

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000338/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/06/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024171/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.173199/2022-64  
DATA DO PROTOCOLO: 10/06/2022

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

SIND EMP ENT CULT REC ASSIST SOC ORIEN FORM PROF EST GO, CNPJ n. 02.898.179/0001-71, neste ato representado(a) por seu ;

E

INSTITUTO EUVALDO LODI - GOIAS, CNPJ n. 01.647.296/0001-08, neste ato representado(a) por seu ;

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 maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Com efeitos a partir de **01/05/2022** será aplicado o percentual de reajuste de **13,5%** sobre os salários de todos os empregados, tendo como base os valores salariais de abril/2022.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

### CLÁUSULA QUARTA - 13º SALÁRIO

O IEL pagará a seus empregados no mês de junho de cada ano o equivalente a 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, sendo que a 2ª parcela será creditada no prazo previsto na CLT.

**§único:** O valor do 13º salário corresponderá à remuneração base devida na época dos respectivos pagamentos (adiantamento ou segunda parcela).

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO**

O IEL concederá aos seus empregados vale-refeição ou vale-alimentação no valor de R\$32,27 (trinta e dois reais e vinte e sete centavos) a unidade, num total de 22 (vinte e duas) unidades por mês.

**§1º** Os empregados admitidos a partir de 01/11/2021, ocupantes do cargo de Consultor de Vendas (I, II ou III), sujeitos à política de remuneração variável, farão jus a vale-refeição ou vale-alimentação no valor de R\$ 15,50(quinze reais e cinquenta centavos), num total de 22(vinte e duas) unidades por mês.

**§2º** Não farão jus ao benefício previsto nesta cláusula os empregados contratados com carga horária igual ou inferior a 6h diárias e 30h semanais, salvo aqueles que exercem o cargo de Assistente Social e aqueles em processo de redução de jornada e salário nos moldes do presente acordo coletivo ou legislação específica.

**§3º** O presente benefício não possui natureza salarial, não constitui base de cálculo para encargos trabalhistas e previdenciários e não integra a remuneração do empregado para nenhum fim.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

Na concessão de vale-transporte para os empregados associados ao SENALBA-GO que percebam salário de até R\$5.093,00(cinco mil e noventa e três reais), o IEL efetuará desconto de 2% (dois por cento) do salário dos empregados, correspondente à coparticipação no fornecimento do referido benefício.

**§1º** Para os empregados que percebem salário superior ao valor estipulado *caput* da presente cláusula e para os não associados ao SENALBA, o desconto será de acordo com a legislação vigente.

**§2º** O benefício previsto nesta cláusula observa estritamente o disposto na Lei 7.418/85, sendo que a declaração falsa ou indevida por parte do empregado da necessidade do benefício, constituirá fato ensejador de rescisão por justa causa do contrato de trabalho.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

O IEL concederá auxílio funeral à família do empregado no valor correspondente a 4 salários-mínimos vigentes, pago de uma só vez, quando da morte do empregado, podendo referido benefício estar previsto em plano de seguro de vida constante da cláusula nona.

**§único:** O valor previsto nesta cláusula será pago juntamente com as verbas rescisórias do empregado falecido, aos beneficiários legais, seguindo as regras celetistas e da legislação civil.

#### **Auxílio Maternidade**

#### **CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO MATERNIDADE**

O IEL pagará mensalmente o valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário-mínimo vigente às mães empregadas que tiverem filhos na fase de amamentação (0 a 6 meses), desde que referido período não esteja compreendido na licença maternidade prevista em lei.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA**

O IEL contratará em favor de seus empregados seguro de vida, podendo ou não prever a coparticipação laboral, nos termos da contratação e adesão voluntária do empregado.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ISENÇÃO DA TAXA DE VACINAÇÃO**

O IEL não descontará de seus empregados o valor da taxa de vacinação contra a gripe.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Durante o período de vigência do presente instrumento o IEL poderá optar pela suspensão do contrato de trabalho do empregado, observando os regramentos abaixo previstos.

**§1º** Durante o período de suspensão deverá ser pago ao empregado ajuda compensatória mensal no valor correspondente ao seguro-desemprego que este teria direito em caso de demissão sem justa causa, sendo que referido valor terá natureza indenizatória.

**§2º** Durante o período de suspensão não haverá o pagamento do vale transporte e subsídio/vale refeição.

**§3º** O empregado que teve seu contrato de trabalho suspenso não poderá ser dispensado imotivadamente no prazo da vigência do presente instrumento coletivo.

**§4º** A suspensão do contrato de trabalho prevista neste instrumento deve ser temporária e não poderá ultrapassar o prazo de vigência do presente instrumento coletivo.

**§5º** A critério do IEL, o empregado poderá, a qualquer tempo, ser convocado para o retorno às suas atividades laborais.

**§6º** O período em que o empregado ficou com o contrato suspenso não deve ser computado para o cálculo das férias.

**§7º** Estando em vigor Medida Provisória, Lei, Decreto ou outro instrumento normativo que regulamente o processo de suspensão de contrato de trabalho em programa sistematizado de manutenção de emprego e renda, prevalecerá as regras e normativos da legislação específica.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO POR CARGA HORÁRIA REDUZIDA**

**O IEL pode contratar empregados com carga horária reduzida conforme previsão da OJ-358 (Orientação Jurisprudencial da SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho.**

**§único:** Na contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior a oito horas diárias ou quarenta semanais, será válido o pagamento do piso salarial ou do salário-mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO**

Fica facultado ao IEL, nos termos da Lei 9.601/1998, a contratação de empregados por prazo determinado e suas respectivas prorrogações contratuais.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO/ATRIBUIÇÃO**

O IEL fica autorizado a alterar temporariamente a função e atribuições do empregado, desde que sejam compatíveis com a condição pessoal do empregado, mantendo-se inalterados salário e remuneração.

**Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

**Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADES INSALUBRES**

Fica autorizada a prorrogação da jornada de trabalho aos empregados atuantes em atividades insalubres, observados os limites legais previstos para o labor extraordinário e dispensado a autorização prévia da Secretaria do Trabalho.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIOS**

Durante o período de vigência do presente instrumento o IEL poderá optar pela redução da jornada de trabalho do empregado em até 50% (cinquenta por cento), procedendo-se á proporcional redução salarial/remuneratória.

**§1º** Durante o período da redução da jornada de trabalho o IEL poderá convocar o empregado para trabalhar em regime de revezamento, alternando dias de trabalho, com dias de ausência.

**§2º** O empregado que teve sua jornada de trabalho e salário reduzidos não poderá ser dispensado imotivadamente no prazo da vigência do presente instrumento coletivo.

**§3º** A critério do IEL, o empregado poderá, a qualquer tempo, ser convocado para o retorno à sua jornada integral de trabalho.

**§4º** A redução de jornada prevista no presente instrumento deve ser temporária e não poderá ultrapassar o prazo de vigência do presente instrumento coletivo.

**§5º** Em se tratando de solicitação do empregado, os acordos de redução de jornada e proporcional redução salarial poderão ser celebrados em qualquer percentual, não se aplicando, nesta hipótese, a garantia provisória de emprego prevista no parágrafo 2º.

**§6º** Estando em vigor Medida Provisória, Lei, Decreto ou outro instrumento normativo que regulamente o processo de redução de jornadas e salários em programa sistematizado de manutenção de emprego e renda, prevalecerá as regras e normativos da legislação específica.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

Fica instituído o regime de banco de horas cujo seu ciclo de duração será de 12 meses, não devendo prejudicar o direito dos empregados referente ao intervalo para repouso e alimentação, o período de descanso intrajornadas diárias de trabalho e o repouso remunerado.

**§1º** O banco de horas poderá ser aplicado tanto para a antecipação de horas de trabalho com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior, a critério do empregador.

**§2º** O Banco de Horas, formado pelos créditos e débitos da jornada de trabalho, será disciplinado da seguinte forma:

- Trabalho além das 40 (quarenta) horas semanais: proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora de compensação, exceto aos feriados que terá a compensação de 1:30 (uma hora e trinta minutos) por 1 (uma) hora de trabalho;
- O gozo das folgas e compensação de horas negativas/positivas deverá ser programado em comum acordo entre o empregado e empregador;
- Os trabalhos desenvolvidos nos sábados e domingos, por força de escala de revezamento, serão compensados na proporção de 1:00 (uma) hora de descanso por 1 (uma) hora de trabalho.

**§3º** Para atender necessidades operacionais o IEL pode solicitar o trabalho dos seus empregados aos domingos e feriados, hipóteses em que cada hora de trabalho ocasionará a contabilização no banco de horas, cujo valor será estabelecido conforme dispõe o parágrafo anterior, desde que não estejam em regime de escala de revezamento.

**§4º** Para os empregados titulares de funções definidas pelo IEL como operacionais, fica definida a periodicidade mensal de quitação do Banco de Horas nas respectivas folhas de pagamento, considerando os ciclos mensais do referido controle de jornada.

**§5º** Em situações excepcionais e de imperiosa necessidade, poderá ser determinada periodicidade superior de quitação do banco de horas dos ocupantes de funções operacionais, com vistas a viabilizar a adequada compensação de horas.

**§6º** Ocorrendo extinção do contrato e havendo saldo de horas extras a serem compensadas, estas serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal.

**§7º** Havendo saldo negativo, o desconto em rescisão de contrato de trabalho somente é admissível na rescisão por justa causa ou por iniciativa do empregado.

**§8º** Não serão considerados como dias a serem compensados as eventuais dispensas coletivas de trabalho acontecidas na segunda-feira de Carnaval e a quinta-feira Santa.

**§9º** Garantindo o melhor uso e manutenção do saldo de banco de horas, os empregados devem observar e atender às convocações do empregador para o trabalho extraordinário bem como aderir às eventuais dispensas do labor, nos moldes previstos.

**§10º** O atual ciclo do banco de horas será encerrado em 20/08/2022, devendo ser quitado na folha de pagamento do mês de agosto/2022.

**§11º** O próximo ciclo anual do banco de horas compreenderá o período de 21/08/2022 a 20/08/2023, devendo ser quitado na folha de pagamento do mês de agosto/2023.

**§12º** Ao final de cada ciclo do banco de horas, os empregados que tiverem saldo positivo, deverão receber os respectivos valores e, da mesma forma, aqueles que tiverem saldo negativo em banco de horas, terão o respectivo desconto em folha.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INTERVALO**

Tendo em vista as características e as necessidades internas do IEL ou quando assim o exigir, o intervalo para repouso e alimentação para empregados com jornada diária superior a 6(seis) horas pode ser de, no mínimo, 30(trinta) minutos ou maior que 2(duas) horas e não superior a 6(seis) horas.

**§1º** Para aqueles cuja jornada diária de trabalho for de até 6 horas, o intervalo para repouso e alimentação pode ser superior a 15(quinze) minutos.

**§2º** Os intervalos previstos na presente cláusula não são considerados, em nenhuma hipótese, como tempo à disposição do IEL.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO CONTROLE DE JORNADA**

O IEL adota o sistema de controle de jornada de trabalho mais adequado e em conformidade com a lei, sendo dispensada a sua marcação no intervalo para refeição e, se a opção for por controle eletrônico, este se



processará mediante sistema alternativo informatizado, que garanta a identidade do colaborador e a confiabilidade dos registros de jornada.

§1º São isentos do controle de jornada, nos termos dos art. 62, II e 611-A, V da CLT, os empregados em regime de teletrabalho e aqueles ocupantes de cargo em comissão e funções de confiança, sendo estas as funções de Assessoria, Coordenação, Supervisão, Gerências, Diretorias e Superintendência.

§2º Na falta ou em eventual indisponibilidade de meio eletrônico de registro, o empregado deve justificar o impedimento junto ao seu superior imediato ou outro responsável pela administração do ponto, que deverá tomar as providências para a devida justificativa do ponto.

§3º O IEL poderá utilizar registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS PARA ACOMPANHAMENTO DE FAMILIAR EM PROCEDIMENTO MÉDICO**

As faltas oriundas de acompanhamento à consulta médica e internações de filhos até 15 (quinze) anos, pais, o esposo e a esposa, desde que devidamente comprovados por atestado médico com nome do acompanhado, serão abonadas pela Entidade, desde que não excedam a 10 (dez) dias por ano.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES VESTIBULARES**

É assegurado ao empregado estudante o abono de faltas nos dias de realização exames vestibulares para ingresso em estabelecimento de ensino superior, em até 6(seis) faltas por ano, desde que devidamente comprovada a participação do empregado.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TELETRABALHO/HOME OFFICE**

Considerando a disposição do artigo 611-A, inciso VIII, da CLT, o IEL está autorizado a destinar colaboradores para regime de teletrabalho, manter aqueles que já estão, definir jornada mista entre teletrabalho e trabalho presencial ou, ainda, conforme necessidade, convocar os colaboradores para o retorno às atividades

presenciais integrais ou parciais, independentemente da existência ou celebração de acordos individuais e registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

**§1º** É do empregado a responsabilidade com as despesas pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação do teletrabalho.

**§2º** O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

**§3º** Não há controle de jornada e pagamento de horas extras ao trabalhador que esteja em regime de teletrabalho, razão pela qual este deve cumprir estritamente sua jornada de trabalho contratual, observando as demandas e programações de trabalhos alinhadas com seu gestor e se comprometendo a concluir as tarefas e produções no prazo estipulado.

**§4º** Não será devido ao trabalhador em teletrabalho o pagamento de vale transporte no período em que estiver neste regime.

**§5º** O empregado se compromete a observar e cumprir as recomendações de saúde e segurança fornecidas pelo empregador, observando regras de ergonomia, pausas para descanso e manutenção de ambiente de trabalho em casa seguro e saudável.

**§6º** Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

Durante o período de vigência do presente instrumento o IEL poderá antecipar ou prorrogar feriados federais, estaduais, distritais e municipais.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA**

O IEL fica autorizado a flexibilizar a jornada de trabalho, podendo, mediante comunicação direta aos seus empregados alterar o horário de entrada e saída do trabalhador bem como o horário do intervalo intrajornada.

**§único:** Para a flexibilização da jornada de trabalho serão observados os limites constitucionais e legais de duração do trabalho.

## **Férias e Licenças**

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

Na ocorrência de casamento do empregado a licença remunerada é de 8 (oito) dias consecutivos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA POR FALECIMENTO**

O empregado pode deixar de comparecer ao trabalho por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento dos pais, irmãos, cônjuge e filhos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

O IEL poderá conceder, inclusive de forma antecipada, férias individuais ou coletivas aos seus empregados, ficando dispensada a notificação prevista no artigo 135 da CLT, bem como a notificação ao Ministério da Economia.

**§1º** As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e serão concedidas por ato do IEL, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

**§2º** Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco da COVID-19 serão priorizados para o gozo de férias individuais e antecipações.

**§3º** O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do IEL.

**§4º** Na hipótese de dispensa do empregado, o IEL pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias ou, ainda, poderá descontar as férias pagas antecipadamente.

**§5º** O pagamento da remuneração das férias, coletivas ou individuais, acrescidas de 1/3, poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

**§6º** O pagamento das férias, coletivas ou individuais, corresponderá ao valor da remuneração devida na época de sua concessão, nos termos do art. 142 da CLT.

**§7º** A presente cláusula também se aplica, em sua integralidade, aos aprendizes contratados pelo IEL, em aprendizagem nesta instituição ou nas empresas signatárias de contrato firmado com o IEL/GO para fins de cumprimento de suas respectivas cotas de aprendizagem.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)**

Os EPI's serão fornecidos aos empregados, conforme a função e atividade os exigirem, e estes deverão obrigatoriamente utilizá-los, sob pena de infração disciplinar.

**§1º** Caberá ao empregador:

- a) fornecer gratuitamente o EPI, com certificado de aprovação (CA);
- b) orientar os trabalhadores sobre a colocação da forma correta do EPI fornecido.

**§2º** É dever do empregado:

- a) seguir as orientações e procedimentos fornecidos pela empresa sobre o uso do EPI;
- b) comunicar imediatamente o empregador acerca do extravio ou estrago do EPI ou insumos;
- c) dar recibo no controle de EPI, devidamente apresentada após a entrega do EPI.

**§3º** O equipamento de proteção individual (EPI) danificado ou extraviado com culpa exclusiva do empregado pode ser cobrado e descontado do seu salário.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

Os uniformes que eventualmente forem fornecidos pelo IEL serão gratuitos e de uso obrigatório pelo empregado, que deverá usá-los nos moldes exigidos pela Instituição.

**§1º** A responsabilidade pela guarda e conservação do uniforme recebido é do empregado e em caso de perda ou extravio, cabe ao mesmo o ressarcimento de nova peça.

**§2º** A substituição dos uniformes será feita mediante a entrega das peças que forem consideradas inservíveis, no prazo nunca inferior a doze meses de uso.

**§3º** Obriga-se o empregado a zelar pela conservação do uniforme, usando-o somente quando em efetivo serviço.

**§4º** É dever do empregado devolver o uniforme no ato do seu desligamento da empresa, sob pena de multa de 5% de sua remuneração, a ser descontado no termo de rescisão do contrato.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EXAME MÉDICO DEMISSSIONAL**

Nos termos da legislação vigente (NR 7), acordam as partes em ampliar em mais 135 (cento e trinta e cinco) dias o prazo de validade do exame médico periódico, para o fim de dispensa de exame médico demissional.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS**

O empregado, ou pessoa que por ele responda, encaminhará, por meio físico ou via e-mail, atestado médico no prazo de até 2 (dois) dias úteis, a contar da data em que se iniciou o afastamento, para fins de justificativa de falta, sob pena de não ser considerado caso seja apresentado em data posterior.

§1º Os atestados médicos devem apresentar dados de maneira legível, em papel timbrado, com a identificação do médico, mediante assinatura e carimbo do qual conste nome completo e número de registro no respectivo conselho profissional.

§2º A apresentação de atestado médico rasurado, com o objetivo de obter licença médica remunerada por período superior ao devido, ou mesmo a apresentação de atestado médico falso, configura justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.

§3º A entrega dos atestados poderá ocorrer pela via física ou eletrônica, conforme orientação e procedimentos do IEL.

## **Relações Sindicais**

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

O IEL, quando solicitado pelo Presidente do Sindicato signatário deste acordo com antecedência de 10 (dez) dias, liberará seus empregados eleitos para cargos no SENALBA-GO (Diretoria Efetiva, Conselho Fiscal e Conselho de Representantes na Federação), para reuniões em sua sede, congressos e viagens para qualquer Estado da Federação, sem prejuízo em suas respectivas remunerações e com posterior comprovação do evento.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Conforme deliberação de Assembleia Geral Extraordinária realizada em 23/05/2022, o IEL/GO está autorizado a descontar dos empregados da categoria, a favor do Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas e de Assistência Social de Orientação e Formação Profissional no Estado de Goiás – SENALBA-GO, a título de Contribuição Negocial, a importância de 1% (um por cento) sobre a remuneração bruta do empregado, cuja verba será destinada ao custeio de funcionamento do Sindicato.

**§1º** O desconto previsto nesta cláusula será efetuado no mês de maio/2022 e o recolhimento do respectivo valor até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, na Conta Corrente 76411-6, Agência 012, Operação 003 – Banco: Caixa Econômica Federal ou na sede do Sindicato.

**§2º** os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto deverão ter o desconto no primeiro mês seguinte ao do reinício do trabalho, procedendo-se o recolhimento ao SENALBA até o décimo dia do mês subsequente ao desconto.

**§3º** Os empregados admitidos no período de 01/06/2022 a 30/04/2023, estão sujeitos ao desconto da parcela, devendo tal desconto ser efetuado no salário do mês de contratação, devendo também ser obedecido o prazo de recolhimento já previsto, ou seja, até o 10º dia do mês posterior ao da contratação, desde que não tenham contribuído para o SENALBA-GO, em outro emprego em 2022.

**§4º** Quando se tratar de rescisão de contrato de trabalho, os descontos previstos nesta cláusula e seus parágrafos, desde que não tenham sido efetuados, deverão ser recolhidos juntamente com os demais empregados no mês.

**§5º** O empregado, já contratado pelo IEL no ato de assinatura deste instrumento, que se opor ao desconto aprovado na presente cláusula, terá o direito de se manifestar, por escrito, protocolando o pedido de oposição junto à Gerência de Recursos Humanos e Conhecimento do Sistema FIEG até o dia **23/05/2022**, hipótese em que o desconto não será efetuado e o RH informará ao SENALBA o nome do empregado que se opôs ao desconto.

**§6º** Será garantido o direito de oposição ao desconto das contribuições assistencial e/ou negocial aos trabalhadores, filiados ou não filiados ao sindicato profissional, devendo os trabalhadores interessados manifestarem-se, por qualquer meio eficaz de comunicação escrita, até 20 (vinte) dias após a efetivação dos respectivos descontos.

**§7º** A manifestação de oposição de que trata o parágrafo anterior, poderá ser feita nas seguintes localidades:

- na sede da Entidade Sindical, quando o empregado trabalhar no respectivo município ou na região metropolitana de Goiânia;
- perante a empresa, quando no município da prestação de serviços não houver subsede ou delegado Sindical devendo a empresa, repassá-la à Entidade Sindical respectiva no prazo de 3 (três) dias, via e-mail ou carta com AR.

§8º O recolhimento efetuado fora dos prazos previstos nesta cláusula, retido na empresa, obrigará o empregador ao pagamento de multa de 2% (dois por cento), além de 1% (um por cento) de juros ao mês.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Nos termos da Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000, os signatários do presente Acordo Coletivo de Trabalho, acordam que qualquer reclamação trabalhista poderá primeiro passar por esta Comissão, antes de ingresso na Justiça do Trabalho.

§1º As reuniões da Comissão de Conciliação Prévia serão realizadas na sede do Sindicato dos Empregados, sito à Nona Avenida, nº 491, Setor Leste Vila Nova, Goiânia – GO, com a participação dos representantes que a compõem, do empregado e do empregador, sendo permitido às partes se fazerem acompanhar por advogado.

§2º Fica estipulada uma contribuição devida mensalmente pela empresa no valor de **R\$ 728,00 (setecentos e vinte e oito reais)** a ser recolhida até o 10º dia do mês subsequente, ao SENALBA-GO, gestor da Comissão de Conciliação Prévia, criada pela Lei 9958 de 12 de janeiro 2000, que deverá ser depositada na Caixa Econômica Federal, Agência 012, Operação 013, Conta Poupança nº 0903.482-7 e encaminhar xerox comprovante de depósito até 5 (cinco) dias após o pagamento, ficando a empresa isenta da taxa de manutenção.

§3º Os valores arrecadados a título de contribuição serão canalizados para o custeio e manutenção exclusivos da Comissão de Conciliação Prévia, não podendo se constituir em renda para o sindicato gestor.

§4º O valor da contribuição não poderá ser descontado dos empregados, conforme portaria GM/MTE n. 329, de 14 de agosto de 2002 – (Diário Oficial da União de 15/08/2002 e republicado no Diário Oficial da União de 20/08/2002).

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA ABRANGÊNCIA**



O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito do Instituto Euvaldo Lodi – IEL/GO, contempla a categoria dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas e de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, com abrangência territorial em GO.

**§ único:** Em consonância com o artigo 69 do Decreto 9.579/2018, as cláusulas do presente acordo coletivo, salvo previsão expressa, não se aplicam aos aprendizes contratados pelo Instituto Euvaldo Lodi, em aprendizagem nesta Instituição ou nas empresas signatárias de contrato firmado com o IEL-GO para fins de cumprimento de suas respectivas cotas de aprendizagem.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA FLEXIBILIZAÇÃO DA ASSEMBLEIA**

Ficam flexibilizadas as formalidades relativas à realização de assembleia presencial, que pode ser realizada pela via remota, valendo-se de meios tecnológicos e cumprindo todos os requisitos e gerando-se o registro de sua ocorrência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DAS MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO AO CORONAVÍRUS**

Fica reiterada a responsabilidade mútua de empregado e empregador na observância e cumprimento das medidas preventivas e de enfrentamento da COVID19.

**§1º** Para a garantia da saúde e segurança dos trabalhadores o IEL poderá adotar medidas de prevenção podendo, inclusive, conforme o cenário epidemiológico, voltar a exigir o uso de máscara de proteção facial no ambiente de trabalho, por ato administrativo de gestão.

**§2º** O empregador deverá adequar os locais de trabalho e adotar medidas trabalhistas necessárias ao cumprimento das recomendações sanitárias e das demais autoridades.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ADVENTO DE NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Eventualmente, advindo novas medidas trabalhistas emergenciais, o presente acordo coletivo poderá, caso necessário, ser adaptado à nova legislação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

O IEL divulgará o presente Acordo em sua Intranet e concederá ampla liberdade para o SENALBA-GO fiscalizar o cumprimento de suas cláusulas quando a este aprover.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REVISÃO DAS CLÁUSULAS**

Desde que suscitado por uma das partes, mesmo na vigência do presente acordo, as cláusulas podem ser revistas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TERMO DE ACORDO COLETIVO DO IEL-GO**

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, CELEBRADO DE UM LADO PELO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS E DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE GOIÁS – SENALBA-GO INSCRITO NO CNPJ nº 02.898.179/0001-71, NESTE ATO REPRESENTADO PELO SEU PRESIDENTE SR. JOSÉ DE OLIVEIRA, CPF Nº 159.193.231-91 E INSTITUTO EUVALDO LODI, CNPJ nº 01.647.296.0001-08, NESTE ATO REPRESENTADO PELO SEU DIRETOR REGIONAL, SR. FLÁVIO SANTANA RASSI, CPF: 791.353.581-49 E PELO SEU SUPERINTENTE SR. HUMBERTO RODRIGUES DE OLIVEIRA, CPF Nº 370.162.611-15.**

Em conformidade com os artigos 611 e 611-A da CLT e art. 8º inciso VI da Constituição Federal e considerando as necessárias adequações e flexibilizações, permitidas via instrumento coletivo de trabalho, com vistas a garantir empregos e adaptar as relações de trabalho à atual conjuntura econômica e social, as partes acima qualificadas celebram o presente acordo coletivo de trabalho, que se regerá pelas cláusulas que seguem a seguir:

**JOSE DE OLIVEIRA**  
Presidente  
SIND EMP ENT CULT REC ASSIST SOC ORIEN FORM PROF EST GO

**HUMBERTO RODRIGUES DE OLIVEIRA**  
Administrador  
INSTITUTO EUVALDO LODI - GOIAS

**ANEXOS**

## ANEXO I - ATAS DE ASSEMBLEIAS COM OS EMPREGADOS DO IEL

[Anexo \(PDF\)](#)

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