instrumento, de origem exclusivamente convencional, não subsistem, ressalvadas as estabilidades de origem legal ou constitucional.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese de transferência da execução do serviço a outra organização, as partes envidarão esforços, junto ao ente público, para o aproveitamento do quadro de pessoal pela sucessora, sem que a entidade cedente responda por obrigações constituídas após a transferência.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA VIOLÊNCIA NO TRABALHO

A entidade empregadora manterá política interna de prevenção e enfrentamento do assédio sexual, do assédio moral e das demais formas de violência no âmbito do trabalho, com regras de conduta, ações de capacitação e canal de recebimento e apuração de denúncias, garantido o anonimato do denunciante, em cumprimento ao art. 23 da Lei 14.457/2022.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As denúncias serão apuradas em procedimento interno sigiloso, assegurados o contraditório e a ampla defesa, com aplicação das medidas disciplinares cabíveis, inclusive dispensa por justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A adoção tempestiva das medidas de apuração e correção pela entidade, na forma desta cláusula, será considerada, para todos os efeitos, cumprimento do dever de diligência do empregador.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A agressão física ou verbal praticada por usuário, acolhido ou seu familiar contra o empregado será obrigatoriamente registrada pela chefia imediata, com emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho quando cabível, e encaminhamento do trabalhador para avaliação médica e apoio psicossocial.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO DE DADOS E USO DE IMAGEM

O tratamento dos dados pessoais dos empregados observará a Lei 13.709/2018, sendo realizado para as finalidades de execução do contrato de trabalho, cumprimento de obrigação legal e regulatória e exercício regular de direitos, dispensado o consentimento nessas hipóteses, nos termos dos arts. 7º e 11 da referida Lei.

PARÁGRAFO ÚNICO: A captação e o uso da imagem e da voz do empregado em materiais institucionais, registros de atividades e prestações de contas aos órgãos parceiros dependerão de autorização escrita específica, revogável a qualquer tempo, sem que a autorização gere direito a qualquer contraprestação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DANOS DE NATUREZA EXTRAPATRIMONIAL

A reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho observará os parâmetros e critérios estabelecidos nos arts. 223-A a 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive quanto à gradação da ofensa e à fixação do valor da indenização, como critérios orientadores, na forma decidida pelo Supremo Tribunal Federal nas ADIs 6.050, 6.069 e 6.082.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

As divergências sobre a interpretação e a aplicação deste Acordo Coletivo serão submetidas, previamente, a comissão paritária composta por 2 (dois) representantes de cada parte, que se reunirá no prazo de 15 (quinze) dias contados da provocação escrita.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não alcançada a solução consensual, fica facultada às partes a submissão da controvérsia à mediação perante a Superintendência Regional do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento de qualquer obrigação de fazer prevista neste Acordo Coletivo, para a qual não haja penalidade específica, sujeitará a parte infratora, após notificação escrita e prazo de 15 (quinze) dias para regularização, à multa de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por empregado prejudicado e por infração, em favor da parte prejudicada, limitada, no total e por exercício, ao valor de 1 (um) piso salarial por empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: A multa prevista nesta cláusula é aplicável reciprocamente às partes signatárias e não se cumula com as demais multas previstas neste instrumento em relação ao mesmo fato.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REGISTRO E DEPÓSITO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho será depositado e registrado no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, por iniciativa do Sindicato profissional, no prazo de 8 (oito) dias contados da assinatura, na forma do art. 614 da CLT, comprometendo-se o Sindicato a fornecer à entidade empregadora, em até 5 (cinco) dias do registro, cópia do instrumento registrado e do respectivo número de processo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As condições ora pactuadas produzem efeitos desde 1º de abril de 2026, ficando expressamente convalidados, ratificados e tidos por regulares todos os atos praticados pela entidade empregadora entre 1º de abril de 2026 e a data do registro deste instrumento no Ministério do

Trabalho e Emprego, notadamente a adoção de banco de horas, de escalas de 12x36, 4x3 e demais regimes de compensação, o trabalho em feriados e aos domingos, a redução do intervalo intrajornada e o controle alternativo de jornada, os quais se consideram autorizados por esta norma coletiva para todo o período.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Vencido o prazo de vigência sem que tenha sido firmado novo instrumento coletivo, as cláusulas de natureza não econômica deste Acordo, em especial as relativas a jornada, escalas, compensação, controle de ponto, trabalho em feriados e domingos, ficam automaticamente prorrogadas, por convenção expressa das partes e não por ultratividade, até a data do registro do instrumento que vier a substituí-lo, limitada a prorrogação a 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese de encerramento, suspensão, redução de metas ou redução de repasses de qualquer convênio, termo de colaboração ou termo de fomento que sustente os serviços da ASSOCIAÇÃO JESUS SENHOR, as partes se obrigam a reabrir a negociação no prazo de 30 (trinta) dias, contados da comunicação escrita, para revisão das cláusulas econômicas, sem que a manutenção do instrumento anterior configure direito adquirido.

}

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

ANGELA MARIA DE SOUZA PAES

Presidente

ASSOCIACAO JESUS SENHOR

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