

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000745/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/04/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009560/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.202389/2026-26
DATA DO PROTOCOLO: 01/04/2026

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

FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIF, CNPJ n. 87.095.972/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDISON COSTA MARQUES;

E

ISMAEL FERREIRA VARELA LTDA, CNPJ n. 09.433.745/0001-19, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ISMAEL FERREIRA VARELA;

SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS, CNPJ n. 93.013.670/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO;

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 dezembro de 2025 a 30 de novembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAIS DO PLANO DA CNTEEC**, com abrangência territorial em **RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado o Salário Normativo para todos os Empregados na empresa ISMAEL FERREIRA VARELA LTDA conforme estabelecido para os seguintes cargos:

Administrador -----	R\$	8,71	/hora
Ajudante de Marcenaria -----	R\$	9,13	/hora
Assistente Admin. -----	R\$	7,40	/hora
Assistente de op. Audiovisuais ----	R\$	7,40	/hora

Auxiliar de Marcenaria -----	R\$	7,37	/hora
Auxiliar de Serviços Gerais-----	R\$	7,37	/hora
Auxiliar Técnico -----	R\$	7,40	/hora
Cenotécnico ou cenógrafo -----	R\$	7,40	/hora
Controlador de operações -----	R\$	7,40	/hora
Coordenador -----	R\$	9,63	/hora
Diretor Audiovisual -----	R\$	10,90	/hora
Diretor de Imagem -----	R\$	8,52	/hora
Editor de Vídeo -----	R\$	8,52	/hora
Gerente de Vídeo -----	R\$	8,71	/hora
Intérprete de Libras -----	R\$	9,15	/hora
Marceneiro -----	R\$	10,46	/hora
Montador de Móveis -----	R\$	8,71	/hora
Motorista -----	R\$	9,60	/hora
Motorista carreteiro -----	R\$	14,10	/hora
Operador de Áudio -----	R\$	8,52	/hora
Operador de Câmera -----	R\$	8,71	/hora
Operador de Máquinas de Marcenaria -	R\$	8,52	/hora
Operador de mídia audiovisual -----	R\$	7,40	/hora
Operador de Controle Mestre (Máster)	R\$	8,52	/hora
Produtor de tv -----	R\$	9,63	/hora
Repórter cinematográfico - (ensino médio) -----	R\$	9,63	/hora
Repórter cinematográfico - (graduado em jornalismo) -	R\$	20,39	/hora
Serviços Gerais -----	R\$	7,37	/hora
Sonoplasta -----	R\$	8,52	/hora
Téc. de sistemas audiovisuais -----	R\$	8,71	/hora
Técnico -----	R\$	8,71	/hora
Técnico em Operação Audiovisual-----	R\$	7,40	/hora
Demais Funções não listadas -----	R\$	7,37	/hora

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas reajustarão os salários dos seus empregados a partir de 01 de dezembro de 2025 em quantia equivalente a **5,7%** (cinco virgula sete por cento), com base no índice INPC/IBGE acumulado nos últimos 12 meses referente a NOV/2025 (que foi de 4,17%) esse negociado para suprir a inflação existente no período revisando e aumento real de salários, o qual será aplicado sobre os salários devidos em dezembro de 2025. Após estes cálculos, que indicarão os novos salários, serão compensados todos os reajustamentos e antecipações espontâneas ou obrigatórias, havidas no período de 01.12.2024 a 30.11.2025, sendo o resultado final destas operações, o salário-básico devido a partir de 01.12.2025. O empregado admitido após 01.12.2025 terá o seu salário reajustado na proporção do período por ele trabalhado.

PARAGRAFO ÚNICO – CONTRATO INTERMITENTE

Ficam condicionados ao regime de contratação intermitente conforme CLT, sendo acolhidos pelos regimentos deste acordo, e serão convocados sempre através de ferramentas de comunicação eficaz dentro dos prazos estabelecidos em lei.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA QUINTA - REDUÇÃO SALARIAL

Quando a jornada de trabalho for reduzida por iniciativa da empresa, deverá ser garantido o pagamento em pelo menos 50% da remuneração percebida pelo empregado das horas não trabalhadas naquele(s) dia(s). Além disso, será implementado um sistema de pontos facultativos, permitindo que os funcionários possam usufruir de folgas em momentos específicos, que poderão ser compensadas por meio do regime de banco de horas ou descontadas somente as horas, sem prejuízo do descanso remunerado semanal (DSR).

Essa medida visa garantir um melhor equilíbrio entre as demandas do trabalho e o bem-estar dos empregados, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e colaborativo.

Salvo acordo mútuo entre todos os empregados da empresa e está celebrado com a assistência da FITEDECARS-SC

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA SEXTA – PROMOÇÃO

Sempre que o empregado for promovido ou transferido de cargo ou função, a empresa conceder-lhe-á aumento salarial condizente.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

A empresa pagará, ao seu empregado, o adicional de 5% (cinco por cento) para cada período de 5 (cinco) anos de trabalho que ele lhe prestar, no sentido de permitir a valorização do trabalho como condição de dignidade humana e integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa.

Outros Adicionais

CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

A empresa pagará ao seu empregado que exerça a função de “caixa” ou “tesoureiro”, o adicional de 10% (dez por cento) do seu salário, mensalmente, não sendo esta vantagem computável para efeitos salariais ou previdenciários.

CONFERÊNCIA DE CAIXA

A conferência do caixa, relativa a valores e documentação, deverá ser procedida à vista do empregado por ele responsável, sob pena de impossibilidade de cobranças posteriores ou compensações de diferenças apuradas.

IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTOS DE CHEQUES

A empresa não poderá descontar de seu empregado que exerça a função de caixa, valores relativos a cheques sem fundos ou fraudulentamente emitidos, desde que cumpridas as formalidades exigidas pelo empregador, para aceitação de cheques. Tais formalidades deverão constar em documento contendo ciência prévia do empregado.

ANOTAÇÕES DE COMISSÕES

A empresa anotará na CTPS do seu empregado, ou no instrumento contratual, o percentual ajustado para o pagamento de comissões.

CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO A empresa contratará, para o seu empregado, seguro de vida em grupo, por morte acidental e invalidez permanente, no valor mínimo de **R\$ 6.000,00** (seis mil reais), reajustáveis anualmente desde a data-base, pelos índices de variação do INPC/IBGE, sem excluir a indenização a que está sujeita, quando incorrer em dolo ou em culpa.

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXILIO AOS EMPREGADOS

FUNERAL - A empresa concederá auxílio funeral no caso de morte do seu empregado, ao respectivo cônjuge, descendente, no valor equivalente a 2 (dois) salários normativos da categoria profissional.

TRANSPORTE – A empresa concederá ao seu empregado o vale transporte nos termos da lei e desde que requerido.

VALE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO A empresa fica obrigada a fornecer ao seu empregado que executarem carga horária maior que 6 horas diárias, vale ou ticket refeição/alimentação instituído pelo Programa de Alimentação do Trabalhador/ PAT (Lei 6.321/76), na quantidade de um por dia de trabalho efetivo, no valor mínimo de **R\$ 25,70** (vinte e cinco reais e setenta centavos), sendo facultado às empresas o pagamento em dinheiro, a título indenizatório, não integrando o salário nominal, para qualquer fim, nem sendo esta indenização computável para efeitos salariais ou previdenciários, ficando estipulado o reajuste anual deste valor a partir de 01.12.2025 com base no índice INPC/IBGE acumulado nos últimos 12 meses com base em NOV.

DIÁRIAS EM VIAGEM: As empresas deverão reembolsar as despesas aos colaboradores o custeio de sua alimentação, hospedagem e/ou pernoite, na totalidade conforme estabelecido para cada item e com suas devidas notas fiscais, não será reembolsado se o valor for superior ao estabelecido em cada item abaixo.

a) Quando o colaborador se afastar por mais de 24 horas de seu domicílio por motivo de viagem determinada pela empresa, receberão o reembolso a contar de 01 de dezembro de 2025, o valor de **R\$ 80,00** (oitenta reais), como diária de viagem a título de refeições.

b) Quando os empregados referidos na letra 'a' tiverem que se afastar da empresa a serviço desta por menos de 24 horas e tiverem que fazer refeição fora do domicílio, receberão eles, a contar de 01 de dezembro de 2025, reembolso a título de diária de viagem, também vinculado à apresentação das notas fiscais correspondentes às refeições, entendidas como tal: Café, almoço e jantar, cujo reembolso é fixado no teto de **R\$15,00** (quinze reais); **R\$ 32,50** (trinta e dois reais e cinquenta centavos) e **R\$ 32,50** (trinta e dois reais e cinquenta centavos), respectivamente;

c) Quando os empregados tiverem que pernoitar fora do seu domicílio por motivo de viagem determinada pela empresa, a mesma se responsabilizará pela estadia cobrindo os custos de hotel, pousadas ou em veículos que possuam cama ou sofá cama. Quando a empresa não determinar local ou não for atrás de tal recurso, pagará ao seu colaborador o valor de **R\$130,00** (cento e trinta reais) por noite a título de reembolso com sua respectiva comprovação;

Parágrafo único - As despesas deverão ser comprovadas pelo empregado através de notas fiscais, exceto em relação ao pernoite em veículo, ficando a empresa obrigada ao ressarcimento até os limites de valores fixados no resumo das diárias de viagem e fica a empresa obrigada a fazer o reembolso em até 15 dias corridos após entrega dos comprovantes.

RESUMO das diárias de viagem.

Diárias de Viagens (24 Horas): **R\$ 80,00** Diárias de Viagens: (menos de 24 horas): Café **R\$ 15,00**, Almoço **R\$ 32,50**, Janta **R\$ 32,50** Pernoite em Hotéis/Pousadas: **R\$ 130,00**

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROMOÇÃO, ACUMULO DE FUNÇÃO E CONTRATO DUPLO

Sempre que o empregado for promovido ou transferido de cargo ou função, a empresa conceder- lhe-á aumento salarial condizente.

Parágrafo Primeiro - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES - Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho. Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do respectivo salário contratual.

Parágrafo Segundo - CONTRATO DUPLO DE TRABALHO – Fica aceito a previsão de um segundo contrato por colaborador. Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer o segundo contrato em outra função, terá direito ao percentual de adicional correspondente a 50% (cinquenta por cento) do respectivo salário contratual da função maior remunerada conforme salário hora normativo.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO CRECHE

O empregador que não mantiver creche de forma direta ou conveniada, pagará à sua empregada- mãe com a guarda comprovada o auxílio mensal em valor equivalente 1/10 (um décimo) do salário profissional dessa empregada por filho até 6 (seis) anos de idade, independente de comprovação de despesas, não sendo esta vantagem computável para efeitos salariais ou previdenciários.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REEMBOLSO DE DESPESAS COM TRANSPORTE

O trabalhador que terminar serviço extraordinário entre 0 (zero) hora e 5 (cinco) horas, fará jus ao reembolso das despesas com táxi comum (dentro do Município) ou transporte coletivo (dentro da base territorial do sindicato), entre o local do serviço realizado e de sua residência, despesas estas reembolsadas de acordo com as tarifas vigentes para o local.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANOTAÇÕES DA FUNÇÃO NA CTPS

A empresa anotarà na CTPS do seu empregado, as funções efetivamente exercidas por ele no seu estabelecimento, conforme a “Classificação Brasileira de Ocupações - CBO”.

DEVOLUÇÃO DA CTPS

A empresa deverá devolver a CTPS do seu empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, da data em que a receber para proceder às anotações devidas.

COMPROVAÇÃO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

Recomenda-se às empresas e aos empregados, fornecerem-se reciprocamente, recibos de entrega de documentos.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÕES CONTRATUAIS – HOMOLOGAÇÕES

É obrigatória a assistência da FITEDECA/RS-SC nas rescisões contratuais, com mais de um ano de contrato, que deverão ser homologadas junto a ele. No ato da homologação as empresas apresentarão as guias de recolhimento das Contribuições Sindicais legais e das aprovadas pelas respectivas assembleias gerais dos empregados a favor da FITEDECARSSC.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PREVIO – CONDIÇÕES

DISPENSA - A empresa dispensará o seu empregado do cumprimento do aviso prévio, quando ele, no seu curso, obtiver novo emprego.

REDUÇÃO - No início do cumprimento do aviso prévio o empregado optará pela redução da jornada diária, no seu início ou no seu término, ou pela redução do tempo total do aviso prévio.

COMUNICAÇÃO - A dispensa do empregado de comparecimento à empresa, no decorrer do aviso prévio, deverá ser anotada na comunicação do aviso.

SUSPENSÃO - O aviso prévio será suspenso se, durante o seu curso, o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto, após a alta.

FALTA GRAVE - A empresa fará constar na comunicação do aviso de dispensa a falta grave que motivar a demissão por justa causa.

ALTERAÇÕES - Durante o cumprimento do aviso prévio ficam vedadas as alterações contratuais, salvo no caso de reversão ao cargo anterior, se o empregado for exercente de cargo de confiança ou se for mais favorável ao trabalhador.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIENCIA/ESTAGIÁRIO

O contrato de experiência não poderá ser celebrado por prazo inferior a 30 (trinta) dias, devendo a empresa fornecer cópia do mesmo ao empregado, no ato da admissão.

ADMISSÃO DE ESTAGIÁRIOS MENORES

Fica estabelecido o limite de admissão ou aceitação de menores ou estagiários, enquadrados em programas especiais ou na Lei nº. 6494/77, em 40% (quarenta por cento) do número total de empregados, por estabelecimento, desde que tais atos não impliquem em demissões de empregados.

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

Estabilidade Geral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ESTABILIDADES

ESTABILIDADES NO EMPREGO GESTANTE - A empresa garantirá emprego e/ou salário à sua empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto.

SERVICO MILITAR - A empresa garantirá emprego ou salário ao seu empregado que ficar afastado do serviço para a prestação do serviço militar obrigatório, desde o seu efetivo engajamento e até 60 (sessenta) dias após a baixa.

PRÉ-APOSENTADORIA - Todo empregado com 5 anos ou mais de contrato, que estiver, no máximo, a 02 (dois) anos da aposentadoria por tempo de contribuição, proporcional ou integral,

ou ainda por idade, gozará de estabilidade no emprego até a data da aquisição do direito à aposentadoria.

Parágrafo 1º - O empregado que não informar e comprovar, por escrito, ao empregador a aquisição do seu direito à estabilidade no prazo de 90 (noventa) dias, a contar do momento em que adquirir o direito, perderá a garantia instituída nesta cláusula.

Parágrafo 2º - O empregado que não requerer a sua aposentadoria no prazo de 90 (noventa) dias a contar do momento em que adquirir o direito perderá a garantia instituída nesta cláusula.

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

Parágrafo 4º - Havendo divergência entre o empregado e seu empregador quanto à contagem do tempo de contribuição para aquisição do direito aos benefícios mencionados no caput, será concedido um prazo adicional de 30 (trinta) dias para que o trabalhador obtenha documentação oficial hábil para a desejada comprovação.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CURSOS E REUNIÕES

Os cursos ou reuniões promovidas pela empresa, com o comparecimento obrigatório do empregado, serão realizados durante a jornada normal de trabalho e, excedendo esta, as horas correspondentes serão remuneradas como extraordinárias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

a). A duração normal da jornada de trabalho poderá se estender em até 12 horas diárias, não podendo ultrapassar 44 horas semanais, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata no art. 59 da CLT, e ser acrescida de horas suplementares em número não excedente a 02(duas) horas por dia, respeitada a seguinte sistemática:

b). O número máximo de horas a serem compensados dentro do respectivo mês será para +44h e para -44h (+ ou - quarenta e quatro) horas por trabalhador. As horas excedentes ou faltantes ao limite previsto no item anterior serão pagas como extras e acrescidas do adicional previsto neste Acordo Coletivo ou descontadas somente o valor da hora sem prejuízo no DSR.

c). A empresa que se utilizar da compensação deverá adotar controle de ponto da carga horária do empregado.

d). A compensação de horas normais dar-se-á sempre de segunda feira a sábado, em caso de trabalho em dias de feriado ou domingos as horas para compensação valem por duas cada, salvo quando o contrato individual de trabalho prever os domingos como horários normais de trabalho.

Parágrafo Único – Fica determinada neste Acordo que as horas suplementares para Banco de horas ou compensação serão acumuladas e calculadas sobre a carga horária semanal,

somadas a toda carga horaria mensal de cada funcionário de segunda a sábado, calculando o que deverá ser o montante de horas normais do mês e as horas excedentes entram para banco de horas que segue as regras do item b desta cláusula ou sendo estas pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) ou compensadas com folgas, entre segunda a sábado. O pagamento ou descontos de horas adicionais ou faltantes podem ser feito trimestral, semestral ou anual conforme a empresa adotar melhor prática limitado há 44 horas no momento em que for executar os descontos ou o pagamento sempre pegando a base do primeiro mês que venceu, ou seja, nunca deixar acumular mais do que 3, 6 ou 12 meses as horas vencidas do primeiro mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

Ressalvado o disposto da **clausula 20ª E 21ª** deste acordo Coletivo e no caso de a empresa não optar pelo banco de horas conforme Cláusula 20ª, a empresa pagará ao empregado que laborar além da sua jornada normal de trabalho, o adicional de 50% (cinquenta por cento), para as 2 (duas) primeiras horas e de 100% (Cem por cento), para as demais, adicional este sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro - As horas extras despendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, deverão ser pagas com a aplicação dos percentuais estabelecidos no “caput” desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Sempre que ocorrer a prorrogação da jornada de trabalho para 12 horas, a empresa fica obrigada a pagar ou fornecer lanche ao empregado, ou valor de R\$ 16,00 (dezesesseis reais), ou no caso de estender além de 12 horas, fica obrigada a pagar ou fornecer lanche no valor de R\$ 24,00 em labor extraordinário.

Parágrafo único - As despesas de lanches da prorrogação de jornada ou labor extraordinário deverão ser comprovadas pelo empregado através de notas fiscais, exceto quando a empresa fornece o lanche, ficando a empresa obrigada ao ressarcimento até os limites de valores fixados no Parágrafo Segundo acima e tendo até 15 dias corridos após entrega dos comprovantes para fazer o reembolso.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

A empresa liberará o empregado para compensação de horas, não lhe descontando as faltas ao serviço, mas deixando que recupere o horário o tempo que precisou ficar fora do seu trabalho conforme o regramento do Banco de Horas da Cláusula Vigésima, no caso de:

ATESTADOS DE COMPARECIMENTO – Quanto o colaborador receber atestado de comparecimento, em unidades básicas de saúde ou UPAs, limitado a 5 (cinco) dias por ano.

ATESTADOS DE ACOMPANHAMENTO– No caso de o colaborador precisar se ausentar para acompanhar um dependente menor de 12 anos, esposa grávida, idoso ou incapaz de qualquer idade sendo familiar de primeiro grau, limitado a 5 (cinco) dias por ano.

PROVAS ESCOLARES - Em dias de realização de provas escolares do ensino fundamental e médio, desde que comunicado à empresa, com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

INTERNACÃO HOSPITALAR - No caso de internação hospitalar do cônjuge ou de filho menor de 12 (doze) anos de idade ou inválido, mediante comprovação médica, nos termos da **cláusula 30ª** deste Acordo Coletivo, limitado a 5 (cinco) dias por ano.

GESTANTE - No caso da empregada gestante, por consulta médica, mediante comprovação, nos termos da **Cláusula 30ª** deste Acordo Coletivo, ou apresentação de carteira de gestante, devidamente anotada pela repartição de saúde.

PIS – Para o recebimento das parcelas do PIS, salvo se empresa adotar o sistema de pagamento direto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Fica estabelecido o regime de compensação de horas, através de banco de horas, sobre a carga horária normal pactuada, inclusive das horas relativas ao sábado e domingos, quando houver.

1º - Considerando-se possibilidade trabalho aos domingos e feriados, fica estabelecido que, na hipótese de não concessão da folga compensatória previstas na Lei 605/49, serão lançadas em dobro no banco de horas as horas efetivamente trabalhadas nestes dias. 2º - As horas trabalhadas além da jornada normal serão lançadas como horas crédito no banco de horas do empregado, pra posterior compensação por meio de folga, dentro do limite estabelecido pela CLT, não podendo exceder de 3, 6 ou 12 meses.

3º Serão lançadas horas débito no banco de horas do empregado, para posterior compensação, aquelas contratadas, porém não trabalhadas em função de:

a) ausências individuais, com autorização prévia da chefia imediata;

b) recessos ou folgas coletivas ou setORIZADAS, determinadas pelo empregador, sempre comunicadas com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, no mínimo.

4º - O limite para liquidação das horas crédito ou débito do empregado o de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da sua realização.

5º - O empregador emitira a cada 30 (trinta) dias, a contar da data de implantação do regime, relatório individual do saldo do banco de horas do empregado, indicando a posição de horas crédito ou débito, para ciência e controle do empregado, cabendo a este, em caso de divergência, comunicar o fato ao empregador, num prazo Máximo de 5 (cinco) dias.

6º - Na hipótese de saldo credor, a compensação ficara condicionada a autorização da empregadora, que estabelecera as datas e horários, mas convencionais para a sua realização, sendo que as possíveis horas remanescentes após a data limite estabelecendo para a liquidação deverão ser pagas como horas extras.

7º - Na hipótese de saldo devedor, o empregado será convocado a repor as respectivas horas, a critério do empregador, em quaisquer dias da semana, inclusive domingos e feriados,

observando o limite diário de trabalho estabelecido pela CLT ou deste acordo e a concessão de repouso semanal. As horas não compensada após a data limite estabelecida para a liquidação deverão ser descontadas sem prejuízo ao DSR.

8° - O empregado fica obrigado a atender a determinação do empregador para compensação das horas débito, sob pena de sofrer o desconto das referidas horas, ressalvadas as ausências justificadas, condição está em que as horas correspondentes continuarão a débito no banco de horas, para posterior compensação.

9° - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o possível saldo credor de horas será pago na sua totalidade, como horas extras, enquanto que o saldo devedor será descontado das verbas de rescisão.

10° - As horas lançadas e liquidadas no banco de horas, decorrentes de regime de trabalho aqui estabelecido, não gerarão reflexo em parcela legal ou contratual, ressalvadas aquelas não compensadas no prazo ajustado e quitadas, ou devidas, ou em decorrência da rescisão do contrato de trabalho, quando serão devidas como extraordinárias.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – INTERVALOS

Esta cláusula moderniza a gestão do tempo, atendendo tanto o funcionário (que ganha tempo para assuntos pessoais) quanto a empresa (que ganha flexibilidade para eventos e turnos distintos).

DA GESTÃO DOS INTERVALOS INTRAJORNADA E PAUSAS

Visando atender às necessidades operacionais da empresa, que atua com eventos e prestação de serviços terceirizados, e ao mesmo tempo possibilitar que os colaboradores conciliem suas atividades profissionais com demandas pessoais (como estudos, idas a bancos, lojas, etc.), as partes acordam, com base no Art. 611-A, incisos II e III da CLT, as seguintes regras de intervalo:

Observação: Fica determinado que o **sistema de ponto** aqui mencionado se define por ponto biométrico digital ou aplicativo homologado ou eventualmente deverá ser registrado por mensagem de whatsapp do seu próprio número de celular dentro grupo determinado pela empresa para este registro eventual como esquecimentos ou ponto danificado ou trabalhos externos.

Parágrafo Primeiro: Do Intervalo Intrajornada (Padrão e Reduzido)

Para jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias, o intervalo para repouso e alimentação terá duração mínima de 30 (trinta) minutos, conforme permitido pelo Art. 611-A da CLT.

O tempo exato de intervalo de cada colaborador (seja 30 minutos, 1 hora ou outro) será definido e formalizado por meio de um Termo Aditivo individual, contrato de trabalho ou na convocação.

Para Jornadas inferiores a 6 (seis) horas, o empregado tem o direito de fazer intervalo para descanso/lanches de até 15 (quinze) minutos após a quarta hora de trabalho e estes serão

computados como tempo de serviço na jornada diária, porém é **obrigatório o registro fidedigno de saída e retorno** no sistema de ponto, desde descanso.

Parágrafo Segundo: Do Intervalo Elastecido (Jornada Fracionada).

Fica autorizada a adoção de um intervalo intrajornada elastecido (fracionado) de até **6 (seis) horas**, permitindo que o colaborador execute sua jornada em turnos distintos (ex: manhã e noite). Esta modalidade visa permitir que o colaborador utilize o período intermediário para seus compromissos pessoais e/ou de estudo, conforme *caput* desta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Do Registro Obrigatório.

Em **todas** as modalidades de intervalo intrajornada (reduzido, padrão ou elastecido), o período de fruição não será computado como tempo à disposição do empregador, sendo **compulsório o registro fidedigno de saída e retorno** no sistema de ponto.

Parágrafo Quarto: Das Pausas Curtas (Tolerância).

Ficam estabelecido que as pequenas pausas usufruídas durante a jornada de trabalho a qualquer tempo, como café ou idas ao banheiro, que somadas não excedam **15 (quinze) minutos** diários, serão toleradas e computadas como tempo à disposição do empregador, não sendo necessário o seu registro no ponto.

Parágrafo Quinto: Da Regra para Pausas Acima da Tolerância

Quando o colaborador necessitar de uma pausa para refeições e fins pessoais que exceda a tolerância de 15 (quinze) minutos (Parágrafo Quarto), mas que não se confunda com seu intervalo principal, ele deverá **obrigatoriamente registrar a saída e o retorno no ponto**, sendo este tempo descontado de seu banco de horas ou folha de pagamento.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA FIDEDIGNIDADE DO CONTROLE DE JORNADA E DAS AUSÊNCIAS INDEVIDAS.

Parágrafo Primeiro: Da Responsabilidade pelo Registro.

O registro de ponto é o documento oficial e fidedigno da jornada de trabalho. O funcionário é o único responsável pela marcação correta e imediata de todos os seus horários de entrada, saída e intervalos, conforme estipulado neste acordo.

Parágrafo Segundo: Da Proibição de Saída Sem Registro.

Fica expressamente **proibida** a ausência do local de trabalho (prédio e dependências da empresa ou local que a empresa esteja prestando serviços) durante o expediente para tratar de assuntos pessoais ou qualquer outro não autorizado, **sem o devido e imediato registro de saída** no sistema de ponto.

Parágrafo Terceiro: Do Risco de Acidente de Trabalho (Alerta Grave).

A empresa **ALERTA** que a prática de se ausentar do ambiente de trabalho mantendo o registro de ponto "ativo" (indicando "trabalhando") configura uma fraude que expõe o empregador a riscos graves e imensuráveis. Caso o funcionário sofra um acidente fora da empresa enquanto o seu ponto indica que ele deveria estar trabalhando, este poderá ser indevidamente caracterizado como **Acidente de Trabalho** (nos termos da Lei 8.213/91), gerando um passivo legal, previdenciário e financeiro para a empresa, mesmo que o funcionário esteja tratando de assuntos estritamente pessoais.

Parágrafo Quarto: Do Enquadramento da Falta Grave.

A constatação da prática descrita nos Parágrafos Segundo e Terceiro, através de auditoria de ponto, controles de acessos, sistemas de segurança, testemunhas ou outros meios de prova admitidos, será considerada **FALTA GRAVE** e uma quebra total da confiança (fidúcia) contratual. A conduta será enquadrada, conforme o caso, como:

a) Ato de Indisciplina: Pelo descumprimento das normas deste Acordo Coletivo e do regulamento interno da empresa (Art. 482, alínea 'h' da CLT).

b) Ato de Improbidade: Pela ação deliberada de fraudar o registro de ponto, visando obter vantagem indevida (remuneração por tempo não trabalhado) e expondo a empresa aos riscos citados no Parágrafo Terceiro (Art. 482, alínea 'a' da CLT).

Parágrafo Quinto: Da Penalidade Máxima - Dada a gravidade da conduta e a quebra de confiança, a comprovação da fraude no registro de ponto sujeitará o empregado à aplicação da penalidade máxima, qual seja, a rescisão do contrato de trabalho por **JUSTA CAUSA**, independentemente da aplicação prévia de advertências ou suspensões.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 13º SALÁRIO- EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

O empregado que ficar afastado do trabalho percebendo "auxílio-doença" ou "auxílio enfermidade", por período de até 6 (seis) meses, no mesmo ano, perceberá da empresa o pagamento do 13º Salário proporcional ao período efetivamente trabalhado.

13º SALÁRIO – MULTA - Fica estabelecida a multa de 1 (um) dia de salário por dia de atraso, em favor do empregado, a ser paga pela empresa que efetuar o pagamento do 13º. Salário após o dia 20 (vinte) de dezembro do respectivo ano, desde que sem motivo justificado para o fato.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRAZO PARA O PAGAMENTO DAS FÉRIAS

A empresa pagará a remuneração das férias do seu empregado até a data do seu início.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A empresa manterá no seu estabelecimento:

ASSENTOS - nos locais de trabalho, para uso dos empregados que tenham por atividade o atendimento ao público, nos termos da Portaria nº. 3214, de 8-6-1978, do Ministério do Trabalho.

LOCAL PARA REFEIÇÕES - desde que não dispensem seus empregados pelo período necessário para fazerem lanches ou refeições, devendo ser o local apropriado e em condições de higiene para tal fim.

LIVRO PONTO - ou cartão mecanizado, com a obrigatoriedade de o empregado registrar a sua presença ao trabalho, com horário de início, intervalos e encerramento da jornada de trabalho, bem como de eventual trabalho extraordinário. Observação: quantidades de marcações ímpares no dia de trabalho, o relógio ponto não poderão fechar o cálculo do turno, sendo assim a ocultação de uma marcação de forma manual, para que fique em quantidades pares de marcações e dê fechamento do dia.

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – UNIFORME

Sempre que a empresa exigir que o empregado use uniforme, deverá fornecê-lo gratuitamente.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADO MEDICO/ODONTOLOGICO

A empresa aceitará, para todos os efeitos, somente atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos por profissionais do INSS ou conveniados com este ou com a FITEDECA/RS-SC, mediante recibo ou protocolo.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 13.º SALÁRIO-EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

O empregado que ficar afastado do trabalho percebendo "auxílio-doença" ou "auxílio enfermidade", por período de até 6 (seis) meses, no mesmo ano, perceberá da empresa o pagamento do 13º Salário proporcional ao período efetivamente trabalhado.

13º SALÁRIO – MULTA - Fica estabelecida a multa de 1 (um) dia de salário por dia de atraso, em favor do empregado, a ser paga pela empresa que efetuar o pagamento do 13º. Salário após o dia 20 (vinte) de dezembro do respectivo ano, desde que sem motivo justificado para o fato.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO DA ENTIDADE SINDICAL A EMPRESA

A empresa permitirá que a FITEDECA/RS-SC distribua boletins, jornais e comunicações de interesse da categoria profissional, sem enfoques políticos partidários e conteúdos contrários aos interesses da empresa, mediante autorização específica da empresa.

Parágrafo Único – A empresa permitirá a divulgação, em quadro de avisos, com acesso aos empregados, de editais, avisos, comunicados, notícias sindicais, editados pela FITEDECA/RS-SC, sem enfoques político-partidários e conteúdo contrário aos interesses da empresa, mediante autorização específica da empresa.

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

A FITEDECA/RS-SC poderá agir como substitutos processual de todos os integrantes da categoria por ela representadas e abrangidas pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho/ACT, independentemente da outorga de procurações e do fato do empregado/empregador substituído por não ser a ela associado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÃO DE CIPA

A empresa comunicará expressamente a FITEDEC/RS-SC, até 30 (trinta) dias antes da realização, a eleição de sua CIPA, facultando ao FITEDECA/RS-SC a sua supervisão.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE PONTO AO SINDICALISTA

A empresa abonará o ponto do seu empregado que exerça o mandato de dirigente da FITEDECA/RS-SC, até o máximo de 1 (uma) falta por mês e 12 (doze) faltas por ano.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COTA DE CUSTEIO SINDICAL FITEDECA/RS-SC

A empresa descontará dos seus empregados beneficiados por este ato normativo e pertencentes à categoria profissional, ora representados pela FITEDECA/RS-SC, a título de Cota de Custeio Sindical com fundamento na Constituição Federal, art. 8º, incisos III e IV, art. 611/612 da CLT, Sumula 86 do TRT4 e segundo decisões tomadas pelos empregados em reunião realizada na respectiva empresa em 20/12/2025, sito a, Rua José Dolabila, nº 1360, Bairro Fátima na Cidade de Caxias do Sul, quando restou decidido e aprovado o presente ato normativo: Para a FITEDECA/RS-SC quantia equivalente a 2/30 (dois trinta avos) da remuneração já reajustada pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, sendo 1/30 (um trinta avos) na folha de pagamento do mês de fevereiro/2026 e 1/30 (um trinta avos) sobre a remuneração vigente na folha de pagamento do mês de março/2026.

Parágrafo Primeiro - O valor do desconto deverá ser depositado “exclusivamente” em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão (www.fitedecarssc.org.br) estabelecido pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura/CNTEEC.

Parágrafo Segundo – A Cota de Custeio não poderá ser recolhida diretamente nos caixas da FITEDECA/RS-SC, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido a CNTEEC.

Parágrafo Terceiro – O compartilhamento do total da cota será efetuado na proporção de **97%** (noventa e sete por cento) para a FITEDECA/RS-SC e **3%** (três por cento) para a Confederação dos Trabalhadores.

Parágrafo Quarto– O valor da cota de custeio reverterá em prol das campanhas salariais e manutenção do custeio financeiro do Plano do Sistema Confederativo.

Parágrafo Quinto – O Recolhimento fora de prazo mencionado nesta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) ocorrerão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COTA DE CUSTEIO SINDICAL PATRONAL SECRASO-RS

Em conformidade com às regras previstas nos artigos 611 a 625 da CLT, que regulamentam os procedimentos para a negociação, celebração, aplicação e execução dos acordos e convenções coletivas de trabalho e pela autonomia coletiva da vontade, que autoriza as entidades sindicais a estabelecerem contribuições fixadas em assembleia, as instituições empregadoras integrantes da categoria representada pelo SECRASO/RS, obrigam-se ao recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal, conforme aprovado nas assembleias gerais extraordinárias realizadas nos dias 12 de março de 2026.

§ 1º. O valor da contribuição a que se refere o caput da presente cláusula corresponde ao percentual de 4% (quatro por cento) do total bruto da folha de pagamento referente ao mês de abril de 2026, já acrescido da recomposição salarial de que trata a cláusula 4ª do presente instrumento coletivo de trabalho.

§ 2º. Fica estabelecido o valor mínimo de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para as instituições cuja folha de pagamento bruta, referente ao mês de abril de 2026, seja igual ou inferior ao valor de R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais). As instituições empregadoras, por outro lado, que não possuem empregados, fica também determinada a obrigatoriedade do recolhimento no valor mínimo de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

§ 3º. O recolhimento da contribuição assistencial deverá ser efetuado mediante guia própria fornecida pelo SECRASO/RS, com vencimento fixado para o dia 10 (dez) de junho de 2026, sendo de responsabilidade do representante legal da pessoa jurídica, solicitá-lo, caso não tenha recebido em até 48 horas, antes do vencimento, através do e-mail marcel@secraso-rs.com.br.

§ 4º. Respeitando-se o princípio constitucional da liberdade de associação, bem como a autonomia da vontade coletiva manifestada pela categoria em assembleia, fica assegurado às

instituições, respeitando o Tema 935 do STF, o direito de manifestação expressa de oposição à contribuição assistencial, nos termos e prazos definidos pelas Assembleias, conforme as seguintes condições:

I – A manifestação poderá ser apresentada de forma presencial, no ato da Assembleia Geral realizada para a aprovação da presente cláusula, mediante manifestação individualizada do representante legal da instituição;

II – Alternativamente, poderá ser formalizada por escrito, mediante carta assinada pelo Representante Legal ou Procurador devidamente constituído com Procuração registrada para os devidos fins, acompanhada de cópias da Ata de Eleição e Posse da Diretoria vigente e do Estatuto Social/Contrato Social, acompanhado de auto declaração de pertencimento à categoria sindical patronal representada pelo SECRASO/RS;

§ 5º. A manifestação escrita de oposição de que trata o inciso II, do §4º supra alinhado, deverá ser entregue presencialmente na sede do SECRASO/RS, em horário comercial, no prazo preclusivo de até 7 (sete) dias úteis contados da data do depósito desta CCT no sistema do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com emissão de protocolo formal de recebimento pela tesouraria do sindicato;

§ 6º. Findo o prazo previsto no §5º anterior, sem manifestação formal, será presumida a concordância tácita da instituição quanto à obrigatoriedade do recolhimento da contribuição assistencial.

§ 7º — O inadimplemento da obrigação de recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a instituição empregadora ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados pro rata die.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PREVALENCIA DE CONDIÇÕES JA EXISTENTES

As cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas pela empresa ao seu empregado, as quais deverão ser mantidas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – ULTRATIVIDADE

As cláusulas normativas deste Acordo Coletivo de Trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONCILIAÇÃO DAS DIVERGENCIAS

As controvérsias resultantes da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas perante a Egrégia Justiça do Trabalho, nas localidades com jurisdição de Varas do Trabalho e, nas demais localidades, perante a egrégia Justiça Civil.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITOS E DEVERES

Além das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais ou coletivos das partes convenientes e dos membros das categorias representadas, serão regidos pela “Consolidação das Leis do Trabalho”, legislação complementar, “Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS” e “Programa de Integração Social - PIS”.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – MULTAS

A empresa que descumprir cláusulas deste acordo arcará com a multa equivalente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo regional, (grupo três) desde que inexistente na legislação multa específica e em valor maior, a favor da parte prejudicada (empregado ou FITEDECA/RS-SC).

Parágrafo Único – A empresa que não cadastrar o seu empregado no PIS, até 1 (um) ano após a sua admissão ou omitir o seu nome na RAIS, até esse mesmo prazo, sofrerá multa no valor de 1 (um) salário mínimo regional (grupo três) que reverterá a favor do empregado prejudicado.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REAVALIAÇÃO SALARIAL

As cláusulas do presente termo poderão ser reavaliadas pelas partes, de comum acordo, a qualquer tempo, passando a vigorar a partir do mês seguinte à reavaliação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o Sindicato Profissional se obriga a formular proposta para a empresa, com base da prorrogação, renúncia ou revogação parcial ou total do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

As negociações previstas na cláusula anterior deverão ultimar-se até a data de 15 (quinze) de novembro de 2026, inclusive na fase administrativa, junto às Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTOS OBRIGATORIOS

A empresa fornecerá ao seu empregado:

RECIBO - Recibo ou envelope de pagamento, no ato do pagamento dos salários, discriminando os pagamentos e descontos efetuados, devendo constar o número de horas normais e extras trabalhadas, o montante de vendas sobre as quais incidam as comissões e percentagens, bem como o valor a ser recolhido ao FGTS.

ASSINATURA DO HOLERITE: A folha de pagamento poderá ser assinada em qualquer forma digital válida, ou pelo GOV, ou até mesmo manuscrita digital por telas de dispositivos móveis, desde que aceito pela empresa e poderá ser assinado em até 5 dias úteis após o recebimento do salário, este será assinado para comprovar que recebeu o Holerite, que as informações estão corretas e que recebeu os valores mencionados nele.

COMPROVANTE DE PAGAMENTO: O comprovante de pagamento emitido através Banco, será considerado como confirmação de pagamento, não havendo necessidade da assinatura do holerite para comprovação final de que o salário e demais valores foram executados.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS - Relação de Salários de Contribuições, quando do término do contrato de trabalho, durante o período trabalhado e até 36 (trinta e seis) meses, conforme formulário oficial da Previdência Social.

IMPOSTO DE RENDA - Informe Anual de Rendimentos para fins de Imposto de Renda, desde que requerido pelo empregado.

EDISON COSTA MARQUES

Presidente

FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIF

ISMAEL FERREIRA VARELA

Diretor

ISMAEL FERREIRA VARELA LTDA

FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO

Presidente

SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS