

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RN000199/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/05/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR027192/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.272149/2026-42  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/05/2026

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

SINDICATO EMP EM ENT CUL REC E ASS SOC OR FORM PROF RGN, CNPJ n. 09.428.194/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDINALDO FERNANDES GOMES;

E

SERVICO SOCIAL DA INDUSTRIA, CNPJ n. 03.784.822/0001-07, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ROBERTO PINTO SERQUIZ ELIAS;

INSTITUTO EUVALDO LODI NUCLEO REGIONAL DO RIO G NORTE, CNPJ n. 08.431.454/0001-29, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ROBERTO PINTO SERQUIZ ELIAS;

SERVICO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, CNPJ n. 03.784.680/0001-70, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). RODRIGO DINIZ DE MELLO;

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 janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas e de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, do Plano da CNTEC**, com abrangência territorial em Natal/RN.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL**

3.1 Fica instituído o piso salarial no valor R\$ 1.678,00 (um mil seiscentos e setenta e oito reais) para os empregados mensalistas do SESI, SENAI e IEL, observado o regime de contratação vigente.

3.2 O valor estabelecido nesta cláusula vigência a partir de 1º de janeiro de 2026.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL**

4.1 O SESI, o SENAI e o IEL reajustarão os salários de seus empregados no percentual de 3% (três por cento).

4.2 O reajuste previsto no item 4.1 desta cláusula incidirá sobre o valor do salário-base apurado no mês de dezembro de 2025.

4.3 O reajuste salarial passará a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2026, devendo ser aplicado na folha de pagamento do referido mês.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DA SUBSTITUIÇÃO**

6.1 Enquanto perdurar a substituição que tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, nos termos da Súmula 159 do TST e das seguintes condições:

6.2 O direito ao salário do substituído será devido nas substituições em cargo ou função de confiança por igual ou superior a 5 (cinco) dias consecutivos, quando formalmente autorizadas pela chefia imediata.

6.3 Não se configuram como substituição, para os fins desta cláusula, as ausências do empregado titular em decorrência de viagens ou missões institucionais, nas quais este permaneça no exercício da função e responsabilidade, ainda que de forma remota.

6.4 O pagamento será realizado pro rata die (proporcionalmente aos dias de efetiva substituição) e não abrangerá as vantagens pessoais ou personalíssimas do empregado substituído, tais como gratificações por tempo de serviço ou outras de natureza individual.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SEXTA - DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

5.1 O SESI, SENAI e IEL poderão efetuar o pagamento do décimo terceiro salário em duas parcelas, nos termos da legislação vigente.

5.2 A primeira parcela, correspondente a até 50% (cinquenta por cento) do valor devido, poderá ser paga no mês de junho de cada ano, a título de adiantamento.

5.3 A segunda parcela, correspondente ao valor remanescente, será paga até o mês de dezembro do respectivo ano, observados os descontos legais incidentes.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DAS HORAS EXTRAS**

17.1 As horas que excederem a jornada contratual, conforme disposto no art. 59 da CLT, serão consideradas extraordinárias e remuneradas com um adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

17.2 O trabalho prestado em dias de domingos e feriados, quando não compensado com uma folga em outro dia da mesma semana, será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA OITAVA - QUINQUÊNIO**

7.1 Para os empregados admitidos até 31 de maio de 2004, fica assegurado o percentual de 05% (cinco por cento), a título de quinquênio, para cada período aquisitivo de 05 (cinco) anos de efetivo e contínuo serviço no mesmo empregador, calculado sobre o salário base mensal do empregado.

Parágrafo Único: Fica acordado que o quinquênio de que trata esta cláusula não beneficia os empregados que forem admitidos após 31 de maio de 2004.

## CLÁUSULA NONA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

8.1 É garantido um adicional ao empregado, no período de 03 (três) anos anteriores à data de aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço ou idade, observando as regras da Emenda Constitucional nº 103/2019, **sendo esse um direito pessoal em extinção.**

a) Os empregados que estão usufruindo desse benefício permanecerão com 10% (dez por cento) sobre sua remuneração;

b) Os empregados que atingirem esse benefício após a assinatura do acordo coletivo de trabalho 2000/2001, assinado em 27/07/2000, terão direito a 5% (cinco por cento) sobre sua remuneração;

c) Os empregados que forem contratados a partir da data de assinatura do acordo coletivo de trabalho 2000/2001, assinado em 27/07/2000, não farão jus a este benefício.

8.2. O benefício de que trata o caput desta cláusula não se aplica aos empregados que percebam remuneração igual ou superior ao teto estabelecido pela Previdência Social Oficial (RGPS).

8.3. Para receber o benefício, o empregado deverá avisar a empresa, por escrito, com no mínimo 30 dias de antecedência. Junto ao aviso, deverá apresentar os seguintes documentos atualizados: a) Extrato de Contribuições (CNIS) completo; b) Certidão de Tempo de Contribuição (CTC) emitida pelo INSS. A documentação será analisada pela empresa para verificar se o empregado irá preencher todos os requisitos para uma das modalidades de aposentadoria vigentes (incluindo as regras de transição da EC nº 103/2019) no prazo máximo de 36 meses.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

9.1 O SESI, o SENAI e o IEL concederão aos seus empregados um auxílio-alimentação no valor mensal de R\$ 464,00 (quatrocentos e sessenta e quatro reais), destinado exclusivamente à aquisição de gêneros alimentícios, o qual será custeado em 95% (noventa e cinco por cento) pelo empregador, com a coparticipação de 5% (cinco por cento) do empregado, mediante desconto em folha de pagamento.

#### 9.2 Da Elegibilidade e das Exceções

9.2.1 O benefício é devido a todos os empregados com contrato de trabalho ativo, em efetivo exercício, independentemente de estarem em período de contrato de experiência.

9.2.2 Excetuam-se da regra geral desta cláusula os contratos de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974), e os de trabalho intermitente (art. 452-a do Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943 - CLT), que seguirão regramento próprio ou não terão direito ao benefício.

#### 9.3 Das Regras dos Empregados Horistas

9.3.1 Para o empregado remunerado por hora (horista) e para o empregado em regime de trabalho intermitente, a concessão do auxílio observará as seguintes regras, com base na carga horária mensal efetivamente trabalhada ou convocada:

9.3.1.1 O empregado que laborar em jornada **igual ou superior a 80 (oitenta) horas mensais** fará jus ao valor integral do auxílio (R\$ 464,00 quatrocentos e sessenta e quatro reais), **já aquele que laborar em**

**jornada inferior às 80 (oitenta) horas mensais fará jus a 50% (cinquenta por cento) do valor do auxílio**, em ambas as hipóteses aplicar-se-á a mesma regra de coparticipação de 5% (cinco por cento), calculado sobre o valor do benefício efetivamente devido.

9.3.1.2 Não fará jus ao auxílio-alimentação o empregado horista ou intermitente que, no mês de referência, não tiver laborado ou não houver sido convocado para prestação de serviços, não se configurando, nessa hipótese, o efetivo exercício.

#### **9.4 Da vedação à Duplicidade**

9.4.1 Na hipótese de o mesmo empregado manter mais de um contrato de trabalho ativo, seja com o mesmo empregador ou com outra entidade abrangida por este Acordo Coletivo, será devido um único benefício de auxílio-alimentação. Caberá ao empregado, no ato da segunda contratação, formalizar por escrito a sua opção por qual dos contratos de trabalho receberá a vantagem.

9.4.2 O empregado declara ciência e concordância de que, em razão da coexistência de múltiplos vínculos empregatícios no âmbito das entidades signatárias deste Acordo Coletivo, os benefícios de natureza indenizatória, especialmente o subsídio do auxílio-alimentação serão concedidos de forma única e indivisível, vedado o seu recebimento cumulativo, ainda que decorrente de contratos distintos, observados os critérios de proporcionalidade, razoabilidade e economicidade.

#### **9.5 Da Manutenção Durante o Afastamento**

9.5.1 O pagamento do benefício não será suspenso nos casos de afastamentos por acidente de trabalho ou por licença médica, desde que o afastamento não ultrapasse 15 (quinze) dias consecutivos. Após o 16º dia, o benefício será suspenso até o retorno do empregado às suas atividades.

9.5.2 Não haverá suspensão do pagamento do benefício durante as férias do empregado.

#### **9.6 Da Natureza Jurídica**

9.6.1 O auxílio-alimentação concedido nos termos desta cláusula possui natureza estritamente indenizatória, não integrando o salário ou a remuneração do empregado para quaisquer fins. Sua natureza não salarial é reforçada pela coparticipação do empregado no custeio, em conformidade com o art. 457, § 2º da CLT e da regulamentação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

9.6.2 Aplica-se, subsidiariamente, no que couber, o regimento do Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), independentemente de o empregador possuir os requisitos formais de elegibilidade ou inscrição no referido programa.

#### **9.7 Da Operacionalização e Pagamento**

9.7.1 O benefício será disponibilizado por meio de cartão eletrônico ou meio equivalente até o quinto dia útil do mês de competência.

9.7.2 Com vistas a estabelecer um critério objetivo, transparente e de fácil gestão, eliminando a complexidade do cálculo proporcional, o pagamento do auxílio-alimentação no mês de admissão ou rescisão seguirá as seguintes regras de corte, não se aplicando o pagamento proporcional em nenhuma hipótese:

9.7.2.1 No Mês da Admissão: O benefício não será pago no mês de ingresso, passando a ser pago integralmente a partir do mês subsequente.

9.7.2.2 No Mês da Rescisão: O benefício será pago integralmente se o desligamento do empregado ocorrer a partir do dia 15 (quinze) do respectivo mês. Para rescisões ocorridas até o dia 14 (quatorze), o benefício não será pago no mês do desligamento.

9.7.3 Do mecanismo de apuração e ajuste para o horista: Tendo em vista a impossibilidade de apurar a carga horária total do mês de competência antes da data de pagamento prevista no item 9.7.1, o valor do auxílio-alimentação para os empregados horistas será creditado a título de **adiantamento**, com base em uma estimativa de horas a serem trabalhadas.

9.7.3.1 Após o fechamento do mês, a Empregadora por intermédio do seu departamento de Recurso Humanos realizará a apuração final da carga horária efetivamente trabalhada e calculará o valor do benefício devido, nos termos do item 9.3 desta Cláusula.

9.7.3.2 Eventuais diferenças entre o valor adiantado e o valor efetivamente devido serão ajustadas na folha de pagamento do mês subsequente, da seguinte forma: a) Se o valor devido for **maior** que o adiantado, a diferença será **creditada** ao empregado. b) Se o valor devido for **menor** que o adiantado, a diferença será **compensada** do crédito de auxílio-alimentação do mês seguinte ou de outras verbas de natureza não salarial.

9.7.3.3 As partes reconhecem que o procedimento de adiantamento e ajuste posterior é necessário para a operacionalização do benefício e que os valores pagos a maior não configuram erro do empregador, mas sim parte de um mecanismo de pagamento previamente acordado, não se aplicando a tese de irrepitibilidade de valores recebidos de boa-fé.

## 9.8 Das Disposições Transitórias

9.8.1 Na hipótese de homologação deste Acordo Coletivo em data posterior a 1º de janeiro de 2026, ou enquanto não houver contratação de empresa emissora dos cartões ou tickets previstos no item 9.7, o empregador poderá, a título de indenização, efetuar o pagamento do valor correspondente diretamente em conta bancária do empregado, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula.

9.8.2 As diferenças retroativas a 1º de janeiro de 2026, decorrentes da implantação deste benefício, serão pagas em até 30 (trinta) dias após a homologação deste Acordo Coletivo no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, sendo devidas ao empregado com contrato ativo na data do efetivo crédito. O cálculo retroativo observará as regras de custeio e proporcionalidade aqui definidas.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA ASSISTÊNCIA À SAÚDE

10.1 O SESI, SENAI e IEL concederão, a título de subsídio à assistência à saúde, um auxílio pecuniário mensal aos seus empregados ativos, mediante pagamento proporcional às faixas salariais e às condições contratuais, a ser lançado juntamente com a folha de pagamento, sendo vedada sua antecipação.

#### 10.2 Da Elegibilidade e Comprovação

10.2.1 A concessão do subsídio está condicionada à adesão expressa do beneficiário a um dos planos de saúde oferecidos por Operadoras ou Administradoras que tenham autorização para funcionar pela Agência Nacional de Saúde Complementar – ANS e devidamente credenciadas junto às entidades. A adesão será formalizada mediante assinatura de “Termo de Adesão” específico, que conterá as regras de elegibilidade, de cobertura e critérios de reativação do vínculo em caso de cancelamento por inadimplência do beneficiário.

#### 10.3 Do valor do Reembolso e Contrapartida

10.3.1 O subsídio de que trata esta cláusula será creditado mensalmente em folha de pagamento e corresponderá a um percentual do custo proporcional da mensalidade do plano de saúde na categoria “enfermaria”, observadas as seguintes faixas de coparticipação:

| Faixa salarial (Salário-Mínimo Nacional) | Entidade (Custeio) | Empregado (Contrapartida) |
|--|--------------------|---------------------------|
| 00 a 1,5                                 | 99%                | 1%                        |
| 1,51 a 3                                 | 90%                | 10%                       |
| 3,01 a 06                                | 70%                | 30%                       |
| 6,01 a 09                                | 60%                | 40%                       |
| 9,01 a 12                                | 50%                | 50%                       |
| 12,01 a 15                               | 40%                | 60%                       |
| 15,01 a 18                               | 30%                | 70%                       |
| 18,01 a 21                               | 20%                | 80%                       |
| 21,01 a 24                               | 10%                | 90%                       |

## 10.4 Da Natureza Jurídica

10.4.1 O auxílio-saúde de que trata esta cláusula possui natureza estritamente indenizatória, visto que se configura como um reembolso de despesa efetivamente realizada e comprovada pelo empregado. Portanto, não integra o salário ou a remuneração para quaisquer efeitos legais, não constituindo base de cálculo para o FGTS, INSS ou Imposto de Renda, em conformidade com o art. 457 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 e a jurisprudência consolidada.

## 10.5 Das Responsabilidades

10.5.1 A contratação, o pagamento e a manutenção do plano de saúde são de responsabilidade exclusiva do empregado. O inadimplemento do empregado junto à sua operadora de saúde suspende automaticamente o direito ao reembolso previsto nesta cláusula.

## 10.6 Da vedação à Duplicidade

10.6.1 O empregado declara ciência e concordância de que, em razão da coexistência de múltiplos vínculos empregatícios no âmbito das entidades signatárias deste Acordo Coletivo, os benefícios de natureza indenizatória, especialmente o subsídio de assistência à saúde, serão concedidos de forma única e indivisível, vedado o seu recebimento cumulativo, ainda que decorrente de contratos distintos, observados os critérios de proporcionalidade, razoabilidade e economicidade, cabendo a ele a indicação de qual contrato pretende perceber o benefício disposto nesta Cláusula.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

31.1 O SESI/DR/RN oferecerá assistência odontológica aos empregados do SESI, SENAI e IEL, bem como a seus dependentes legais, nos termos e condições a seguir.

### 31.2 Da Elegibilidade

31.2.1 São elegíveis para o benefício os empregados com salário-base de até R\$ 2.319,30 (dois mil, trezentos e dezenove reais e trinta centavos) e seus dependentes legais, assim considerados o cônjuge ou companheiro(a) e os filhos de até 21 (vinte e um) anos de idade, ou até 24 (vinte e quatro) anos se comprovadamente estiverem cursando ensino superior.

### 31.3 Do Escopo, Custos e das Condições do Serviço

31.3.1 O atendimento compreende os serviços odontológicos básicos, cujo rol de procedimentos é definido pelo SESI e disponibilizado para consulta nos canais de comunicação interna.

31.3.2 A prestação dos serviços básicos será realizada sem ônus para o empregado, não incluindo, contudo, custos com próteses, implantes, aparelhos ortodônticos ou procedimentos de natureza puramente estética.

31.3.3 A prestação do serviço ocorrerá preferencialmente aos sábados e está estritamente condicionada à capacidade operacional e à disponibilidade de agenda nas unidades próprias do SESI/DR/RN.

### 31.4 Da Natureza Jurídica do Benefício

31.4.1 Este benefício é concedido por mera liberalidade, não possui natureza salarial, não se incorporando ao contrato de trabalho para quaisquer fins e não constituindo direito adquirido, podendo ser alterado ou suprimido em futuras negociações coletivas.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO AUXÍLIO FUNERAL

11.1 Em caso de falecimento do empregado, o empregador (SESI, SENAI ou IEL) pagará aos seus dependentes habilitados perante a Previdência Social, nos termos do art. 16 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, um auxílio-funeral no valor único de R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais). Na falta de

dependentes habilitados, o valor será pago a quem comprovar ter arcado com as despesas do funeral, mediante apresentação de notas fiscais, ou aos herdeiros legais, mediante alvará judicial.

## 11.2 Do benefício por falecimento de Dependentes

11.2.1 O empregador pagará também um auxílio ao próprio empregado em caso de falecimento de seus dependentes diretos, conforme os seguintes critérios e valores:

11.2.1.1 Valor de R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais) em caso de falecimento de:

11.2.1.1.1 Cônjuge ou companheiro(a), cuja união estável seja devidamente comprovada;

11.2.1.1.2 Filho(a) ou enteado(a) menor de 21 (vinte e um) anos, ou de até 24 (vinte e quatro) anos se estiver cursando estabelecimento de ensino superior;

11.2.1.1.3 Filho(a) ou enteado(a) de qualquer idade, desde que seja pessoa com deficiência que o torne dependente economicamente do empregado, condição a ser comprovada por laudo médico e/ou pela declaração de dependência para fins de Imposto de Renda.

11.2.1.2 Valor de R\$ 3.250,00 (três mil duzentos e cinquenta reais) em caso de falecimento de pai ou mãe, desde que comprovada a dependência econômica perante a Previdência Social ou para fins de Imposto de Renda.

## 11.3 Do Procedimento para Recebimento

11.3.1 Para o recebimento do auxílio, o interessado (seja o empregado ou seu dependente) deverá apresentar ao empregador a certidão de óbito, juntamente com os documentos que comprovem o vínculo de dependência aqui estabelecido (ex.: certidão de casamento/nascimento, declaração de união estável, comprovante de dependência do INSS etc.). O pagamento será efetuado em até 10 (dez) dias úteis após a apresentação da documentação completa.

## 11.4 Da Não acumulação

11.4.1 Na hipótese de adesão a plano de saúde ou de assistência funerária que ofereça por meio de apólice de seguro de vida em grupo ou individual, contemple um benefício de assistência-funeral, o empregado poderá optar expressamente por esse plano, ficando, nesse caso, inviabilizado o pagamento dos valores previstos nesta cláusula.

## 11.5 Da Natureza Jurídica

11.5.1 O auxílio-funeral possui natureza indenizatória e não se integra à remuneração do empregado para quaisquer fins legais ou contratuais.

# AUXÍLIO CRECHE

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO AUXÍLIO-CRECHE

12.1 O SESI, o SENAI e o IEL, visando apoiar seus empregados na educação e cuidado de seus filhos, concederão os benefícios de auxílio-creche e assistência pré-escolar, nos termos e condições a seguir.

## 12.2 Do Reembolso-Creche

12.2.1 O empregador concederá aos seus empregados (homens e mulheres), por filho(a), um reembolso de despesas com creche ou instituição análoga, até o limite mensal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

12.2.1.1 O benefício é devido a partir do término da licença-maternidade até o mês em que a criança completar 3 (três) anos de idade.

12.2.1.2 O direito ao reembolso é extensivo aos casos de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, observando-se os mesmos limites de idade da criança.

## 12.3 Do procedimento para Reembolso

Para fazer jus ao reembolso, o empregado deverá apresentar, mensalmente, nota fiscal ou recibo em seu nome, emitido pela instituição de ensino, contendo o CNPJ e a descrição clara do serviço prestado. O valor a ser reembolsado corresponderá ao valor do documento fiscal, observado o teto estabelecido no item 12.2.

#### **12.4 Da Não Acumulação dos Benefícios**

12.4.1 Caso ambos os pais sejam empregados de uma das entidades signatárias, o benefício será concedido a apenas um deles por filho.

#### **12.5 Da Natureza Jurídica**

12.5.1 O auxílio-creche, concedido na forma de reembolso mediante comprovação de despesa, possui natureza indenizatória e não integra a remuneração do empregado para quaisquer fins, em conformidade com o art. 457, § 2º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, com a Portaria MTP nº 671/2021.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA**

13.1 Durante a vigência do contrato de trabalho, o empregador (SESI, SENAI ou IEL) complementarará o valor do benefício de Auxílio por Incapacidade Temporária (seja ele previdenciário, B31, ou acidentário, B91) pago pelo INSS ao empregado afastado, por um período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, conforme a seguinte escala decrescente:

13.1.1 Nos primeiros 12 (doze) meses, será complementada a diferença integral entre o valor do salário contratual do empregado e o valor do benefício previdenciário.

13.1.2 Do 13º ao 18º mês de afastamento, será paga 50% (cinquenta por cento) da diferença calculada no item 13.1.1.

13.1.3 - Do 19º ao 24º mês de afastamento, será paga 25% (vinte e cinco por cento) da diferença calculada no item 13.1.1.

#### **13.2 Da Base de Cálculo**

13.2.1 Para os empregados mensalistas, o cálculo da complementação terá como base a remuneração do mês do afastamento. Para os empregados horistas ou com remuneração variável, a base de cálculo será a média da remuneração dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento.

#### **13.3 Do Teto e das Exceções**

13.3.1 A soma da complementação paga pelo empregador e do benefício previdenciário não poderá exceder a remuneração líquida que o empregado receberia se estivesse em atividade. Ficam excluídos deste benefício os empregados vinculados a planos de previdência complementar específicos que já prevejam benefício similar, como o PREVI/FIERN.

#### **13.4 Da Manutenção do Plano de Saúde**

13.4.1 Durante os primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por incapacidade temporária, o empregador arcará integralmente com a cota-parte do empregado na mensalidade do plano de saúde, referente exclusivamente ao titular. A coparticipação em procedimentos e as mensalidades de dependentes permanecem sob responsabilidade do empregado.

#### **13.5. Das Condições para Concessão**

13.5.1 A concessão e a manutenção da complementação salarial estão estritamente condicionadas à efetiva concessão e vigência do benefício pelo INSS. O empregado deverá apresentar a carta de concessão do benefício e comunicar imediatamente qualquer prorrogação, revisão ou cessação. O pagamento da complementação cessará automaticamente junto com a cessação do benefício previdenciário, em observância as regras de concessão previstas no item 13.1 desta Cláusula.

13.5.2 A manutenção do benefício de complementação de auxílio-doença, previsto no caput, poderá ser condicionada à submissão do empregado, a cada período de até 6 (seis) meses, a avaliação médica ocupacional realizada por profissional indicado pelo empregador, com a finalidade de verificar a persistência da incapacidade laboral. A periodicidade das avaliações poderá ser ajustada para até 12 (doze) meses, conforme recomendação médica registrada em laudo técnico, observadas a ética médica, a dignidade do trabalhador e o disposto nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

### **13.6 Da Manutenção do Plano de Saúde na Aposentadoria por Invalidez**

13.6.1 Em estrita observância ao entendimento consolidado na Súmula nº 440 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), fica assegurada a manutenção do plano de saúde ao empregado aposentado por invalidez, enquanto perdurar o benefício previdenciário que suspende o contrato de trabalho.

13.6.2 As condições de custeio e coparticipação para o empregado aposentado por invalidez seguirão as mesmas regras aplicáveis aos empregados ativos, conforme detalhado na Cláusula Décima Terceira deste Acordo Coletivo, incluindo a tabela de faixas salariais e a responsabilidade do empregado pela sua cota-parte e pelas mensalidades de seus dependentes.

### **13.7 Da Natureza Jurídica**

13.7.1 A complementação de que trata esta cláusula não possui natureza salarial, não se integrando à remuneração do empregado para quaisquer outros fins.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOS CONVÊNIOS**

14.1 Fica facultado ao SESI, ao SENAI e ao IEL celebrar convênios com instituições de ensino (universidades, escolas privadas de educação básica), saúde (farmácias, óticas), bem-estar e estabelecimentos comerciais em geral, com o objetivo de proporcionar a seus empregados o acesso a produtos e serviços em condições vantajosas.

### **14.2 Da Autorização Expressa do Empregado**

14.2.1 A utilização dos benefícios decorrentes dos convênios, com pagamento via desconto em folha, dependerá de adesão voluntária e autorização prévia, expressa e por escrito do empregado, em documento específico para este fim, nos termos do art. 462 da CLT. A autorização deverá discriminar o valor ou o percentual máximo a ser descontado.

### **14.3 Do Limite de Desconto**

14.3.1 A soma total das consignações voluntárias em folha de pagamento, incluindo as decorrentes dos convênios previstos nesta cláusula, fica limitada a 30% (trinta por cento) da remuneração líquida do empregado, após deduzidos os descontos obrigatórios (INSS e Imposto de Renda).

### **14.4 Da Isenção de Responsabilidade**

14.4.1 Fica estabelecido que o empregador atua como mero intermediário na relação de pagamento entre o empregado e a empresa conveniada. A responsabilidade pela qualidade, preço, entrega, garantia e quaisquer outras questões relativas ao produto ou serviço adquirido é exclusiva da empresa conveniada e do empregado, que deverão resolver entre si eventuais controvérsias.

### **14.5 Do cancelamento da Autorização**

14.5.1 O empregado poderá, a qualquer tempo, solicitar por escrito o cancelamento da autorização de desconto para futuras aquisições, respeitando-se os débitos já lançados e pendentes de quitação.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS CONTRATAÇÕES POR PRAZO DETERMINADO, TEMPORÁRIAS E INTERMITENTES**

15.1 O SESI, o SENAI e o IEL poderão celebrar Contratos por Prazo Determinado (art. 443 da CLT), Contratos de Trabalho Temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974) e Contratos de Trabalho Intermitente (art. 452-A da CLT), observadas estritamente as hipóteses e os requisitos previstos em suas respectivas legislações.

## 15.2 Dos Contratos por Prazo Determinado

15.2.1 Aos empregados contratados por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência, são assegurados os mesmos direitos e benefícios concedidos aos empregados contratados por prazo indeterminado, exceto no que tange às regras de rescisão contratual.

## 15.3 Dos Contratos de Trabalho Temporário

15.3.1 Em estrita observância ao art. 12, alínea 'a', da Lei nº 6.019, de 1974, fica garantido ao trabalhador temporário remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora, calculada à base horária, garantido, em qualquer hipótese, o piso salarial da categoria.

15.3.1.1 A equivalência remuneratória mencionada no subitem 15.3.1 abrange todos os benefícios concedidos aos empregados da tomadora, como plano de saúde, auxílio-alimentação e outros, que deverão ser estendidos ao trabalhador temporário de forma proporcional.

15.3.1.2 É vedada a supressão de benefícios ao trabalhador temporário por meio deste acordo, sob pena de violação direta da legislação federal.

15.4 Ao empregado contratado em regime de trabalho intermitente, cuja prestação de serviços é esporádica e não contínua, aplicam-se as seguintes regras específicas:

## 15.5 Dos Contratos de Trabalho Intermitente

15.5.1 Fica estabelecida a possibilidade de contratação de colaboradores em regime intermitente para atender às demandas do SESI, SENAI e IEL.

15.5.2 O empregador convocará o colaborador intermitente por meio de comunicação eficaz, podendo utilizar WhatsApp, telefone móvel ou fixo, ou e-mail, informando o período de atividade, localidade, jornada e horário de trabalho, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias corridos.

15.5.3 O salário do empregado intermitente será calculado com base no salário-base do respectivo cargo no PCCS, apurado mensalmente na folha de pagamento.

15.5.4 A remuneração corresponderá à quantidade de horas e suas frações trabalhadas durante o período de convocação.

15.5.5 Na data acordada para o pagamento mensal, que poderá ocorrer até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente à prestação do serviço, o colaborador intermitente receberá as seguintes parcelas: remuneração do mês, férias proporcionais com acréscimo de um terço, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Os valores estarão disponíveis no contracheque, acessível pelo Portal do Colaborador com usuário e senha individualizados.

15.5.6 O local de trabalho será determinado pelo empregador no momento da convocação, com possibilidade de alteração do endereço posteriormente.

15.5.7 O empregador garantirá os recursos necessários para o deslocamento do colaborador até o novo local de trabalho.

15.5.8 Devido à natureza da atividade intermitente, o empregado não estará sujeito ao registro eletrônico de ponto. O horário de trabalho será especificado pelo empregador na convocação, respeitando a jornada diária.

15.5.9 Em razão da impossibilidade em proceder a compra antecipada do vale transporte ao empregado intermitente, o valor equivalente ao vale-transporte será adiantado de forma proporcional aos dias de efetiva convocação para o trabalho, mediante solicitação e declaração do empregado, nos termos da legislação. O empregado terá registrado, mensalmente, o valor correspondente ao vale-transporte do período de

atividade direto no contracheque. Os valores não têm natureza salarial, nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

15.5.10 O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

15.5.11 O empregado intermitente não fará jus a benefícios de natureza mensal e continuada que pressupõem a prestação de serviços regular, como o Auxílio-Saúde (Cláusula 11<sup>a</sup>) e o Reembolso-Creche (Cláusula 14<sup>a</sup>).

15.5.12 A concessão do Auxílio-Alimentação seguirá a mesma regra aplicável aos empregados horistas, conforme o item 9.3 da Cláusula Décima deste acordo, com base na carga horária mensal efetivamente trabalhada.

## 15.6 Da Terceirização de Serviços

15.6.1 Na contratação de serviços terceirizados, a empresa contratada é a única responsável pelos vínculos e obrigações trabalhistas de seus empregados, cabendo ao SESI, SENAI e IEL a fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATOS DE TRABALHO COM JORNADAS DIFERENCIADAS E DUPLICIDADE CONTRATUAL**

16.1 Nos termos do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é facultado ao SESI, SENAI e IEL celebrar dois contratos de trabalho distintos com o mesmo empregado, desde que observados os seguintes requisitos cumulativos:

16.1.1 Inexistência de sobreposição ou incompatibilidade de horários entre as jornadas contratadas;

16.1.2 Independência funcional entre as atividades exercidas, com objetos contratuais distintos e compatíveis com a saúde e segurança do trabalho;

16.1.3 Limite máximo de 60 (sessenta) horas semanais para a soma das jornadas, visando a preservar a integridade física e mental do empregado.

16.2 Na hipótese de duplicidade contratual, deverão ser celebrados dois contratos individuais de trabalho formalmente distintos, com respectivas anotações separadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), além de ficha ou livro de registro próprio para cada vínculo. A soma das jornadas de trabalho não poderá violar os períodos mínimos de descanso interjornada (11 horas) e semanal (24 horas).

16.3 Será plenamente admitida a celebração de contrato adicional com o mesmo empregado em unidade diversa daquela em que já possua vínculo, seja no âmbito do SESI, SENAI ou IEL, desde que observados os requisitos previstos no item 16.1 e em conformidade com o entendimento consagrado pela Súmula nº 129 do Tribunal Superior do Trabalho.

16.4 Em conformidade com a Súmula nº 129 do TST, o empregado que, durante a mesma jornada de trabalho, prestar serviços a mais de uma entidade vinculada ao sistema FIERN (SESI, SENAI, IEL), não terá direito a outra remuneração, salvo ajuste em contrário.

16.5 Para fins de compatibilidade de horários e funções, será vedado que o duplo vínculo prejudique o desempenho das atividades contratadas inicialmente, sendo que cada contrato de trabalho será considerado de forma independente.

16.6 A participação do empregado em processos seletivos internos para novas funções, sejam elas exercidas de forma exclusiva ou concomitante, será sempre baseada em critérios técnicos e de compatibilidade, com a aprovação condicionada ao cumprimento das normas da empresa e da legislação, estabelecendo-se ainda que funções distintas possuem atribuições e salários próprios. Em caso de mudança de função, o empregado passará a receber o salário correspondente ao novo cargo, não servindo a função anterior como paradigma para fins de equiparação salarial. Da mesma forma, a mudança não gera direito a ajustes retroativos ou ao pagamento de diferenças salariais relativas ao período em que exerceu a função antiga. O empregado está ciente de que as condições de seu contrato de trabalho, incluindo a carga

horária, poderão ser ajustadas em decorrência de futuros acordos ou convenções coletivas, alterações na legislação ou por necessidade operacional do empregador, respeitados os limites legais.

#### **16.8 Da Gestão Unificada e Não Cumulativa de Benefícios**

16.8.1 Na hipótese de coexistência de dois ou mais contratos de trabalho, os benefícios de natureza pessoal e indenizatória, notadamente o Auxílio-Alimentação e o Auxílio-Saúde, serão concedidos de forma unificada e não cumulativa. Fica estabelecido que o empregado fará jus à percepção de um único subsídio para cada um desses benefícios, vedado o recebimento em duplicidade, ainda que os contratos possuam centros de custo ou naturezas distintas.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TELETRABALHO (HOME OFFICE)**

28.1 O SESI, SENAI e IEL poderão instituir o regime de teletrabalho híbrido ou integral, mediante regramento interno específico, a critério exclusivo das entidades, não sendo exigida a predominância do labor remoto sobre o presencial.

28.2 A adesão ao regime de teletrabalho será facultada ao empregado, desde que haja manifestação formal de interesse e aprovação do gestor imediato, com base na natureza da função, na organização da equipe e nas condições operacionais.

28.3 Sendo aceita a proposta de adesão, a condição será formalizada por meio de termo aditivo ao contrato de trabalho, no qual constarão: (i) o número mínimo de dias de comparecimento presencial semanal ou mensal, (ii) se tais dias serão definidos pelo empregador ou pelo empregado, e (iii) o prazo mínimo de comunicação prévia entre as partes.

28.4 O regulamento interno ou o termo aditivo poderá prever regras mais flexíveis de comparecimento às dependências da entidade.

28.5 A migração do regime presencial para o teletrabalho dependerá de mútuo acordo entre as partes e deverá ser registrada por aditivo contratual.

28.6 As entidades envidarão esforços para fornecer os equipamentos tecnológicos essenciais à execução do trabalho remoto, sempre que possível.

28.7 Considerando que o teletrabalho é faculdade e não obrigação da entidade ou do empregado, bem como os benefícios indiretos que esse regime proporciona (redução de custos com transporte, melhor gestão de tempo, entre outros), não será devido qualquer valor a título de ajuda de custo ou reembolso de despesas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INSTRUTOR DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

29.1 Considera-se Instrutor de Formação Profissional (IFP) nos termos do art. 61 da Lei de Diretrizes e Bases do Ensino Nacional nº 9.394/1996, o empregado com notório saber, reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, responsável por repassar conteúdos teóricos e práticos na educação profissional utilizada pelo SENAI para preparar jovens e adultos para o mundo do trabalho.

#### **29.2 A atuação do IFP poderá abranger:**

29.2.1 iniciação profissional – competência de baixa complexidade;

29.2.2 Aprendizagem Industrial – profissionalização básica de jovens de 14 a 24 anos;

29.2.3 Qualificação Profissional – formação específica para exercício de profissão;

29.2.4 Aperfeiçoamento Profissional – aprofundamento de competências já adquiridas;

29.2.5 Curso Técnico – Habilitação técnica de nível médio com base técnica científica sólida.

29.3 O salário do IFP poderá ser fixado mensalmente ou por hora trabalhada, conforme contrato individual de trabalho, não estando vinculado ao número de aulas ministradas, incumbindo-lhe ainda a realização de atividades correlatas compatíveis com sua função.

29.4 Por não se enquadrarem como professores na forma legal, os IFPs são representados sindicalmente pelo SENALBA, nos termos do inciso III do art. 8º da Constituição Federal.

### **29.5 Do Instrutor Horista.**

29.5.1 Aos instrutores contratados por hora/aula, fica assegurado o pagamento referente à quantidade de horas produzidas no período, multiplicado pelo valor hora/aula estabelecida no contrato de trabalho.

29.5.2 O pagamento realizado ao instrutor remunerado por hora/aula poderá variar de acordo com o número de turmas ministradas e carga horária executada no mês, podendo acarretar redução ou aumento de remuneração mensal. Fica assegurado, contudo, a inalterabilidade do valor da hora/aula mínima estabelecida no contrato de trabalho.

29.5.3 Fica assegurado aos instrutores, que estiverem sem produção no mês, o pagamento mínimo da carga horária estabelecida no contrato de trabalho.

29.5.4 A redução da carga horária do instrutor não constitui alteração contratual, uma vez que não implica em redução do valor hora aula.

29.5.5 Poderá o instrutor contratado como horista participar, a seu critério, de processo de recrutamento e seleção de pessoal do SENAI ou do SESI para o cargo de instrutor mensalista, não havendo nulidade de cláusula do contrato de trabalho em caso de alteração do valor da hora-aula.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES POLÍTICA PARA DEPENDENTES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS BENEFÍCIOS EDUCACIONAIS**

32.1 Com o objetivo de incentivar a qualificação profissional e o acesso à educação formal, as entidades SESI, SENAI e IEL concederão aos seus empregados e respectivos dependentes legais os seguintes benefícios educacionais, conforme as condições estabelecidas nesta cláusula.

32.2 Consideram-se dependentes legais, para os fins deste instrumento, o cônjuge ou companheiro(a) e os filhos devidamente registrados perante o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, nos termos da legislação previdenciária vigente.

32.3 Os benefícios previstos nesta cláusula possuem natureza exclusivamente educacional, não tendo natureza salarial e não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais. Tampouco constituem direito adquirido, estando sua concessão e manutenção condicionadas às regras deste Acordo Coletivo.

32.4 A formalização da solicitação do benefício dar-se-á mediante apresentação de requerimento formal à Gerência de Desenvolvimento Humano, a qual encaminhará à entidade correspondente para verificação dos critérios estabelecidos nesta Cláusula.

#### **32.7 Isenção de taxas em cursos de qualificação profissional (SENAI/DR/RN)**

32.7.1 O SENAI/DR/RN concederá isenção do pagamento de taxas nos cursos de qualificação profissional por ele promovidos aos empregados do SESI, SENAI e IEL e a seus dependentes legais, excetuando-se os cursos ofertados pelo CTGÁS-ER e pela FAETI, desde que observados cumulativamente os seguintes critérios:

32.7.1.1 Existência de até 2 (duas) vagas por turma para esse fim;

32.7.1.2 Atendimento ao perfil técnico e aos pré-requisitos exigidos pelo curso;

32.7.1.3 Comprovação da condição de família de baixa renda, nos termos do item 32.9 desta cláusula.

### **32.8 - Bolsas Integrais nas unidades escolares do SESI/DR/RN.**

32.8.1 Durante o período de matrículas escolares, o SESI/DR/RN publicará edital interno com a regulamentação do processo seletivo para a concessão de até 2 (duas) bolsas de estudo integrais por série, que garantem 100% (cem por cento) de gratuidade sobre o valor das mensalidades escolares nas unidades educacionais do SESI, destinadas aos dependentes legais de empregados ativos do SESI, SENAI e IEL.

32.8.2 A concessão de bolsa de estudos está condicionada ao cumprimento cumulativo dos seguintes requisitos, a serem verificados durante o processo seletivo:

32.8.2.1 Existência de vaga disponível na série pretendida;

32.8.2.2 Aprovação em processo seletivo interno, conforme edital específico a ser publicado anualmente;

32.8.2.3 Comprovação da condição de família de baixa renda, conforme item 32.9 desta Cláusula.

32.8.2.4 Apresentação de histórico escolar sem registro de reprovação no ano letivo imediatamente anterior.

32.8.3 Em caso de empate entre candidatos habilitados, terá preferência aquele cuja renda familiar per capita for menor.

32.8.4 Se o número de candidatos inscritos e elegíveis for inferior ao número de vagas ofertadas, o processo seletivo poderá ser dispensado, permanecendo obrigatórios os demais critérios definidos nesta Cláusula.

32.8.5 A bolsa de estudo é um benefício condicionado ao desempenho acadêmico, sendo automaticamente cancelada, sem direito a recurso, em caso de reprovação do aluno beneficiário em qualquer ano letivo.

### **32.9 – Definição de baixa renda.**

32.9.1 Para os fins desta cláusula, considera-se em condição de baixa renda o candidato que atenda a, pelo menos, um dos critérios abaixo:

32.9.1.1 estar inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico);

32.9.1.2 possuir renda familiar mensal per capita igual ou inferior a meio salário-mínimo nacional; ou

32.9.1.3 possuir renda familiar mensal total de até 3 (três) salários-mínimos mensais.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DO EMPREGO**

30.1 É assegurada a estabilidade provisória no emprego aos empregados que estiverem a até 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria voluntária, conforme as regras da Emenda Constitucional nº 103/2019, vedada a dispensa imotivada durante esse período, desde que observados os requisitos desta cláusula.

#### **30.2 Do Ônus da Comunicação e Comprovação pelo Empregado:**

30.2.1 Para fazer jus à garantia prevista no item 30.1, é obrigação do empregado notificar formalmente o empregador sobre sua condição de pré-aposentado, devendo, no ato da comunicação, apresentar obrigatoriamente documentação comprobatória oficial que ateste de forma inequívoca que implementará os requisitos para a aposentadoria no período de estabilidade.

#### **30.3 Da Documentação Válida e do Prazo:**

30.3.1 Serão considerados como prova documental válida para os fins desta cláusula, exclusivamente, o extrato de contribuições (CNIS) atualizado ou a simulação oficial de tempo de contribuição emitida pelo portal "Meu INSS", acompanhados de requerimento escrito do empregado.

30.3.2 A comunicação e a entrega da documentação completa deverão ocorrer até o trigésimo dia útil em que o empregado adquira a condição de pré-aposentado, sendo de sua inteira responsabilidade manter o empregador ciente de sua situação.

#### **30.4 Da Renúncia à Garantia:**

30.4.1 A não comunicação formal e tempestiva, nos exatos termos desta cláusula, implicará na renúncia tácita do empregado à garantia de emprego, não podendo este alegá-la posteriormente, especialmente no ato da rescisão contratual, visto que o empregador não pode ser responsabilizado pela omissão do principal interessado.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA DURAÇÃO E DO CONTROLE DA JORNADA**

21.1 A jornada de trabalho dos empregados será de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo consideradas extraordinárias aquelas que ultrapassarem esse limite. É vedada a redução salarial decorrente de eventual diminuição de carga horária determinada pela entidade, ressalvadas as exceções dispostas neste ACT.

Parágrafo único. Não consiste duração de jornada à participação do empregado em eventos sociais, festividades, confraternização, cursos e capacitações, ainda que ocorram em contraturno da sua jornada de trabalho.

#### **21.2 Da Jornada 12x36:**

21.2.1 Fica facultado ao empregador e ao empregado, mediante celebração de Aditivo ou Acordo Individual de Trabalho, alterar a jornada contratual para o regime de escalonamento 12x36 (doze por trinta e seis), a fim de atender demandas pontuais decorrentes de parcerias ou convênios firmados. Nesse regime, a cada 12 (doze) horas de trabalho corresponderão 36 (trinta e seis) horas de descanso, sem prejuízo da remuneração, sendo os feriados laborados nesta escala considerados compensados e o intervalo intrajornada já remunerado.

#### **21.3 Dos Cargos de Gestão:**

21.3.1 Não são abrangidos pelo regime de controle de jornada os empregados que exercem cargos de gestão, assim considerados aqueles com amplos poderes de direção, gerenciamento, representação ou assessoramento com poder de gestão, que atuam com elevada autonomia e fidúcia. O exercício de tais cargos é, por sua natureza, incompatível com a fiscalização e o controle de horário de trabalho, nos termos do art. 62, II, da CLT.

**21.3.2.** O enquadramento na exceção descrita no item 21.3.1 é condicionado a um padrão remuneratório superior, caracterizado por um salário, já incluída a gratificação de função, se houver, não inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento), conforme o parágrafo único do art. 62 da CLT. A aplicação desta regra prevalece sobre jornadas especiais de outras categorias, quando o empregado exercer cargo de confiança/gestão nos moldes aqui definido (amplos poderes, elevada autonomia e fidúcia, e a incompatibilidade com a fiscalização de horário).

#### **21.4 Da Pactuação de Múltiplos Contratos**

21.4.1 Na hipótese de pactuação de múltiplos contratos de trabalho com o mesmo empregado, observar-se-á, como jornada máxima global, aquela definida na Cláusula Décima Oitava deste Acordo.

#### **21.5 Da Alteração da Jornada:**

21.5.1 Qualquer alteração do regime de trabalho ou da jornada contratual, não prevista neste Acordo, dependerá de mútuo consentimento entre as partes, formalizado por meio de aditivo contratual.

#### **21.5 Condições Especiais em Contratos de Prestação de Serviços**

21.5.1 Fica pactuado que as condições salariais e de benefícios mais vantajosas, quando aplicadas a empregados alocados para atender contratos específicos de prestação de serviços com terceiros, são excepcionais e restritas a estes. Tais condições visam atender unicamente a requisitos do respectivo tomador de serviços e, por essa razão, não se comunicam ao quadro geral de empregados do SESI, SENAI e IEL, não servindo como paradigma para qualquer pleito de equiparação ou isonomia salarial, nos termos do art. 461 da CLT.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

45.1 O empregado poderá solicitar redução de carga horária, com respectiva redução salarial proporcional, mediante solicitação por escrito e com a devida justificativa. Tal requerimento será avaliado pela Direção do empregador, que se reserva ao direito discricionário de aprovar ou indeferir a solicitação, visando proporcionar flexibilidade e adaptabilidade, respeitando a individualidade de cada solicitação e considerando as necessidades operacionais e a viabilidade econômica da organização.

45.2 O(s) empregador(es) manterá(ão) em normativo interno os critérios para redução de carga horária.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA – DO BANCO DE HORAS

18.1 Fica instituído o regime de compensação de jornada na modalidade "banco de horas", aplicável a todos os empregados regidos por este Acordo, com o objetivo de adequar a prestação de serviços às variações de demanda, nos termos do art. 59, §§ 2º e 5º, da CLT, exceto aos empregados definidos no item 18.2.

#### 18.2 Da Inaplicabilidade:

18.2.1 O regime de banco de horas não se aplica aos seguintes empregados:

18.2.1.1 Os que exerçam cargos ou funções de gestão e de confiança, nos termos do art. 62, II, da CLT;

18.2.1.2 Os dispensados do controle de jornada, nos termos do art. 62, I, da CLT;

18.2.1.3 Os que tenham sido autorizados a trabalhar sob o regime de "teletrabalho";

18.2.1.4 Os ocupantes de cargos efetivos que percebam salário-base de até R\$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais)

#### 18.3 Do Funcionamento e limites do Banco de Horas:

18.3.1 A jornada diária de trabalho poderá ser estendida, para fins de crédito no banco de horas, observando-se os limites específicos detalhados abaixo.

18.3.2 Para empregados com jornada contratual padrão de até 8 (oito) horas diárias: A prorrogação será de, no máximo, 2 (duas) horas extraordinárias por dia, não podendo a jornada total exceder 10 (dez) horas diárias.

18.3.3 Para empregados submetidos ao regime de turno ininterrupto de revezamento:

18.3.3.1 **Na jornada constitucional de 6 (seis) horas diárias:** A prorrogação da jornada para fins de crédito em banco de horas será limitada a, no máximo, 1 (uma) hora extraordinária por dia, não podendo a jornada total exceder 7 (sete) horas diárias.

18.3.4 A utilização do regime de banco de horas não afasta a obrigação de o empregador conceder e o empregado usufruir integralmente:

18.3.4.1 O intervalo para repouso e alimentação (intra-jornada), nos termos da legislação e do presente Acordo;

18.3.4.2 O intervalo mínimo interjornadas de 11 (onze) horas consecutivas entre o término de uma jornada e o início da seguinte, nos termos do art. 66 da CLT.

18.3.5 A violação excepcional e não habitual do intervalo interjornadas de 11 horas implicará o pagamento das horas suprimidas como serviço extraordinário, acrescidas do adicional de 75% (setenta e cinco por cento), sem prejuízo da sua computação no banco de horas, conforme entendimento consolidado na OJ nº 355 da SDI-1 do TST.

#### **18.4 Da Forma e do Prazo de Compensação**

18.4.1 A compensação ocorrerá mediante redução equivalente da jornada em outro dia, observadas as necessidades do serviço e mediante controle formal do saldo de horas.

18.4.2 As horas não trabalhadas, mediante acordo com a gestão, ou as folgas coletivas concedidas pelo empregador, serão debitadas do saldo do banco de horas.

18.4.3 O ciclo de apuração e compensação das horas registradas no banco de horas será de até 90 (noventa) dias, dentro dos limites impostos no art. 59, § 5º da CLT.

#### **18.5 Do Fechamento do Ciclo**

18.5.1 Não ocorrendo a compensação dentro do prazo previsto no item 18.4.3, as horas excedentes serão pagas como horas extras, com adicional de:

18.5.1.1 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal;

18.5.1.2 100% (cem por cento) quando prestadas em domingos e feriados, conforme este Acordo Coletivo.

18.5.2 O saldo negativo poderá, a critério do empregador, ser transferido para o ciclo seguinte ou descontado do salário, respeitados os limites legais de desconto.

#### **18.6 Da Rescisão Contratual**

18.6.1 Na hipótese de rescisão contratual sem a compensação integral do saldo do Banco de Horas:

18.6.1.1 Se positivo, será pago como hora extra, considerando a remuneração vigente na data da rescisão e os adicionais previstos neste Acordo Coletivo;

18.6.1.2 Se negativo, será descontado das verbas rescisórias, observados os limites legais.

#### **18.7 Do Controle e Transparência:**

18.7.1 O empregador fornecerá mensalmente, por meio do Portal do Capital Humano ou outro meio eletrônico equivalente, o extrato detalhado do saldo do banco de horas, para acompanhamento e controle por parte do empregado, sem prejuízo do registro diário de ponto.

#### **18.8 Da Aplicação da CLT**

18.8.1 Aplicam-se subsidiariamente as disposições do art. 59, § 2º, da CLT, bem como as condições mais favoráveis previstas neste Acordo Coletivo.

### **DESCANSO SEMANAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)**

20.1 O Repouso Semanal Remunerado (DSR) será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e deverá coincidir, preferencialmente, com os domingos.

20.2 Aos empregados do SESI, SENAI e IEL que desempenharem tarefas aos domingos, fica assegurado que, a cada mês, ao menos uma folga semanal deverá coincidir com o domingo.

### **CONTROLE DA JORNADA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FOLGA AOS DOMINGOS**

19.1 Aos empregados do SESI, SENAI e IEL que desempenharem atividades aos domingos, será garantido o direito a pelo menos uma folga mensal coincidente com o domingo, conforme dispõe o artigo 386 da CLT e demais normas aplicáveis, respeitadas as escalas de trabalho e a natureza das funções exercidas.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO EMPREGADO ESTUDANTE**

22.1 Fica vedada a alteração de turno ou a prorrogação da jornada do empregado estudante que prejudique sua frequência às aulas.

22.2 Será abonada a falta do empregado nos dias de realização de provas do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), vestibulares oficiais ou exames supletivos, desde que a ausência seja comunicada ao empregador com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, mediante apresentação do comprovante de inscrição.

22.3 Os empregados matriculados em cursos de especialização, pós-graduação, mestrado ou doutorado poderão solicitar dispensa parcial da jornada regular de trabalho, desde que o curso tenha correlação com sua área funcional e a flexibilização seja previamente autorizada pelo Superintendente do SESI, Diretor Regional do SENAI ou Superintendente do IEL.

22.4 Caso a dispensa mencionada no item 22.3 seja autorizada, ela ficará condicionada à prévia pactuação de um plano de compensação das horas ausentes, a ser formalizado entre o empregado e sua chefia imediata.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA EXECUÇÃO DE AULAS**

44.1 Poderá o(s) gestor(es) institucional(is) do empregador(es), mediante interesse e a seu critério, ministrar aula, palestra e/ou workshop para o público interno ou externo, no interesse da Instituição, não sendo, tal ação, caracterizada como desvio de função, contribuindo no processo de aprendizagem no trabalho e carreira da Instituição.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS FÉRIAS**

23.1 As férias serão concedidas por ato do empregador, conforme as disposições do Capítulo IV, Seção I da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

23.2 É facultado ao empregado, independentemente da idade, converter 1/3 (um terço) do período de férias em abono pecuniário, mediante requerimento formal no prazo legal.

23.3 É vedado que o início das férias ocorra nos 2 (dois) dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

## **FÉRIAS COLETIVAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS FÉRIAS COLETIVAS**

24.1 O SESI, SENAI e o IEL poderão conceder férias coletivas a todos os empregados de um ou mais setores, total ou parcial, nos termos dos arts.139 a 141 da CLT, mediante comunicação prévia ao Ministério do Trabalho e Emprego, ao Sindicato da Categoria e a todos os empregados.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA LICENÇA-CASAMENTO**

25.1 Será concedida ao empregado licença remunerada de 3 (três) dias consecutivos por motivo de casamento.

25.2 A contagem da licença inicia-se no primeiro dia útil subsequente à data da celebração do casamento civil ou religioso com efeitos civis.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO RECESSO DE FIM DE ANO E DAS FOLGAS COLETIVAS E PACTUADAS.**

36.1 As entidades concederão aos seus empregados um recesso remunerado nos últimos 5 (cinco) dias úteis do ano.

#### **36.2 Das Exceções de Elegibilidade:**

36.2.1 O benefício previsto nesta cláusula não se aplica aos empregados contratados em regime intermitente.

#### **36.3 Da Remuneração dos Horistas:**

36.3.1 Aos empregados remunerados por hora (horistas), os dias de recesso natalino serão considerados como **Descanso Semanal Remunerado (DSR)**, para todos os efeitos legais e contratuais.

#### **36.4 Do Trabalho por Necessidade de Serviço:**

36.4.1 Em caso de comprovada e inadiável necessidade de serviço, o empregado convocado para trabalhar durante o período de recesso terá direito a 2 (dois) dias de folga para cada dia trabalhado durante o recesso convencionado no item 36.1 desta Cláusula.

36.4.2 Essas folgas deverão ser usufruídas, em comum acordo com a gestão, até o último dia do mês de março do ano subsequente.

#### **36.5 Da Conversão em Pagamento:**

36.5.1 Na impossibilidade de concessão da folga compensatória no prazo estipulado no item 36.4.2, as horas trabalhadas durante o recesso serão convertidas em indenização pecuniária proporcional aos dias ou horas efetivamente trabalhadas, com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

36.5.2 O referido pagamento deverá ser efetuado no mês de abril, juntamente com a remuneração regular.

36.5.3 O abono pecuniário concedido em virtude desta cláusula, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrará a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.

36.5.4 Em caráter excepcional, o pagamento da conversão em pecúnia das folgas não compensadas poderá ser antecipado, caso fique comprovado, já no início do ano, a inequívoca impossibilidade de concessão das folgas compensatórias ao empregado até o final do prazo estabelecido no subitem 36.4.2.

36.5.5 A antecipação do pagamento é condicionada à formalização de um Termo de Impossibilidade de Compensação, que deverá conter, cumulativamente:

36.5.5.1 A justificativa formal e fundamentada do gestor imediato, detalhando a necessidade inadiável do serviço que impede a fruição das folgas pelo empregado durante todo o período de janeiro a março;

36.5.5.2 A autorização expressa da Diretoria da respectiva entidade;

36.5.5.3 A concordância por escrito do empregado.

36.5.6 Uma vez formalizado e assinado o Termo de Impossibilidade de Compensação, comprovada a inviabilidade de concessão das folgas compensatórias até o prazo previsto no subitem 36.4.2, as horas trabalhadas durante o recesso serão excepcionalmente convertidas em pecúnia e pagas na forma prevista no item 36.5.1 desta cláusula, no mês de janeiro, juntamente com a remuneração regular do empregado.

### **36.6. Das Folgas Coletivas, Pactuadas e Compensação Via Banco de Horas**

**30.6.1** A empresa poderá conceder **folgas coletivas** a todos os empregados ou a setores específicos (como em pontes de feriados ou extensão do recesso), ou ainda, combinar **folgas individuais** diretamente com o empregado.

**30.6.2** As horas de todas as folgas concedidas na forma do item anterior serão compensadas mediante **banco de horas** do empregado. A compensação deverá seguir as mesmas regras e prazos definidos na Cláusula Décima Oitava (Do Banco de Horas).

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE (NASCIMENTO E ADOÇÃO)**

26.1 A licença-maternidade será de 120 (cento e vinte) dias e a licença-paternidade será de 7 (sete) dias consecutivos, contados a partir da data do nascimento, adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção.

26.2 Em caso de nascimento ou adoção por casal, independentemente do gênero ou orientação sexual dos parceiros, fica estabelecido que:

26.2.1 Um dos genitores/adotantes usufruirá da licença de 120 dias (equiparada à maternidade), e o outro genitor/adotante usufruirá da licença de 7 dias (equiparada à paternidade), conforme entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal (Tema 1.072 – Repercussão Geral).

26.2.2 A definição de qual dos parceiros usufruirá de cada licença caberá ao próprio casal, que deverá comunicar formalmente ao empregador.

26.2.3 Fica estabelecido que, em caso de alteração na legislação que preveja prazos de licença superiores aos aqui descritos, prevalecerão automaticamente os novos prazos legais, por serem mais benéficos ao trabalhador, tal como ocorrerá no ano de 2027, conforme dispõe a Lei nº 15.371/2026.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA LICENÇA-LUTO (FALECIMENTO)**

27.1 Será concedida licença remunerada de até 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), ascendentes (pais, avós), descendentes (filhos, netos), irmãos ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

Parágrafo único: Se o local do óbito não for na mesma cidade de lotação do trabalhador, poderá, à critério das entidades empregadoras, conceder a referida licença no dobro do prazo.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO FORNECIMENTO E USO DE UNIFORMES**

37.1 Quando o uso de uniforme for exigido pelas entidades para a prestação dos serviços, seu fornecimento será gratuito.

### **37.2 Do Conjunto e da Quantidade:**

37.2.1 O empregador fornecerá anualmente, de uma só vez, 2 (dois) conjuntos completos de uniforme, entendendo-se como conjunto as peças definidas pela entidade (ex.: calça, camisa, calçado, capacete, boné etc.).

37.2.2 Para atividades com exposição solar, o conjunto incluirá camisa de manga longa e boné, como medida de saúde e segurança.

### **37.3 Dos Deveres do Empregado:**

37.3.1 É dever do empregado zelar pela conservação do uniforme, utilizando-o exclusivamente para a prestação de serviços.

### **37.4 Da Substituição por Desgaste ou Mau Uso:**

37.4.1 A substituição por desgaste natural decorrente do uso regular será gratuita. Em caso de extravio, dano ou perda por dolo ou culpa comprovada do empregado (mau uso), as entidades poderão efetuar o desconto do valor de reposição do item, mediante prévia comunicação ao empregado.

### **37.5 Da Devolução na Rescisão:**

37.5.1 Ao término do contrato de trabalho, o empregado deverá devolver os uniformes em seu poder. A não devolução autoriza o empregador a descontar das verbas rescisórias o valor correspondente aos Itens não retornados, considerando seu estado de conservação e o tempo de uso (valor depreciado).

### **37.6 Da Natureza Jurídica:**

37.6.1 O uniforme é uma ferramenta de trabalho e identificação, não possuindo natureza salarial e não se integrando à remuneração do empregado para quaisquer fins.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOS EXAMES DE SAÚDE OCUPACIONAL**

35.1 As entidades empregadoras custearão e garantirão a realização dos exames de saúde ocupacional, sendo a submissão a eles um dever contratual dos empregados. Tais exames serão realizados em conformidade com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), conforme a Norma Regulamentadora nº 07 (NR-7).

### **35.2 Da Obrigatoriedade dos Exames:**

35.2.1 Serão realizados, no mínimo, os seguintes exames, conforme a periodicidade e os riscos avaliados no PCMSO:

35.2.1.1 Admissional;

35.2.1.2 Periódico;

35.2.1.3 de Retorno ao Trabalho;

35.2.1.4 de Mudança de Risco Ocupacional;

35.2.1.5 Demissional.

### **35.3 Da Periodicidade**

35.3.1 A periodicidade dos exames será aquela definida no PCMSO pelo Médico do Trabalho responsável de acordo com os riscos ocupacionais de cada função, respeitando os prazos mínimos estabelecidos na

legislação ou no contrato de trabalho.

#### **35.4 Da Execução e Responsabilidade Técnica:**

35.4.1 Os exames serão conduzidos por Médico do Trabalho indicado pelas entidades, que emitirá o respectivo Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), atestando a aptidão ou inaptidão do empregado para a função.

#### **35.5 Da Recusa do Empregado:**

35.5.1 A recusa injustificada do empregado em se submeter aos exames obrigatórios nos prazos estabelecidos pelo empregador constitui ato de indisciplina, passível de aplicação de medidas disciplinares, incluindo advertência, suspensão e, em caso de reiteração, rescisão do contrato por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

33.1 Para a justificação de faltas por motivo de doença ou acidente, o empregado deverá seguir os procedimentos abaixo.

#### **33.2 Em Caso de Acidente de Trabalho:**

33.2.1 O empregado ou seus familiares deverão comunicar o acidente de trabalho ao gestor imediato ou ao RH no mesmo dia da ocorrência, por qualquer meio disponível.

33.2.2 A entrega do atestado médico correspondente deverá ocorrer no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas úteis após o acidente, por meio físico ou eletrônico (e-mail ou WhatsApp corporativo).

#### **33.3 Em Caso de Doença (Não Relacionada ao Trabalho):**

33.3.1 Para os atestados médicos decorrentes de doenças ou acidentes não relacionados ao trabalho adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

33.3.1.1 Atestados com afastamento de 1 (um) ou 2 (dois) dias deverão ser entregues no dia do retorno do empregado ao trabalho.

33.3.1.2 Atestados com afastamento igual ou superior a 3 (três) dias deverão ser entregues em até 48 (quarenta e oito) horas úteis após sua emissão.

#### **33.4 Da Responsabilidade pelo Pagamento e do Encaminhamento ao INSS:**

33.4.1 Em conformidade com o disposto no art. 75 do Decreto nº 3.048/1999, incumbe à empresa o pagamento do salário referente aos primeiros 15 (quinze) dias consecutivos ou intercalados de afastamento por motivo de doença, inclusive para os empregados aposentados que permanecem em atividade.

33.4.2 Para fins de contagem do período de 15 (quinze) dias, serão somados os períodos de afastamento intercalados, decorrentes da mesma doença, ocorridos no prazo de 60 (sessenta) dias. Atingido o limite de 15 dias, o empregado será encaminhado à Previdência Social (INSS) para requerimento do benefício por incapacidade temporária, nos termos do art. 75, §§ 4º e 5º, do Decreto nº 3.048/1999.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO ABONO DE FALTAS POR ACOMPANHAMENTO MÉDICO**

34.1 O empregador abonará as ausências do empregado que necessitar acompanhar cônjuge ou companheiro(a), ascendentes (pais e avós), descendentes (filhos e netos) ou dependente econômico legalmente comprovado, nos seguintes termos:

34.1.1 O abono está condicionado à apresentação de declaração de acompanhamento, de laudo ou de atestado emitido por médico assistente, justificando expressamente a necessidade da presença do empregado durante o procedimento;

34.1.2 Para o acompanhamento em “internações hospitalares”, o abono será de até 3 (três) dias consecutivos por evento, mediante atestado médico correspondente;

34.1.3 Para o acompanhamento em “consultas médicas e exames”, o abono se restringirá ao período estritamente necessário para o procedimento, conforme expressamente consignado no documento médico, limitado a 06 (seis) eventos por ano.

34.2 Poderá o empregador, a seu critério e mediante justificativa, abonar um número superior de eventos definidos no subitem 34.1.3

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO QUADRO DE AVISOS**

38.1 As entidades disponibilizarão, em locais de fácil acesso aos empregados, quadros de avisos para a divulgação de comunicados de interesse da categoria, sendo vedada a publicação de matéria político-partidária ou de conteúdo ofensivo à entidade ou aos seus Dirigentes.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS PRERROGATIVAS SINDICAIS**

38.1 O SESI, SENAI e IEL assegurarão o livre acesso dos dirigentes sindicais aos locais de trabalho, inclusive durante os períodos de descanso e alimentação dos empregados, para o exercício de atividades sindicais, sendo vedada a divulgação de matérias elencadas na Cláusula quadragésima segunda.

38.2 Fica igualmente assegurada a liberação de dirigentes sindicais para participação em assembleias e reuniões regularmente convocadas pelo sindicato, nos termos da legislação vigente.

38.3 As reuniões sindicais deverão ser previamente comunicadas à respectiva direção do SESI, SENAI e IEL, com antecedência razoável, a fim de compatibilizar a atividade sindical com o regular funcionamento dos serviços.

38.4 Fica assegurado ao SENALBA/RN o direito de acompanhar o processo eleitoral da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, inclusive a apuração dos votos, nos termos da legislação aplicável.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

39.1 O empregado eleito para o cargo de Presidente do SENALBA/RN será liberado de suas funções, com ônus para o empregador, sendo-lhe assegurados todos os direitos e vantagens como se em exercício estivesse.

39.2 Caso o Presidente não possua vínculo com as entidades, o sindicato poderá solicitar, no prazo de 10 (dez dias) a contar da assinatura do presente Acordo, a liberação de 01 (um) único membro da diretoria, nos mesmos termos do parágrafo anterior.

39.3 Aos demais diretores, será justificada a ausência, sem prejuízo da remuneração, para comparecimento a assembleias e reuniões sindicais, mediante convocação formal e comunicação prévia ao empregador com 48 horas de antecedência.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA MENSALIDADE SINDICAL

40.1 O SESI, SENAI e IEL efetuarão o desconto da mensalidade sindical exclusivamente dos empregados filiados ao sindicato e que tenham previamente autorizado, de forma expressa, individual e por escrito, o respectivo desconto em folha de pagamento, nos termos da legislação vigente.

40.2 O valor da mensalidade sindical corresponderá a 1% (um por cento) do salário-base do empregado, conforme deliberação estatutária do SENALBA/RN.

40.3 Os valores descontados deverão ser recolhidos ao SENALBA/RN até o 10º (décimo) dia subsequente ao mês em que houver sido efetuado o desconto, mediante depósito em conta indicada pelo sindicato, acompanhado de relação nominal dos empregados contribuintes e respectivos valores.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

41.1 Fica instituída contribuição assistencial destinada ao custeio das atividades negociais do SENALBA/RN, a ser suportada por todos os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, sindicalizados ou não, nos termos do art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, conforme deliberação assemblear da categoria profissional e com supedâneo no que restou decidido pelo Supremo Tribunal Federal – STF no Tema 935 de Repercussão Geral.

41.2 O SESI, SENAI e IEL procederão ao desconto correspondente a 2% (dois por cento) da remuneração mensal do empregado, incidente uma única vez, dividido em 2 (duas) parcelas de 1% (um por cento), a serem descontadas nos salários reajustados, contados a partir do primeiro mês subsequente ao registro deste Acordo no sistema mediador do Ministério do Trabalho e emprego.

#### 41.3 Do Recolhimento

41.3.1 Os valores descontados deverão ser recolhidos ao SENALBA/RN mediante depósito bancário em sua conta corrente de nº 215291-6, agência do Banco do Brasil de nº 3293-X, acompanhado de relação nominal dos empregados contribuintes e respectivos valores, até o 10º (décimo) dia útil subsequente ao desconto

41.3.2 No mês em que for efetuado o desconto assistencial, não será feito o desconto da mensalidade sindical.

#### 41.4 Do Direito de Oposição

41.4.1 É assegurado a todos os empregados o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, que deverá ser exercido de forma individual e escrita, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da data do registro deste Acordo no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

41.4.2 A manifestação de oposição deverá ser apresentada ao SENALBA/RN, no endereço constante no preâmbulo deste instrumento através qualquer documento escrito e assinado pelo próprio empregado.

41.4.3 Aos empregados lotados nas Unidades do interior do Estado, será facultado protocolizar sua manifestação de oposição ao desconto assistencial junto ao representante do SENALBA em seu município, se houver, ou enviá-la por via postal ou e-mail ao SENALBA.

#### 41.5 Do Procedimento em Caso de Recusa

41.5.1 Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá notificá-lo por via postal com aviso de recebimento, enviando cópia da oposição e do comprovante postal ao RH do empregador, para fins de registro e abstenção do desconto

#### 41.6 Dos Empregados Admitidos Posteriormente

41.6.1 Para os empregados (contratados por prazo indeterminado) admitidos após a assinatura deste Acordo Coletivo, o desconto será realizado no mês subsequente ao da sua admissão, observado o direito de oposição nos mesmos termos desta cláusula.

#### **41.7 Vedação a Práticas Antissindiciais**

41.7.1 Fica vedada qualquer prática antissindical do empregador que vise a incentivar ou orientar a oposição do desconto da contribuição assistencial.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO FORO**

50. Fica eleito o foro da Cidade de Natal, Capital do Estado do Rio Grande do Norte, nos casos de descumprimento deste Acordo Coletivo de Trabalho ou mesmo para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da sua aplicação, seja em juízo ou fora dele

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

43.1 O descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho sujeitará a parte infratora ao pagamento de multa equivalente a 3% (três por cento) do menor salário-base da categoria vigente à época da infração, por cláusula violada e por empregado prejudicado.

43.2 A multa reverterá em favor da parte prejudicada.

43.3 A aplicação da multa fica condicionada à notificação prévia e escrita da parte infratora, concedendo-se o prazo de 30 (trinta) dias para regularização da obrigação.

43.4 Sanada a irregularidade no prazo estipulado no subitem 43.3, a multa não será aplicada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA AUTORIZAÇÃO DOS EMPREGADOS PARA DIRIGIR VEÍCULO INSTITUCIONAL**

#### **42.1 Da Autorização para Condução:**

42.1.1 Os empregados do empregador somente poderão conduzir veículos da Entidade quando estritamente necessário para o serviço, desde que possuam Carteira Nacional de Habilitação (CNH) válida, na categoria adequada, e recebam autorização formal e por escrito da empresa, mediante assinatura de "Termo de Responsabilidade de Condução de Veículo".

#### **42.2 Da Responsabilidade por Danos e Infrações:**

42.2.1 Conforme expressamente pactuado neste Acordo e em linha com o disposto no Art. 462, §1º, da CLT, o empregado condutor será responsabilizado e arcará com os custos relativos a:

42.2.1.1 Danos materiais causados ao veículo da empresa ou a terceiros, quando comprovada sua ação com dolo ou culpa (negligência, imprudência ou imperícia).

42.2.1.2 Todas e quaisquer multas e penalidades decorrentes de infrações de trânsito cometidas durante o período em que esteve na condução do veículo.

#### **42.3 Do Procedimento de Apuração:**

42.3.1 A ocorrência de qualquer dano ou infração será objeto de procedimento administrativo interno para apuração dos fatos e da responsabilidade, sendo assegurado ao empregado o direito ao contraditório e à ampla defesa e acompanhamento do SENALBA/RN.

#### **42.4 Da Autorização para Desconto:**

42.4.1 A assinatura do "Termo de Responsabilidade de Condução de Veículo" implica na autorização prévia e expressa do empregado para que o empregador efetue o desconto salarial dos valores correspondentes aos danos e multas apurados nos termos desta cláusula, respeitados os limites legais de desconto em folha de pagamento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

46.1 Fica instituída Comissão de Conciliação Prévia, nos termos do artigo 625-C da Lei nº 9.958/2000, composta por:

4.6.1.1 01 (um) membro titular e 01 (um) suplente indicados pelo SENALBA/RN.

4.6.1.2 01 (um) membro titular e 01 (um) suplente indicados pelas entidades empregadoras.

4.6.2 A Comissão funcionará junto à Câmara de Mediação, Conciliação e Arbitragem da Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Norte, observadas as disposições legais aplicáveis.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

47.1 É facultado ao empregador e ao empregado, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmar Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, nos termos do art. 507-B da CLT.

47.2 Eventuais débitos decorrentes de faltas funcionais ou ressarcimento por culpa ou dolo do empregado poderão ser objeto de parcelamento, desde que cada parcela não ultrapasse 30% (trinta por cento) da remuneração mensal do empregado, observados os limites legais.

47.3 Em caso de rescisão contratual, eventual saldo devedor poderá ser compensado nas verbas rescisórias, respeitados os limites previstos no art. 462 da CLT.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E OBRIGAÇÕES DAS PARTES**

#### **48.1 Do Objeto e do Compromisso:**

48.1.1 As partes (empregador e sindicato) reconhecem e se comprometem a tratar todos os dados pessoais compartilhados ou que tenham acesso em virtude deste Acordo Coletivo em estrita conformidade com a Lei nº 13.709/2018 (LGPD) e demais regulamentações aplicáveis.

#### **48.2 Das Finalidades e Bases Legais:**

48.2.1 Todo tratamento de dados pessoais no âmbito deste Acordo será limitado a finalidades específicas, legítimas e informadas, amparado por bases legais adequadas, incluindo, mas não se limitando a:

48.2.1.1 Execução do Contrato de Trabalho e deste Acordo Coletivo;

48.2.1.2 Cumprimento de Obrigação Legal ou Regulatória; e

48.2.1.3 Legítimo Interesse, sendo que, para esta última hipótese, a parte que a invocar deverá possuir o respectivo Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD).

#### **48.3 Do Compartilhamento de Dados com o Sindicato:**

48.3.1 O compartilhamento de dados de empregados com a entidade sindical observará rigorosamente o princípio da minimização, limitando-se aos dados estritamente necessários para o cumprimento de obrigações legais ou para o exercício regular de direitos sindicais previstos neste Acordo (ex: elaboração de listas de votação, cálculo de contribuições).

#### **48.4 Das Obrigações de Governança e Segurança:**

48.4.1 Ambas as partes se obrigam, no que lhes couber, a:

48.4.1.1 Manter medidas de segurança técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado.

48.4.1.2 Manter um Registro das Operações de Tratamento de Dados Pessoais (ROPA) que envolvam os dados tratados no escopo deste Acordo.

48.4.1.3 Comunicar à outra parte, em prazo razoável, a ocorrência de qualquer incidente de segurança que possa acarretar risco ou dano relevante aos titulares dos dados.

#### **48.5 Da Responsabilidade Recíproca:**

48.5.1 Cada parte será integralmente responsável pelo tratamento dos dados pessoais enquanto estiverem sob sua guarda e controle. Em caso de incidente de segurança, a parte que lhe deu causa será a principal responsável pelas reparações de eventuais danos. Ambas as partes se comprometem a cooperar mutuamente na apuração de incidentes e na prestação de esclarecimentos às autoridades e aos titulares.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EFICÁCIA JURÍDICA E DO REGISTRO**

49.1 O presente Acordo Coletivo de Trabalho é firmado em 2 (duas) vias de igual teor e forma, para que produza seus jurídicos e legais efeitos, obrigando-se as partes a proceder ao seu registro e depósito junto ao Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, nos termos da legislação vigente.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA VIGÊNCIA E DA DATA-BASE**

1.1 O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará pelo prazo de 2 (dois) anos, com início em 1º de janeiro de 2026 e término em 31 de dezembro de 2027, em observância ao disposto no art. 613, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

1.2 Para fins de vigência, as cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho são classificadas da seguinte forma:

1.2.1 Cláusulas Econômicas:

1.2.1.1 Terão vigência de 1 (um) ano, de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026. Enquadram-se nesta categoria as cláusulas que dispõem sobre piso salarial, reajuste salarial, gratificações, adicionais e auxílios pecuniários.

1.2.2 Cláusulas Sociais:

1.2.2.1 Terão vigência de 2 (dois) anos, de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027. Correspondem a esta categoria todas as demais cláusulas, que regulam condições gerais de trabalho, jornada, entre outras não classificadas como econômicas.

1.3 Fica estabelecida a data-base da categoria profissional em 1º de janeiro de cada ano.

Fica mantido o enquadramento sindical com o SENALBA/RN para aqueles empregados do SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI/DR-RN, SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – SENAI-DR/RN e INSTITUTO EUVALDO LODI – IEL-NR/RN que estejam prestando serviços de forma provisória, intermitente ou com deslocamentos ocasionais que se realizem fora da base ou circunscrição

territorial do Estado do Rio Grande do Norte, devendo-lhes ser aplicadas as normas coletivas definidas neste Acordo.

}

**EDINALDO FERNANDES GOMES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO EMP EM ENT CUL REC E ASS SOC OR FORM PROF RGN**

**ROBERTO PINTO SERQUIZ ELIAS**  
**DIRETOR**  
**SERVICO SOCIAL DA INDUSTRIA**

**ROBERTO PINTO SERQUIZ ELIAS**  
**DIRETOR**  
**INSTITUTO EUVALDO LODI NUCLEO REGIONAL DO RIO G NORTE**

**RODRIGO DINIZ DE MELLO**  
**DIRETOR**  
**SERVICO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBL. SESI SENAI IEL 2026**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

