

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO/ACT 2026/2027

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043000/2026

DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 24/09/2026 ÀS 11:56

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

GA EDUCACAO LTDA., CNPJ n. 87.133.666/0001-04, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). CELSO KIPERMAN;

ARTMED PANAMERICANA EDITORA LTDA., CNPJ n. 05.802.579/0001-20, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). CELSO KIPERMAN;

ALGETEC TECNOLOGIA INDUSTRIA E COMERCIO LTDA, CNPJ n. 14.007.145/0001-29, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). CELSO KIPERMAN;

MDS CURSOS E CONCURSOS LTDA, CNPJ n. 17.887.699/0001-56, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). CELSO KIPERMAN;

celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO/ACT**, 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 setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O 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 aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho salário normativo mensal, observados a jornada contratual e o estabelecimento de lotação, nos valores a seguir, vigentes a partir de 1º de setembro de 2026:

I - Estabelecimentos localizados na **Região Sul: R\$ 2.022,80** (dois mil e vinte e dois reais e oitenta centavos) para a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais e **R\$ 1.622,40** (mil seiscentos e vinte e dois reais e quarenta centavos) para a jornada de 180 (cento e oitenta) horas mensais;

II - Estabelecimentos localizados na **Região Norte: R\$ 1.905,20** (mil novecentos e cinco reais e vinte centavos) para a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais e **R\$ 1.558,80** (mil quinhentos e cinquenta e oito reais e oitenta centavos) para a jornada de 180 (cento e oitenta) horas mensais;

III - Estabelecimentos localizados na **Região Nordeste: R\$ 1.858,15** (mil oitocentos e cinquenta e oito reais e quinze centavos) para a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais e **R\$ 1.520,31** (mil quinhentos e vinte reais e trinta e um centavos) para a jornada de 180 (cento e oitenta) horas mensais;

IV - Estabelecimentos localizados na **Região Sudeste: R\$ 2.055,73** (dois mil e cinquenta e cinco reais e setenta e três centavos) para a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais e **R\$ 1.681,96** (mil seiscentos e oitenta e um reais e noventa e seis centavos) para a jornada de 180 (cento e oitenta) horas mensais;

V - **R\$ 1.881,67** (mil oitocentos e oitenta e um reais e sessenta e sete centavos) para Estabelecimentos localizados na **Região Centro-Oeste: a** jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais e **R\$ 1.539,55** (mil quinhentos e trinta e nove reais e cinquenta e cinco centavos) para a jornada de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

Parágrafo Primeiro - Para eventuais outras jornadas, com diferentes cargas horárias, o piso salarial será calculado proporcionalmente à carga horária contratada, tomando-se por base o valor previsto nesta cláusula para a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais correspondente à respectiva região de lotação do empregado.

Parágrafo Segundo - Para fins de aplicação dos pisos previstos nesta cláusula, será considerada a região geográfica correspondente ao estabelecimento de lotação do empregado.

Parágrafo Terceiro - Para o cálculo das férias do empregado remunerado por comissões, será observada a média das comissões percebidas nos 12 (doze) meses anteriores à concessão, na forma da legislação. Para o décimo terceiro salário, será observada a média correspondente aos meses trabalhados no respectivo ano, com o ajuste legal da parcela variável de dezembro.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

Parágrafo Primeiro - Sobre os salários nominais de **31 de agosto de 2026**, incidirá o percentual de reajuste correspondente à faixa salarial do empregado, sendo aplicado para os salários devidos a partir de 1º de setembro de 2026, conforme a tabela a seguir:

Faixa Salarial	% de Reajuste
Até R\$ 1.999,99	7,00%
R\$ 2.000,00 a R\$ 3.062,71	7,00%
R\$ 3.062,72 a R\$ 4.499,99	6,50%
R\$ 4.500,00 a R\$ 5.986,45	6,50%
R\$ 5.986,46 a R\$ 7.999,99	6,00%
R\$ 8.000,00 a R\$ 9.986,57	6,00%
R\$ 9.986,58 a R\$ 14.170,06	5,50%
R\$ 14.170,07 a R\$ 17.333,33	4,50%
A partir de R\$ 17.333,34	parcela fixa de R\$ 780,00 (setecentos e oitenta reais)

Parágrafo Segundo - Não obstante a exclusão prevista na Cláusula Quadragésima, e nos termos do Parágrafo Terceiro daquela cláusula, a EMPREGADORA, por mera liberalidade, concede aos empregados ocupantes dos cargos de Diretor, Gerente, Gerente Executivo, Coordenador e Especialista, com contrato de trabalho ativo em 31 de agosto de 2026, o mesmo percentual de reajuste nos termos da tabela prevista no Parágrafo Primeiro desta Cláusula, com vigência a partir de 1º de setembro de 2026.

Parágrafo Terceiro - Os empregados abrangidos pelo Parágrafo Primeiro ou pelo Parágrafo Segundo e admitidos até 31 de dezembro de 2025 farão jus ao reajuste integral previsto na respectiva faixa salarial

Parágrafo Quarto - Para os empregados abrangidos pelo Parágrafo Primeiro ou pelo Parágrafo Segundo e admitidos entre 1º de janeiro e 31 de março de 2026, o percentual de reajuste correspondente à respectiva faixa salarial será aplicado proporcionalmente ao número de meses trabalhados até 31 de agosto de 2026, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês completo. O reajuste proporcional incidirá sobre o salário nominal vigente em 31 de agosto de 2026.

Parágrafo Quinto - Os empregados abrangidos pelo Parágrafo Primeiro ou pelo Parágrafo Segundo e admitidos a partir de abril de 2026 não farão jus ao reajuste salarial previsto nesta cláusula.

Parágrafo Sexto - TRANSFERÊNCIA DE DATA-BASE. Em razão da unificação da representação sindical no âmbito do grupo econômico, os empregados que, anteriormente à vigência deste Acordo, integravam categoria profissional cuja data-base era distinta de 1º de setembro farão jus, a título de transição e por uma única vez, à correção salarial de sua data-base anterior, com efeitos a partir daquela data e até 31 de agosto de 2026, apurada da seguinte forma:

I - Pelo percentual de reajuste salarial estabelecido no instrumento coletivo da categoria de origem aplicável à data-base anterior, desde que tal instrumento tenha sido celebrado

e registrado no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até a data de assinatura deste Acordo; ou

II - Não havendo instrumento coletivo celebrado e registrado na forma do inciso I, pela variação acumulada do INPC/IBGE, ou do índice que venha a substituí-lo, apurada nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à respectiva data-base anterior.

Parágrafo Sétimo - A correção prevista no Parágrafo Sexto retroagirá à data-base anterior do empregado, com o pagamento das diferenças salariais do período, e passará a integrar o seu salário nominal vigente em 31 de agosto de 2026, o qual servirá de base de cálculo para a incidência do reajuste previsto no Parágrafo Primeiro desta Cláusula a partir de 1º de setembro de 2026, sem cumulação ou dupla aplicação de índices sobre o mesmo período.

Parágrafo Oitavo - Aplicada a correção de que trata o Parágrafo Sexto, a data-base dos empregados nele referidos passa a ser, para todos os efeitos, 1º de setembro, nos termos da Cláusula Primeira, não subsistindo qualquer direito à observância da data-base anterior. Os valores pagos a esse título são compensáveis na forma da Cláusula quinta.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Poderão ser compensados todos e quaisquer reajustes, correções, adiantamentos, antecipações, aumentos e/ou abonos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação da legislação, sentenças normativas e acordos coletivos, concedidos a partir de 1º de setembro de 2025, inclusive, e até 31 de agosto de 2026.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Os salários serão pagos até o último dia útil do mês trabalhado, condição mais benéfica do que a prevista no artigo 459, § 1º, da CLT.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A EMPREGADORA poderá descontar dos salários dos seus empregados, consoante o artigo 462 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), além do permitido por lei, também seguros de vida em grupo, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, planos ou convênios médicos odontológicos, medicamentos, transporte, empréstimos pessoais, contribuições a associações, clubes e outras agremiações e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

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

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO

Admitido empregado para exercer a mesma função e o mesmo nível de outro dispensado sem justa causa, será garantido ao novo empregado salário igual ao do empregado de menor salário na função e nível correspondentes, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

Parágrafo Único - Não se incluem nesta garantia os **cargos de confiança**, incluindo **Diretor, Gerente, Gerente Executivo, Coordenador e Especialista**, as funções que sejam exercidas exclusivamente por um único empregado na EMPREGADORA, bem como os casos de remanejamento interno.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias que não forem regularmente lançadas e compensadas no banco de horas serão remuneradas com adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro - As horas prestadas em domingos e feriados serão compensadas com folga correspondente. Na ausência de folga compensatória, serão remuneradas em dobro, sem prejuízo do repouso semanal remunerado, na forma da legislação.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

As horas trabalhadas entre 22h de um dia e 5h do dia seguinte serão remuneradas com adicional de 30% (trinta por cento) sobre a hora diurna, observadas a hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos e, quando aplicável, a incidência do adicional sobre a prorrogação do trabalho noturno.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO

O vale-refeição será concedido por dia útil trabalhado, observados os valores definidos de acordo com a região do estabelecimento de lotação do empregado e sua jornada contratual.

Parágrafo Primeiro - Os valores estão estabelecidos por região, com o objetivo de assegurar o poder de compra dos empregados inseridos em diferentes regiões do país. Da mesma forma, a presente cláusula busca estabelecer critérios uniformes de concessão e de descontos, garantindo a unicidade do benefício. Os valores são os seguintes:

I - Estabelecimentos localizados na **Região Sul**: no período de 1º de outubro a 31 de dezembro de 2026, **R\$ 37,40** (trinta e sete reais e quarenta centavos) por dia útil para a jornada mensal de 220 (duzentas e vinte) horas e **R\$ 25,00** (vinte e cinco reais) por dia útil para a jornada mensal inferior a 220 horas, inclusive a jornada de 180 (cento e oitenta) horas; a partir de 1º de janeiro de 2027, **R\$ 39,30** (trinta e nove reais e trinta centavos) e **R\$ 26,20** (vinte e seis reais e vinte centavos), respectivamente;

II - Estabelecimentos localizados na **Região Norte**: no período de 1º de outubro a 31 de dezembro de 2026, **R\$ 32,40** (trinta e dois reais e quarenta centavos) por dia útil para a jornada mensal de 220 (duzentas e vinte) horas e **R\$ 21,60** (vinte e um reais e sessenta centavos) por dia útil para a jornada mensal inferior a 220 horas, inclusive a jornada de 180 (cento e oitenta) horas; a partir de 1º de janeiro de 2027, **R\$ 34,00**

(trinta e quatro reais) e **R\$ 22,70** (vinte e dois reais e setenta centavos), respectivamente;

III - Estabelecimentos localizados na **Região Nordeste**: no período de 1º de outubro a 31 de dezembro de 2026, **R\$ 32,40** (trinta e dois reais e quarenta centavos) por dia útil para a jornada mensal de 220 (duzentas e vinte) horas e **R\$ 21,60** (vinte e um reais e sessenta centavos) por dia útil para a jornada mensal inferior a 220 horas, inclusive a jornada de 180 (cento e oitenta) horas; a partir de 1º de janeiro de 2027, **R\$ 34,00** (trinta e quatro reais) e **R\$ 22,70** (vinte e dois reais e setenta centavos), respectivamente;

IV - Estabelecimentos localizados na **Região Sudeste**: no período de 1º de outubro a 31 de dezembro de 2026, **R\$ 37,40** (trinta e sete reais e quarenta centavos) por dia útil para a jornada mensal de 220 (duzentas e vinte) horas e **R\$ 25,00** (vinte e cinco reais) por dia útil para a jornada mensal inferior a 220 horas, inclusive a jornada de 180 (cento e oitenta) horas; a partir de 1º de janeiro de 2027, **R\$ 39,30** (trinta e nove reais e trinta centavos) e **R\$ 26,20** (vinte e seis reais e vinte centavos), respectivamente;

V - Estabelecimentos localizados na **Região Centro-Oeste**: no período de 1º de outubro a 31 de dezembro de 2026, **R\$ 37,40** (trinta e sete reais e quarenta centavos) por dia útil para a jornada mensal de 220 (duzentas e vinte) horas e **R\$ 25,00** (vinte e cinco reais) por dia útil para a jornada mensal inferior a 220 horas, inclusive a jornada de 180 (cento e oitenta) horas; a partir de 1º de janeiro de 2027, **R\$ 39,30** (trinta e nove reais e trinta centavos) e **R\$ 26,20** (vinte e seis reais e vinte centavos), respectivamente.

Parágrafo Segundo - O benefício será devido nos dias de trabalho presencial ou remoto, observadas as regras da EMPREGADORA para admissões, desligamentos, férias, afastamentos e faltas.

Parágrafo Terceiro - O vale-refeição não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, observadas a legislação aplicável e as regras do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

Parágrafo Quarto - A participação do empregado no custeio do benefício será de 20% (vinte por cento) até dezembro de 2026, observados os limites do PAT, e reduzida para 18% (dezoito por cento) a partir de janeiro de 2027.

Parágrafo Quinto - O benefício poderá ser convertido, total ou parcialmente, em vale-alimentação, mediante solicitação do empregado e observância das regras operacionais estabelecidas pela EMPREGADORA e da legislação aplicável.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA ALIMENTAÇÃO

A partir de 1º de outubro de 2026, será assegurada cesta alimentação mensal a todos os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho – independentemente da empresa do grupo econômico da EMPREGADORA à qual estejam vinculados ou da região de lotação – que recebam salário nominal mensal igual ou inferior a 4 (quatro) vezes o salário normativo aplicável à respectiva região e jornada de trabalho, no valor mensal de **R\$ 172,00** (cento e setenta e dois reais), independentemente da jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro - O valor será revisto em comparação ao ano anterior, de acordo com o índice inflacionário observado para o período: 4,24% (quatro vírgula vinte e quatro por cento).

Parágrafo Segundo - O benefício poderá ser fornecido por meio de crédito em cartão, nas modalidades vale-alimentação ou vale-refeição, conforme opção disponibilizada ao empregado e observadas as regras operacionais da EMPREGADORA.

Parágrafo Terceiro - A participação do empregado no custeio do benefício, quando existente, ficará limitada aos percentuais permitidos pelo Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e pela legislação aplicável.

Parágrafo Quarto - A cesta alimentação não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, observada a legislação aplicável.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIO MÉDICO

A EMPREGADORA manterá plano de assistência médica de adesão facultativa aos empregados abrangidos por este Acordo, observados o desenho, a rede credenciada, as modalidades e as regras de coparticipação definidos em política interna, que poderão ser revistos a qualquer tempo, preservadas as condições mais favoráveis já praticadas.

Parágrafo Único - A inclusão de familiares ou dependentes é facultativa e terá o custo suportado pelo empregado, mediante autorização expressa para desconto em folha. O disposto nesta cláusula regula integralmente a matéria e prevalece, para os empregados abrangidos, sobre qualquer disposição equivalente de convenção coletiva de trabalho.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

Ao empregado afastado em decorrência de acidente de trabalho típico, excluído o acidente de trajeto, e em gozo do correspondente benefício previdenciário, a EMPREGADORA complementarará o valor bruto do benefício até o limite do salário base que seria devido se estivesse trabalhando, a partir do 16º dia de afastamento e pelo prazo máximo de seis meses.

No afastamento por incapacidade temporária de natureza não acidentária, nela incluído, para os fins desta cláusula, o afastamento decorrente de acidente de trajeto, a complementação não será devida.

Parágrafo Primeiro - A complementação prevista nesta cláusula fica condicionada à apresentação, pelo EMPREGADO, da carta de concessão, do histórico de créditos e do comprovante do primeiro pagamento realizado pelo INSS.

Parágrafo Segundo - Os documentos deverão ser protocolados junto à EMPREGADORA no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, contado da data do primeiro recebimento do benefício previdenciário.

Parágrafo Terceiro - O descumprimento do prazo previsto no parágrafo anterior, salvo impossibilidade absoluta devidamente comprovada, implicará a perda do direito à complementação relativa ao respectivo afastamento, não sendo devido qualquer pagamento retroativo ou indenização substitutiva.

Parágrafo Quarto - O atraso na análise, concessão ou pagamento do benefício pelo INSS não prejudicará o empregado, iniciando-se o prazo previsto no Parágrafo Segundo somente na data do efetivo recebimento da primeira parcela.

Parágrafo Quinto - Os prazos máximos de complementação de seis meses, para afastamento acidentário, serão contados a partir do 16º dia de afastamento, independentemente da data de apresentação dos documentos.

Parágrafo Sexto - Valores eventualmente antecipados pela EMPREGADORA poderão ser compensados após a apuração definitiva do benefício previdenciário, mediante demonstrativo fornecido ao empregado.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

No falecimento do empregado, a EMPREGADORA pagará aos dependentes ou sucessores legalmente habilitados auxílio funeral equivalente a um salário normativo da jornada de 220 horas, juntamente com as verbas rescisórias. Fica dispensada dessa obrigação a EMPREGADORA que mantenha seguro de vida com cobertura de auxílio funeral em valor igual ou superior ao previsto nesta cláusula.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO-CRECHE

A partir de 01 de outubro de 2026, a EMPREGADORA reembolsará às empregadas as despesas comprovadamente pagas com creche ou instituição regularmente constituída para atendimento de seus filhos ou dependentes legais, desde que não tenham sido reembolsadas por outra fonte, observado o limite mensal por

dependente conforme a faixa de salário nominal da empregada e a idade do dependente, nos termos a seguir:

Parágrafo Primeiro - Para empregadas com salário nominal mensal de até **R\$ 8.000,00**:

I - Até **R\$ 960,00** (novecentos e sessenta reais) mensais, para dependente de zero a três anos;

II - Até **R\$ 639,00** (seiscentos e trinta e nove reais) mensais, para dependente com mais de três e até cinco anos; e

III - Até **R\$ 446,00** (quatrocentos e quarenta e seis reais) mensais, para dependente com mais de cinco e até sete anos.

Parágrafo Segundo - Para empregadas com salário nominal mensal de **R\$ 8.000,01** a **R\$ 12.000,00**: I - Até **R\$ 768,00** (setecentos e sessenta e oito reais) mensais, para dependente de zero a três anos;

II - Até **R\$ 511,20** (quinhentos e onze reais e vinte centavos) mensais, para dependente com mais de três e até cinco anos; e

III - Até **R\$ 356,80** (trezentos e cinquenta e seis reais e oitenta centavos) mensais, para dependente com mais de cinco e até sete anos.

Parágrafo Terceiro - Para empregadas com salário nominal mensal de **R\$ 12.000,01** a **R\$ 15.000,00**:

I - Até **R\$ 537,60** (quinhentos e trinta e sete reais e sessenta centavos) mensais, para dependente de zero a três anos;

II - Até **R\$ 357,84** (trezentos e cinquenta e sete reais e oitenta e quatro centavos) mensais, para dependente com mais de três e até cinco anos; e

III - Até **R\$ 249,76** (duzentos e quarenta e nove reais e setenta e seis centavos) mensais, para dependente com mais de cinco e até sete anos.

Parágrafo Quarto - Para empregadas com salário nominal mensal acima de **R\$ 15.000,00**:

I - Até **R\$ 322,56** (trezentos e vinte e dois reais e cinquenta e seis centavos) mensais, para dependente de zero a três anos;

II - Até **R\$ 214,70** (duzentos e quatorze reais e setenta centavos) mensais, para dependente com mais de três e até cinco anos; e

III - Até **R\$ 149,86** (cento e quarenta e nove reais e oitenta e seis centavos) mensais, para dependente com mais de cinco e até sete anos.

Parágrafo Quinto - Os limites previstos nos Parágrafos Primeiro a Quarto serão aplicados de forma escalonada, conforme a ordem dos dependentes elegíveis, observada a ordem decrescente de idade no mês de competência: 100% (cem por cento) do limite aplicável para o primeiro dependente; 85% (oitenta e cinco por cento) para o segundo dependente; e 70% (setenta por cento) para o terceiro dependente. Não haverá reembolso-creche em relação ao quarto dependente e seguintes.

Parágrafo Sexto - O reembolso fica condicionado à apresentação de comprovante da despesa, emitido em nome da empregada, do dependente ou de seu responsável legal, no prazo e pelo canal estabelecidos pela EMPREGADORA.

Parágrafo Sétimo - O benefício também será concedido ao empregado que detenha a guarda judicial do dependente, mediante apresentação da respectiva documentação comprobatória.

Parágrafo Oitavo - O reembolso será efetuado juntamente com o pagamento mensal dos salários e ficará limitado ao valor efetivamente comprovado, ainda que os limites estabelecidos nesta cláusula sejam superiores à despesa realizada.

Parágrafo Nono - O reembolso-creche possui natureza indenizatória, não se incorpora à remuneração e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

Parágrafo Décimo - A concessão do benefício observará os requisitos legais aplicáveis à substituição da obrigação prevista no artigo 389, §§ 1º e 2º, da CLT.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Será devido ao empregado com dez ou mais anos de serviços contínuos prestados à mesma EMPREGADORA que se aposentar, por ocasião de seu desligamento definitivo, uma indenização única equivalente ao último salário nominal.

Ressalvadas as condições mais favoráveis, a EMPREGADORA se resguarda a liberalidade de ofertar, a título de reconhecimento ou gratificação uma indenização com esses fins.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

A EMPREGADORA, ao implantar processos de automação, informatização ou novas tecnologias promoverá treinamento aos empregados diretamente afetados sempre que necessário ao desempenho seguro e adequado das novas atividades.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO À GESTANTE

A empregada gestante terá garantia de emprego e salário desde a confirmação da gravidez até 30 (trinta) dias após o término da sua licença maternidade, concedida nos termos do artigo 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ressalvadas a dispensa por justa causa, o pedido de demissão validamente formalizado e a extinção do contrato por acordo, na forma do artigo 484-A da CLT.

Parágrafo Único - A garantia prevista nesta cláusula aplica-se também aos contratos por prazo determinado, inclusive contratos de experiência e aprendizagem, observada a legislação e a jurisprudência aplicáveis.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO POR SERVIÇO MILITAR

A EMPREGADORA concederá garantia de emprego ao trabalhador em idade de prestação do serviço militar obrigatório desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a baixa, a expedição do certificado de reservista ou a dispensa de incorporação. A garantia não se aplica à dispensa por justa causa, ao pedido de demissão validamente formalizado, à rescisão por acordo ou ao término regular de contrato por prazo determinado.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROTEÇÃO PRÉ-APOSENTADORIA

O empregado com, no mínimo, cinco anos de serviços contínuos na mesma EMPREGADORA que comprovar estar a até 24 (vinte e quatro) meses do preenchimento dos requisitos para aposentadoria integral terá proteção pré-aposentadoria, ressalvados a dispensa por justa causa, o pedido de demissão e a extinção por acordo.

Parágrafo Primeiro - Se dispensado sem justa causa durante o período de proteção, a EMPREGADORA recolherá ou indenizará, pelo período necessário à aquisição do direito e limitado a 24 (vinte e quatro) meses, as contribuições previdenciárias correspondentes às quotas do empregado e do empregador, observados os limites legais.

Parágrafo Segundo - O empregado deverá comunicar e comprovar a condição prevista no caput enquanto vigente o contrato de trabalho, no prazo de até 90 (noventa) dias contado da data em que tiver ciência de que se encontra no período de proteção, mediante apresentação de documento oficial ou simulação previdenciária idônea.

Parágrafo Terceiro - O benefício não será devido se, na data da comunicação, o empregado já tiver preenchido os requisitos para aposentadoria integral ou se deixar de fornecer os documentos necessários à confirmação da condição.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TELETRABALHO E TRABALHO HÍBRIDO

O regime de teletrabalho, integral ou híbrido, poderá ser adotado, alterado ou revertido mediante acordo individual escrito entre a EMPREGADORA e o empregado, nos termos dos artigos 75-A a 75-F da CLT e da política interna da EMPREGADORA aplicável ao tema, não configurando a alteração de regime modificação contratual lesiva.

Parágrafo Primeiro - O empregado em teletrabalho por jornada permanece sujeito ao controle de jornada e ao regime de banco de horas previstos neste Acordo. O empregado contratado por produção ou tarefa, na forma do artigo 75-B, § 2º, da CLT, não se sujeita ao controle de jornada.

Parágrafo Segundo - A EMPREGADORA instruirá os empregados, mediante termo de ciência, sobre as precauções de ergonomia, saúde e segurança aplicáveis ao trabalho remoto.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DOS EMPREGADOS COM CARGA MENSAL DE 180 HORAS

A partir de 1º de setembro de 2026, a EMPREGADORA poderá, mediante aviso prévio mínimo de cinco dias, distribuir a jornada dos empregados contratados para 180 horas mensais de segunda a sexta-feira, com jornada diária de 7 horas e 12 minutos, totalizando 36 horas semanais, em substituição à escala de segunda-feira a sábado.

Parágrafo Primeiro - A distribuição prevista no caput decorre da presente negociação coletiva e não acarretará redução de salário ou de benefícios.

Parágrafo Segundo - Nas jornadas superior a seis horas será assegurado intervalo intrajornada de, no mínimo, uma hora, salvo se adotado intervalo diverso em instrumento coletivo válido, sempre respeitado o limite legal mínimo.

Parágrafo Terceiro - A EMPREGADORA poderá restabelecer, por estabelecimento, área, setor ou equipe, a escala de segunda-feira a sábado, com jornada diária de seis horas, mediante

aviso prévio mínimo de cinco dias, preservadas a carga mensal, a remuneração e as condições mais favoráveis.

Parágrafo Quarto - Serão observadas as normas de saúde, segurança, ergonomia e pausas aplicáveis à atividade efetivamente exercida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIAS-PONTES

A EMPREGADORA poderá liberar os empregados em dias úteis intercalados com feriados ou fins de semana mediante compensação anterior ou posterior, desde que a medida e a forma de compensação sejam aprovadas por, no mínimo, dois terços dos empregados diretamente abrangidos, em consulta documentada, e sejam respeitados os limites legais de jornada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS E REGISTRO DE JORNADA

Fica instituído o regime de banco de horas, mediante o qual as horas trabalhadas além da jornada normal poderão ser acumuladas como crédito para posterior compensação, enquanto as horas não trabalhadas, quando passíveis de compensação, poderão ser lançadas como débito, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula e os limites legais aplicáveis à duração do trabalho.

As horas extraordinárias efetivamente trabalhadas e registradas serão integralmente computadas no banco de horas, independentemente da quantidade de horas realizadas no respectivo dia, observados os limites constitucionais e legais de jornada, os intervalos intrajornada e o descanso mínimo entre jornadas.

Parágrafo Primeiro - O banco de horas destina-se à compensação de períodos trabalhados a maior com redução de jornada ou concessão de folgas em outros dias.

Parágrafo Segundo - A realização de horas excedentes e a concessão ou utilização de folgas dependerão de autorização prévia da liderança, ressalvadas situações emergenciais devidamente justificadas.

Parágrafo Terceiro - O empregado deverá solicitar a utilização de saldo positivo com antecedência mínima de 24 (vinte e

quatro) horas. A EMPREGADORA comunicará folgas por sua iniciativa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, salvo ajuste diverso com o empregado.

Parágrafo Quarto - As horas prestadas em dias úteis serão creditadas na proporção de uma hora para uma hora. O trabalho em domingos ou feriados será compensado com folga equivalente; não concedida a folga, as horas serão pagas em dobro, na forma legal.

Parágrafo Quinto - O saldo positivo poderá ser utilizado em folgas individuais, folgas coletivas ou dias adicionais contíguos às férias, mediante ajuste entre empregado e empregador.

Parágrafo Sexto - A compensação ocorrerá no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias contado da geração de cada crédito ou débito.

Parágrafo Sétimo - Expirado o prazo, o saldo positivo será pago na folha do mês subsequente com o adicional previsto para horas extraordinárias. O saldo negativo somente poderá ser descontado quando decorrer de atrasos, faltas ou folgas solicitadas pelo empregado e não compensadas, vedado o lançamento de débito decorrente de paralisação, indisponibilidade de sistema, falta de trabalho ou decisão da EMPREGADORA.

Parágrafo Oitavo - A EMPREGADORA poderá pagar saldo positivo antes do vencimento do período, mediante prévia comunicação ao empregado e aplicação do adicional correspondente.

Parágrafo Nono - Na extinção do contrato, o saldo positivo será pago com o adicional de horas extraordinárias. O saldo negativo somente poderá ser descontado nas hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa e quando decorrente de fatos atribuíveis ao empregado, observados os limites legais de desconto.

Parágrafo Décimo - O regime aplica-se aos empregados atuais e aos admitidos durante a vigência deste Acordo. Nas atividades insalubres, a prorrogação observará o artigo 611-A, XIII, da CLT e as demais normas de saúde e segurança.

Parágrafo Décimo Primeiro - O registro de jornada poderá ser realizado por sistema eletrônico, inclusive por aplicativo instalado em dispositivo móvel, observados a CLT, a Portaria MTP nº 671/2021 e suas alterações. Os registros e o extrato do banco de horas serão disponibilizados mensalmente ao empregado.

Parágrafo Décimo Segundo - Eventuais ajustes de ponto deverão preservar as marcações originais, identificar o motivo da alteração e permitir a conferência pelo empregado. A ausência de manifestação não impedirá posterior questionamento fundamentado.

Parágrafo Décimo Terceiro - A EMPREGADORA poderá adotar registro de ponto por exceção, nos termos do artigo 74, § 4º, da CLT, desde que informe previamente os empregados abrangidos sobre a modalidade e assegure o registro de todas as exceções à jornada regular.

Parágrafo Décimo Quarto - É permitida a pré-assinalação do intervalo intrajornada, nos termos do artigo 74, § 2º, da CLT. Pausas especiais previstas em normas de saúde e segurança serão tratadas conforme a regulamentação específica aplicável à atividade.

Parágrafo Décimo Quinto - Poderão ser adotados horários flexíveis, definidos por acordo entre empregado e liderança, respeitados a jornada máxima, os horários-núcleo, os intervalos e as necessidades operacionais.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO AOS SÁBADOS

A EMPREGADORA poderá adotar compensação total ou parcial da jornada dos sábados mediante distribuição das respectivas horas nos demais dias da semana, respeitados os limites diário e semanal, os intervalos legais e as condições de saúde e segurança.

Parágrafo Único - A jornada será comunicada previamente aos empregados abrangidos, e sua adoção deverá ser formalizada por escrito ou por meio eletrônico que permita comprovação.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FALTAS ABONADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, desde que a ausência coincida com sua jornada de trabalho e seja devidamente comprovada:

I - Por até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro, sogro, sogra, ascendente, descendente, irmão ou irmã; caso a comunicação ocorra após a metade da jornada de trabalho, esse dia não será computado para fins de contagem do período de ausência;

II - Por 1 (um) dia útil, em caso de internação hospitalar de cônjuge, companheiro, filho, filha ou dependente legal;

III - por até 5 (cinco) dias consecutivos, em razão de casamento;

IV - Para acompanhamento de consulta médica, exame ou tratamento de filho menor de 14 (quatorze) anos, sem limitação de eventos; ou para acompanhamento de filho maior de 14 (quatorze) anos, de pais ou de cônjuge ou companheiro(a), limitado a 5 (cinco) eventos por ano, desde que comprovada a realização de atendimento de urgência ou de acompanhamento hospitalar;

V - Por até 1 (uma) prova final por semestre letivo, mediante aviso escrito com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, desde que a prova ocorra em horário incompatível com o trabalho e seja posteriormente comprovada.

Parágrafo Único - Na hipótese prevista no inciso IV, o atestado deverá identificar expressamente o empregado como acompanhante, indicar o horário de permanência e identificar o profissional emitente, aplicando-se, no que couber, o disposto na Cláusula Trigésima Primeira.

Férias e Licenças

Licença Adoção

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA POR ADOÇÃO OU GUARDA JUDICIAL

Ao empregado ou à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, nos termos dos artigos 392-A e 392-C da CLT, independentemente do tempo de serviço ou do término do contrato de experiência.

Parágrafo Único - Na adoção ou guarda judicial conjunta, a licença será concedida a apenas um dos adotantes ou guardiães empregados, mediante apresentação da documentação comprobatória.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Quando exigidos pela EMPREGADORA, os uniformes, calçados e vestimentas próprios para o trabalho serão fornecidos gratuitamente, observados os regulamentos internos. Os equipamentos de proteção individual - EPIs exigidos pela legislação ou necessários à neutralização dos riscos serão fornecidos gratuitamente desde o início da exposição, inclusive durante o contrato de experiência, cabendo ao empregado utilizá-los e conservá-los adequadamente.

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ELEIÇÕES DA CIPA

A EMPREGADORA, quando obrigada ao cumprimento da NR-5, convocará eleições para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do término do mandato vigente, mediante comunicação aos empregados, inclusive por meios digitais, e comunicação prévia ao sindicato da categoria profissional.

Parágrafo Primeiro - O resultado da eleição será comunicado ao sindicato em até 15 (quinze) dias após sua realização, com a indicação dos membros eleitos.

Parágrafo Segundo - O processo eleitoral observará integralmente a NR-5. Eventuais irregularidades serão apuradas conforme o procedimento previsto na norma regulamentadora e na legislação, não se presumindo a nulidade automática de todo o processo sem a correspondente apuração.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão aceitos atestados médicos e odontológicos, físicos ou digitais, emitidos por profissionais legalmente habilitados, desde que contenham os elementos necessários à identificação do profissional, do empregado, do período de afastamento e da data de emissão, preservado o sigilo do diagnóstico.

Parágrafo Primeiro - A EMPREGADORA poderá encaminhar o documento ao serviço médico ou odontológico próprio ou contratado para avaliação, homologação e confirmação de autenticidade, vedada a recusa imotivada.

Parágrafo Segundo - Em caso de dúvida fundada quanto à autenticidade ou integridade do documento, o empregado será informado e poderá prestar esclarecimentos antes da adoção de medida disciplinar, observados o sigilo médico, a proteção de dados pessoais e o contraditório compatível com o procedimento interno.

Parágrafo Terceiro - O prazo, o canal e o procedimento de entrega serão divulgados pela EMPREGADORA, assegurada alternativa acessível ao empregado impossibilitado de utilizar o meio eletrônico.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores abrangidos por este Acordo, a EMPREGADORA permitirá, nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados, o acesso de diretor da ENTIDADE SINDICAL ou de representante por ela indicado, legal e comprovadamente eleito, por 2 (duas) vezes durante a vigência deste instrumento, em data, local e horário previamente ajustados entre as partes, devendo a atividade de sindicalização ser desenvolvida no recinto do estabelecimento, fora do ambiente de produção, em local de fácil acesso aos trabalhadores.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO AOS ESTABELECIMENTOS

Fica assegurada liberdade de acesso aos estabelecimentos da EMPREGADORA, para os diretores legal e comprovadamente eleitos para a ENTIDADE SINDICAL, nas circunstâncias estabelecidas em prévio entendimento entre a direção da EMPREGADORA e a da ENTIDADE SINDICAL.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A EMPREGADORA considerará como faltas justificadas dos diretores legal e comprovadamente eleitos para a ENTIDADE SINDICAL, sem prejuízo da remuneração respectiva, férias legais ou 13º salário, a ausência por 30 horas em cada mês, para exercer atividades sindicais, mediante prévio aviso, por escrito, ao empregador.

Caso a EMPREGADORA tenha mais de um empregado legal e comprovadamente eleito para a Diretoria da ENTIDADE SINDICAL, a concessão estabelecida nesta cláusula será de forma alternada, não podendo, assim, mais de um diretor se ausentar concomitantemente nos mesmos dias, exceto para participação em 01 reunião ordinária da Diretoria, por mês. A fim de levar a cabo o bom entendimento entre as partes e para preservar o respeito pelas atividades da EMPREGADORA, a ENTIDADE SINDICAL, considerando as discussões havidas durante as negociações, se compromete a encaminhar à EMPREGADORA, nos estabelecimentos em que haja diretor representante dos trabalhadores, no prazo

de 10 dias úteis decorridos da assinatura do presente acordo coletivo, um calendário das reuniões ordinárias.

Outrossim, se compromete a administrar, levando em consideração o bom senso, as solicitações de dispensa para as demais atividades sindicais dos seus diretores, efetuando tais solicitações com a máxima antecedência possível, visando não prejudicar os trabalhos internos da EMPREGADORA.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TAXA NEGOCIAL E DE CUSTEIO

Fica estipulada Taxa Negocial e de Custeio Sindical, referente ao presente Acordo, no valor de R\$ 188,79 (cento e oitenta e oito reais e setenta e nove centavos) por empregado, correspondente a 2,8 (dois inteiros e oito décimos) dias do salário normativo mensal da Região Sul, previsto na Cláusula Terceira, considerando-se, para fins de apuração, o salário normativo de R\$ 2.022,80 (dois mil e vinte e dois reais e oitenta centavos) e a divisão do salário mensal por 30 (trinta) dias.

Para fins de cálculo do valor total da Taxa Negocial e de Custeio Sindical, será considerado o quantitativo médio de 530 (quinhentos e trinta) empregados constantes da folha de pagamento de agosto de 2026.

Parágrafo Primeiro - É assegurado a todo empregado, sindicalizado ou não, o direito de se opor à cobrança da Taxa Negocial e de Custeio Sindical, mediante manifestação individual e por escrito, livre de qualquer interferência da EMPREGADORA ou da ENTIDADE SINDICAL, dirigida à ENTIDADE SINDICAL no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da ciência deste Acordo pelo empregado.

Parágrafo Segundo - O valor total da Taxa Negocial e de Custeio Sindical será pago em 2 (duas) parcelas:

I - 60% (sessenta por cento) do valor total, no prazo de até 30 (trinta) dias corridos contados do registro deste Acordo Coletivo de Trabalho no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego;

II - 40% (quarenta por cento) do valor total, com vencimento em 10 de janeiro de 2027.

Parágrafo Terceiro - Satisfeita a obrigação prevista nesta cláusula, não será devida pela EMPREGADORA, nem pelos empregados desta, qualquer outra contribuição, taxa ou repasse à ENTIDADE SINDICAL durante a vigência deste Acordo, inclusive em razão do PPR, ressalvadas as obrigações decorrentes de disposição legal superveniente ou de instrumento coletivo posteriormente celebrado entre as partes.

Parágrafo Quarto - O valor da Taxa Negocial e de Custeio Sindical será destinado ao custeio das campanhas salariais e à manutenção do custeio financeiro do Plano do Sistema Confederativo.

Parágrafo Quinto - O recolhimento fora do 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), incidirão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

A EMPREGADORA permitirá a afixação de avisos da ENTIDADE SINDICAL, em local visível, para comunicações de interesse da categoria profissional, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja ou depreciativa e, sempre, sob a responsabilidade pessoal dos dirigentes sindicais.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar que regulamente preceitos constitucionais substituirá, quando aplicável, os direitos e deveres previstos no presente Acordo,

ressalvadas as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO

As partes comprometem-se a observar as condições ora pactuadas, ficando estabelecido que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta norma e na legislação vigente.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO GRUPO ECONÔMICO E DA ABRANGÊNCIA

Para fins de aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as partes reconhecem que as empresas **GA Educação Ltda., Artmed Panamericana Editora Ltda., Algetec Tecnologia Indústria e Comércio Ltda. e MDS Cursos e Concursos Ltda.**, integrantes do mesmo grupo econômico, são abrangidas pelas disposições deste instrumento, compreendendo os respectivos estabelecimentos abrangidos pela representação sindical.

Parágrafo Primeiro - A entidade sindical reconhece sua legitimidade para representar os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive aqueles vinculados aos estabelecimentos das empresas integrantes do grupo econômico situados fora dos Estados do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina, observadas as respectivas bases territoriais e a legislação aplicável.

Parágrafo Segundo - A eventual inclusão de novos estabelecimentos ou de outras empresas que venham a integrar o grupo econômico na abrangência do presente Acordo Coletivo de Trabalho deverá ser formalizada mediante instrumento aditivo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARGOS DE CONFIANÇA

Ficam excluídos da abrangência do presente Acordo Coletivo de Trabalho os empregados que ocupem os cargos de **Diretor, Gerente, Gerente Executivo, Coordenador ou Especialista**, integrantes da estrutura de cargos de confiança da EMPREGADORA, ressalvadas as cláusulas deste instrumento que expressamente lhes atribuam determinado direito ou condição.

Parágrafo Primeiro - Definições: Para fins do disposto no caput, os cargos de **Diretor, Gerente, Gerente Executivo, Coordenador ou Especialista**, são considerados posições de confiança, em razão das responsabilidades, autonomia, atribuições estratégicas, técnicas e/ou de gestão a eles inerentes, observados, em cada caso, os requisitos legais para o enquadramento previsto no artigo 62 da CLT.

Parágrafo Segundo - O enquadramento dos empregados nas hipóteses previstas no artigo 62 da CLT observará as condições efetivamente existentes no exercício de suas funções, especialmente quanto à fidúcia diferenciada, autonomia, responsabilidades e poderes inerentes ao cargo, não decorrendo exclusivamente da denominação ou do nível hierárquico atribuído à função.

Parágrafo Terceiro - A EMPREGADORA poderá, por mera liberalidade e a seu exclusivo critério, conceder aumentos, reajustes ou outras condições individuais aos empregados ocupantes dos cargos referidos no caput, sem que tais concessões gerem obrigação de extensão automática, isonomia ou equiparação em relação aos demais empregados, ressalvadas as hipóteses legalmente previstas.

Parágrafo Quarto - O enquadramento previsto nesta cláusula não implica alteração ou redução das bases remuneratórias ou compensatórias aplicáveis aos empregados, permanecendo preservadas as condições individuais contratualmente estabelecidas e os direitos assegurados pela legislação vigente.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

Fica estipulada multa no valor de 5,0% (cinco por cento) do salário normativo em caso de descumprimento das obrigações de fazer, revertendo sempre em favor da parte prejudicada. A multa aqui prevista não se aplica às cláusulas para as quais a legislação já estabeleça penalidades, nem àquelas que, neste instrumento, já tragam em seu próprio bojo punição pecuniária.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RECOMENDAÇÕES

Recomenda-se à EMPREGADORA e aos trabalhadores a fiel observância das Normas Regulamentadoras - NRs aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que dispõem sobre segurança, higiene e medicina do trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 873 e seus parágrafos da CLT.

EDISON COSTA MARQUES

Presidente

FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIF

CELSO KIPERMAN

Sócio

GA EDUCACAO LTDA.

CELSO KIPERMAN

Sócio

ARTMED PANAMERICANA EDITORA LTDA.

CELSO KIPERMAN

Sócio

ALGETEC TECNOLOGIA INDUSTRIA E COMERCIO LTDA

CELSO KIPERMAN

Sócio

MDS CURSOS E CONCURSOS LTDA