

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000805/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/05/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR022711/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.103394/2020-61  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/05/2020

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

SINDICATO DOS EMPREG EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOC, ORIENTACAO E FORMACAO PROF DO MUN DE CAXIAS DO SUL/RS. - SENALBA/CAXIAS, CNPJ n. 00.638.872/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO;

E

ASSOCIACAO CRIANCA FELIZ, CNPJ n. 00.688.029/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LIEGE WALDEREZ FRANCISCO ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2020 a 31 de março de 2022 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **os empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional**, com abrangência territorial em **Caxias do Sul/RS**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01º de abril de 2020 o salário normativo da categoria vigorará segundo os valores e funções a seguir aduzidos, pelo que, a partir desta dará os(as) empregados(as) representados(as), não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido.

**I – Estabelecimentos culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional** (incluídas as academias em geral, cursos livres, de informática, fundações, etc.):

|     | <b>CARGO / FUNÇÃO</b>   | <b>CARGA HORARIA</b> | <b>PISO</b>         |
|-----|---|----------------------|---------------------|
| A.- | <b>Empregados em Geral</b> (administrativos, etc.)  | 220h                 | <b>R\$ 1.147,38</b> |
|     |   | 180h                 | R\$ 938,76          |
|     |   | 150h                 | R\$ 782,30          |
|     |   | 120h                 | R\$ 625,83          |
|     |   | 100h                 | R\$ 521,54          |
| B.- | <b>Recepcionista</b>  | 220h                 | <b>R\$ 1.147,38</b> |
| C.- | <b>Coordenadora</b>   | 220h                 | <b>R\$ 1.603,16</b> |
| D.- | <b>Instrutor de Nível Superior</b> (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade prescindir de formação de nível superior)                 | 220h                 | <b>R\$ 3.765,47</b> |
|     |   | 180h                 | R\$ 3.080,84        |
| E.- | <b>Instrutor de Nível Médio</b> (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade NÃO prescindir de formação de nível superior)                | 220h                 | <b>R\$ 1.463,30</b> |
|     |   | 180h                 | R\$ 1.197,25        |
| F.- | <b>Tutor em EAD</b>   | 220h                 | <b>R\$ 3.888,84</b> |
| G.- | <b>Educador Social de Nível Superior</b> (profissional que atue na área de assistência social e cuja atividade prescindir de formação de nível superior)  | 220h                 | <b>R\$ 1.529,01</b> |
|     |   | 180h                 | R\$ 1.250,99        |
|     |   | 150h                 | R\$ 1.042,50        |
|     |   | 120h                 | R\$ 834,00          |
|     |   | 100h                 | R\$ 695,00          |
| H.- | <b>Educador Social de Nível Médio</b> (profissional que atue na área de assistência social e cuja atividade NÃO prescindir de formação de nível superior) | 220h                 | <b>R\$ 1.147,38</b> |
|     |   | 180h                 | R\$ 938,76          |
|     |   | 150h                 | R\$ 782,30          |
|     |   | 120h                 | R\$ 625,83          |
|     |   | 100h                 | R\$ 521,54          |
| I.- | <b>Operador de Vide monitoramento</b>   | 220h                 | <b>R\$ 1.367,76</b> |
| J.- | <b>Auxiliar de Vide monitoramento</b>   | 220h                 | <b>R\$ 1.283,69</b> |
| K.- | <b>Mãe Social / Instrutor Social</b>  | 220h                 | <b>R\$ 1.529,01</b> |
| L.- | <b>Cuidador de Idosos</b>   | 220h                 | <b>R\$ 1.147,38</b> |
| M.- | <b>Cozinheira Associação Criança Feliz</b>  | 200h                 | <b>R\$ 1.300,00</b> |
| N.- | <b>Auxiliar de Cozinha Associação Criança Feliz</b>   | 200h                 | <b>R\$ 1.226,00</b> |
| O.- | <b>Servente (auxiliar de limpeza) Associação Criança Feliz</b>  | 200h                 | <b>R\$ 1.226,00</b> |
| P   | <b>Gerente de serviços sociais Associação Criança Feliz</b>   | 200h                 | <b>R\$ 3.398,00</b> |
| Q.- | <b>Porteiro / Caseiro</b>   | 220h                 | <b>R\$ 1.147,38</b> |
| R-  | <b>Assistente Social Associação Criança Feliz</b>   | 150h                 | <b>R\$ 2.448,00</b> |
| S   | <b>Auxiliar Administrativo Associação Criança Feliz</b>   | 200h                 | <b>R\$ 1.440,00</b> |
| T   | <b>Assistente Administrativo Associação Criança Feliz</b>   | 200h                 | <b>R\$ 1.650,00</b> |
| U   | <b>Educador Social Associação Criança Feliz</b>   | 200h                 | <b>R\$ 2.148,00</b> |

PARAGRAFO PRIMEIRO: O reajuste salarial da categoria será igual ao índice aplicado a Categoria Geral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No ano seguinte, quando for instituído o novo salário mínimo nacional, caso haja empregados que fiquem com salário base inferiores ao determinado pelo Governo Federal, os empregadores deverão automaticamente adimplir com o valor Nacional até a formalização da nova Convenção Coletiva de Trabalho, quando será aplicado reajuste salarial aos pisos da categoria e atualizados os valores.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados cujo cargo e/ou função não estejam nominados no quadro acima deverão ter observado o piso salarial designado aos empregados em geral.

PARÁGRAFO QUARTO: Os profissionais e provisionados de educação física possuem sindicato próprio e, portanto, inaplicável a eles o teor da presente negociação coletiva.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os funcionários integrantes da categoria profissional representadas pelo SENALBA/CAX terão os seus **vencimentos reajustados com base na Convenção Coletiva Geral** (obs.: após reajuste será feito um Termo Aditivo em 2020 e 2021 referente as cláusulas dos pisos salariais e refeições).

Em 1º de abril de 2020 os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, vão receber o valor pago pela convecção coletiva geral.

PARÁGRAFO ÚNICO: O correspondente percentual de reajuste será aplicado sobre os salários reajustados segundo a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a FESENALBA/RS e o SECRASO/RS no ano de 2020 compensados, após todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 02/04/2019 até 31/03/2020.

#### **CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO**

O reajustamento salarial devido para o empregado admitido após a data-base revisanda terá como limite o salário reajustado do empregado exercente do mesmo cargo ou função admitido até o dia anterior a data-base revisada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na hipótese do empregado não ter paradigma ou em se tratando de entidade empregadora constituída após a data-base revisada, será adotado o critério de proporcionalidade do reajustamento e do aumento devidos à razão de 1/12 (um doze avos) destes por mês trabalhado, contando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES**

Não serão admitidas como aumento espontâneo ou coercitivo as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva de trabalho deverão ser, impreterivelmente, saldas até 04 de maio de 2020, sob pena de incidência de multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(as) empregado(as) prejudicado(as). A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o SECRASO/RS para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE SALARIAL**

Os empregadores ficam obrigados a entregar ou disponibilizar para o empregado, no ato do pagamento de seu salário, envelope ou comprovante de pagamento salarial, contendo a denominação das parcelas salariais pagas, bem como os respectivos descontos e o valor a ser depositado no FGTS.

#### **CLÁUSULA NONA - PRAZO E FORMA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO**

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do (as) empregado (as) prejudicado (as). A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o SECRASO/RS para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

#### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ**

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Os (as) empregados (as) admitidos (as) neste programa ficam excluídos das majorações (reajustamentos ou aumentos) determinados para os demais empregados(as) da categoria profissional em geral.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS**

Ficam os empregadores autorizados a descontar de seus empregados (as), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, plano de saúde, plano odontológico, contribuição sindical, contribuição de inclusão social, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico.

PARÁGRAFO ÚNICO: A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvado os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O (a) empregado (a) que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 20 (vinte) dias, terá o direito de receber no período da substituição o pagamento de salário básico igual aquele percebido pelo(a) empregado(a) substituído(a), excluídas as vantagens de natureza pessoal deste.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 13º SALÁRIO NO AUXÍLIO DOENÇA**

Os empregadores pagarão o 13º Salário (Gratificação de Natal) do respectivo exercício pelo período em que o(a) empregado(a) estiver em benefício de auxílio-doença até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive.

### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARGO EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA**

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Esta vantagem fica extinta para os (as) empregados (as) que vierem a exercer cargo em comissões ou função gratificada após 1º de abril de 2003.

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO ESPECIAL**

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Poderá também o empregador, conceder folga aos trabalhadores por ocasião dos dias de aniversário, não necessariamente na data, mas no mês relativo ao aniversário ou, alternativamente, no mês subsequente, observadas as condições de trabalho.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer, face motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao empregador, a jornada laboral excedente será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 02 (duas) primeiras horas e de 100% (cem por cento) para as demais, sobre o salário-hora do respectivo empregado.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

Os empregados perceberão um adicional de 5% (cinco por cento) a cada 5 (anos) consecutivos de trabalho efetivo para o mesmo empregador que incidira mensalmente sobre o salário.

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REMUNERAÇÃO MESES DE 31 DIAS

A Instituição Empregadora pagará um dia a mais ou as horas correspondentes nos meses que contenham o 31º dia, exceto nos meses de janeiro e março.

Parágrafo Único: Apenas nos anos de 2020 e 2021 será permitido esta compensação, nos demais anos segue pagamento destes dias não sendo permitido o pagamento de horas. As admitidas em 2021 a empregadora pagará os meses que contenham o 31º dia, exceto nos meses de janeiro e março).

Fica estabelecido o empregador pagará 01 (um) dia a mais de salário a todos os funcionários nos meses com trinta e um dias (MAIO, JULHO, AGOSTO, OUTUBRO, DEZEMBRO) a exceção dos meses de janeiro e março, em que serão compensados os dias a menor do mês de fevereiro.

### Adicional de Insalubridade

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Os empregados que exerça as funções de cozinheira (o) e auxiliar de limpeza receberam adicional de insalubridade: auxiliar de cozinha um adicional de 20% e auxiliar de limpeza 40% de insalubridade.

### Auxílio Alimentação

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - REFEIÇÕES

As instituições subsidiarão o custo de refeições aos empregados que estejam sujeitos a carga horária de 44h (quarenta e quatro horas) semanais, contribuintes da contribuição de inclusão social.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica expressamente ajustado que o ora pactuado o é como forma de incentivo à instituição, de modo que propicie melhores condições de alimentação a seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese, o valor subsidiado da refeição não será considerado salário, para nenhum efeito, inclusive quanto ao FGTS e Previdência Social, pelo que não poderá ser integralizada no salário dos empregados, desde que, inscrito no “Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)”.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregadores deverão conceder “vale-refeição” ou “vale-alimentação” no valor certo, determinado, diário e de efetivo trabalho de **R\$ 12,00 (doze reais)**, a partir de 1º de maio de 2018, ficando ressalvado, contudo, o direito dos empregados que já recebem valor superior ao ora fixado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos empregados que já recebem “vale-refeição” ou “vale-alimentação” em quantia superior ao fixado no parágrafo segundo, fica, desde já, estabelecido o reajuste deste benefício em percentual que a entidade entenda apropriado, a partir de 1º de maio de 2018, desde que a reposição que venha a ser praticada no “vale refeição” ou “vale alimentação” corresponda a, no mínimo, o índice de inflação do período revisando, ou seja, 1,56% (um vírgula cinquenta e seis por cento).

PARÁGRAFO QUARTO: Para as instituições de assistência social, em substituição a concessão do vale-alimentação/vale-refeição, fica facultada a possibilidade de conceder *in natura* alimentação aos empregados,

desde que tenha refeitório para tanto, descontando do empregado o valor mensal em percentual estabelecido pelas exigências do PAT.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica dispensado do cumprimento da presente cláusula, excepcionalmente, apenas na presente negociação coletiva com vigência até 31/03/2019, de modo que possam se aparelhar para bem cumprir o conteúdo ora ajustado, tão somente as entidades a seguir nominadas: Centro Social Madre Regina, Associação Santa Catarina, Residencial Santa Catarina, Associação Evangélica de Ação Social em Novo Hamburgo/RS e Geração Vida de Canoas/RS.

PARÁGRAFO SEXTO: a Empresa não descontará do trabalhador a parte do mesmo frente ao Vale Refeição. Ficando como caráter de benefício.

PARÁGRAFO SETIMO: A entidade tem 90 dias para realizar o cadastro no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

A obrigação patronal estabelecida pela Lei n.º 7.418 de 16-12-1985 que "Institui o Vale-Transporte e dá Outras Providências" e seu regulamento aprovado pelo Decreto n.º 95.247, de 17-11-1987, instituindo a obrigação no fornecimento de vale-transporte no sistema de transporte público urbano ou intermunicipal e/ou interestadual, com características semelhantes aos urbanos, no sentido de subsidiar o deslocamento do empregado no trajeto residência-trabalho e vice-versa mediante prévia informação do empregado do seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte no seu deslocamento da residência-trabalho e vice-versa, o que será obrigatoriamente renovado anualmente pelo empregado.

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a título de vale-transporte, nos casos de demissão e férias, poderão ser compensados no ato da quitação ou por ocasião do pagamento salarial do trabalhador, desde que a compensação seja operada no mês imediatamente subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese deste ocorrer no mês seguinte ao do sobejo.

PARÁGRAFO QUARTO: É assegurado ao empregado (a) não se habilitar ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de desconto sobre o seu salário básico, a título de coparticipação, se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.

PARÁGRAFO QUINTO: Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte com a adoção de cartões pessoais é facultado aos empregadores pagá-lo em espécie juntamente com o salário do mês que antecede a sua utilização, sem que isso caracterize salário "*in natura*".



## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO DE SAÚDE

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

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

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

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

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados contribuintes da contribuição sindical e de inclusão social, sócios do SENALBA, poderão, ainda, aderir a alguma das modalidades de plano de saúde hospitalar/ambulatorial oferecidas pela entidade sindical, ficando, nesta hipótese, mediante prévia autorização, o empregador obrigado a descontar em folha de pagamento e fazer o repasse do respectivo valor, correspondente ao plano, à entidade sindical.

PARÁGRAFO QUINTO: Na hipótese do parágrafo quarto, o empregador deverá descontar do empregado e pagar a guia encaminhada à entidade até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, sob pena de recolhimento do valor acrescido de multa na razão de mais 1% (um por cento) por dia de atraso. A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o SECRASO/RS para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO

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

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

PARAGRAFO SEGUNDO: **Os empregados pagantes da contribuição sindical e de inclusão social** poderão se associar ao SENALBA/RS e fazer uso dos dentistas disponibilizados na sede social. Caso não resida na Capital/RS, poderá o empregado associado fazer uso do plano UNIODONTO mantido pela entidade sindical.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Estabelecem as partes que este benefício não terá natureza salarial, não integrando o salário ou remuneração dos empregados para qualquer efeito, não sendo base de cálculo para as contribuições previdenciárias, fiscais ou depósitos do FGTS.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL**

A empresa concederá auxílio funeral, no caso de morte do empregado, pago ao seu cônjuge ou dependente, no valor de 02 salários normativos da função exercida pelo empregado

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CRECHE PARA OS FILHOS DAS EMPREGADAS**

Os Empregadores que tiverem em seu quadro de empregados, empregadas mulheres com filhos de até seis (06) anos de idade e que necessitem de creche, desde que o empregador não mantenha convenio com uma creche especifica, deverão adotar o sistema de reembolso-creche no valor de R\$ 250.00 (duzentos e cinquenta reais) por mês, pago a referida empregada, mediante comprovante de despesas efetuadas

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS**

No ato do pagamento das verbas rescisórias o empregador deverá entregar para o empregado, quando por ele expressamente solicitado com antecedência de 24h (vinte e quatro horas), a relação de seus salários relativos ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins da seguridade social.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Nas hipóteses de realização do ato de assistência e homologação da rescisão contratual pela entidade sindical, nos termos previstos na presente convenção, o pagamento da rescisão pode ser operada, a escolha do empregador, em dinheiro no ato da homologação e na presença do representante sindical ou, ainda, é facultada a comprovação do pagamento por meio de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica disponível ou depósito bancário em conta corrente do (a) empregado (a), desde que comprovada a compensação bancária, sendo inadmitido o depósito por envelope sem o devido

acompanhamento do extrato bancário do trabalhador. É facultada, ainda, a utilização da conta não movimentável (conta salário), prevista na Resolução nº 3.402, do Banco Central do Brasil.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado:

I - Até o 2º (segundo) dia útil imediato ao término do contrato, em caso de aviso prévio trabalhado;

II – Até o 10º (décimo) dia, cuja contagem é iniciada no dia seguinte a data do aviso prévio indenizado, ressalvando-se que se o último dia do prazo recair em dia não útil, o pagamento poderá ser postergado até o próximo dia útil;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o aviso prévio for cumprido parcialmente, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa expressa de cumprimento do aviso prévio, salvo de o termo final do aviso ocorrer primeiramente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de o empregador não pagar as verbas rescisórias nos prazos anteriormente estabelecidos, pagará multa equivalente a 01 (um) salário mensal do empregado até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Após o 31º (trigésimo primeiro) dia de inadimplemento das verbas rescisórias esta multa será acrescida em valor equivalente a 01 (um) dia de salário do(a) empregado(a), multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregador não responderá pela multa anteriormente estabelecida, caso o atraso no pagamento tenha ocorrido por culpa do(a) próprio(a) empregado(a). O erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência.

PARÁGRAFO QUINTO: Sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas anteriores, a multa devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Em observância a natural hipossuficiência da relação de emprego, os convenentes estabelecem expressamente a OBRIGATORIEDADE do ato de assistência e homologação sindical das rescisões contratuais para todos os **trabalhadores pagantes da contribuição sindical**, em contrapartida, sob pena de nulidade formal do rompimento contratual.

PARÁGRAFO ÚNICO: As instituições deverão apresentar no ato de assistência e homologação sindical das rescisões contratuais a relação de documentos elencados no site da entidade sindical.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do empregador este fica obrigado a entregar para o(a) empregado(a), mediante recibo, carta do aviso prévio comunicando:

I - A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou se por justa causa em cuja hipótese deverá indicar o(s) motivo(s), sob pena desta se converter em despedida imotivada;

II – Indicação da dispensa ou da exigência do cumprimento do aviso prévio, indicando, nesta hipótese, o horário do seu cumprimento;

III – Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;

IV - Entrega da CTPS para atualização com contra recibo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso do(a) empregado(a) recusar-se a dar recibo ao empregador na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na entidade, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo sindicato profissional para elidir qualquer pena.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando o aviso prévio for indenizado, por força da Instrução Normativa nº 15/2010 do MTE, o último dia da data projetada do aviso deve ser anotada na página relativa ao Contrato de Trabalho; e nas anotações gerais deve ser registrada a data do último dia efetivamente trabalhado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As homologações das rescisões contratuais serão feitas na sede do SENALBA Caxias, observando o prazo do art. 477 da CLT para pagamento das verbas rescisórias, podendo a homologação acontecer após esse prazo, o que não acarretará o pagamento da multa pelo empregador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO.**

Quando o empregador tiver rescindindo o contrato de trabalho, por iniciativa própria ou de empregador a obtenção de novo emprego, será dispensando do cumprimento do restante do aviso prévio, tendo direito somente ao pagamento dos dias efetivamente trabalhados, e demais direitos rescisórios, nos prazos e sob as penalidades estabelecidas na cláusula Rescisão Contratual.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

As entidades empregadoras que tiverem interesse na contratação de trabalho por prazo determinado na forma das disposições legais da Lei n.º 9.601, de 21/01/98 e do Decreto n.º 2.490, de 04/02/98, deverão, individualmente, encaminhar pedido para o SECRASO-RS, instruído com a documentação exigida no respectivo Decreto, para oportuna negociação coletiva, a fim de ser ajustada “Convenção Coletiva de Trabalho” para cada entidade empregadora.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

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

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES ADVERSAS DO EMPREGADOR**

O empregador que não tiver condições temporárias de suportar os encargos decorrentes das relações de trabalho existentes poderá requerer ao SECRASO/RS, mediante comprovação do seu estado financeiro, a redução da jornada de trabalho dos seus empregados com proporcional redução salarial, o que será ajustado com a entidade sindical profissional através de “Convenção Coletiva de Trabalho” específica.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até 90 (noventa) dias após do gozo do benefício previdenciário, de conformidade com o que determina a legislação vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO: A entidade empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da empregada demitida, a realizar exame de gravidez junto com o exame admissional.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

O (a) empregado (a) que contar mais de 01 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, obrigatoriamente, por escrito, que falta 18 meses (um ano e meio) para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial mediante inquérito. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não a concretizar no prazo estipulado.

## Outras estabilidades

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUXILIO DOENÇA

Ao empregado que retomar de benefício previdenciário de auxílio doença, desde que este tenha sido superior a 30 (trinta), será assegurado o direito a estabilidade de 60 ( sessenta) dias, desde que apto a desempenhar a mesma atividade anterior, contados a partir da data de retorno, sempre respeitando o direito do empregado denunciar ou transacionar esta concessão.

Parágrafo único: em se tratando de ausência aos serviços, em razão de acidente de trabalho, permanecendo o empregado afastado por mais de 15 (dias), fica assegurada a garantia de emprego prevista no art.118 da lei 8.213/91

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE NO RETORNO DAS FÉRIAS

Fica vedada a demissão do (a) empregado (a) com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, **pagante da contribuição de inclusão social**, no período de até 30 (trinta) dias após o retorno das férias, independentemente do critério de pagamento do aviso-prévio ser trabalhado ou indenizado, salvo se a demissão ocorrer por justa causa. O descumprimento desta obrigação acarretará a incidência de multa equivalente ao valor mensal da última remuneração do empregado e em favor deste, exceção feitas às creches comunitárias, entidades assistenciais e cursos livres.

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

### Compensação de Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS

Durante estado de calamidade pública, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia. Observação: **será pago pela entidade**

**50% da hora que o funcionário fizer, direto para o banco de horas para a devida compensação. Ex. trabalhou 30 min e vai ganhar 15 minutos deverá compensar 45 minutos.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada de trabalho incluída no banco de horas deve ser compensada no período máximo de **18 (dezoito) meses**, devendo ser adimplida ao empregado (a) no término de tal prazo na razão do valor da hora normal acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO: O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: É facultado aos empregadores adotarem o sistema da jornada de 12h (doze horas) de trabalho, com intervalo intrajornada de 1h (uma hora) para alimentação e repouso, o qual já estará nesta computado, por 36h (trinta e seis horas) de descanso, respeitado o limite de 44h (quarenta e quatro horas) semanais e o gozo do repouso semanal remunerado coincidente com um domingo por mês, para os homens e dois domingos para as mulheres. Nesta hipótese não haverá incidência do pagamento do adicional de horas extras.

PARÁGRAFO QUINTO: Os (as) empregados (as) horistas, seja qual for à quantidade de horas contratadas, receberão o repouso semanal remunerado na razão de 1/6 (um sexto) do valor adimplido a título de horas efetivamente laboradas.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: Na contratação de instrutores e empregados(as) que residam no local de trabalho, os intervalos entre um horário de instrução e outro(s) poderão ser fixados com intervalos que atendam às necessidades de horário de cada grupo, não se considerando tais intervalos como períodos de tempo à disposição do empregador.

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

A Associação Criança Feliz poderá adotar regime de compensação horária com o prazo final até dezoito meses em períodos de epidemia, hipótese em que a duração normal diária não poderá ser ultrapassada em até 02 (duas) horas. Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e o funcionário encontrar-se em débito com a jornada de trabalho, as horas serão abonadas em 50% (cinquenta por cento) pela empregadora, mas se pedir demissão, as horas faltantes serão descontadas no valor normal nas verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

O teletrabalho poderá ser solicitado pelo empregador a qualquer momento, não será analisado por tarefa e sim por hora. O funcionário deverá registrar numa planilha ou tirar prints de início e fim da plataforma que foi contatado para fins de registro de horas. Estas horas serão abonadas do banco de horas com acréscimo de 50%.

O critério da contagem para efeito de compensação de horas junto ao banco de horas, será o de “horas por horas” mantendo-se o salário, pago integralmente pelo empregador, observando horas geradas no período do Covid 19, nos setes dias da semana, independente se houver descanso semanal remunerado ou feriado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TELETRABALHO**

O trabalho à distância pode ser classificado em duas espécies: externo, realizado em casa (home office) ou em outro local fixo ou não; ou, i em regime de teletrabalho, realizado em casa (home office) ou em outro local.

O teletrabalho somente se caracteriza quando a prestação de serviços se der preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Os empregados podem ser colocados em regime de trabalho domiciliar, caso em que se recomenda a elaboração de um aditivo contratual por escrito e por tempo determinado.

Devem ser observadas as formalidades previstas nos artigos 75-A a 75-E da CLT, principalmente no que tange à necessidade de prévio ajuste bilateral (acordo de vontades entre empregado e empregado). Pode-se afastar tal formalidade (acordo entre as partes), diante da gravidade e urgência da situação.

Em ambos os casos de trabalho à distância, a regra é que os empregados não se submetam ao regime de duração do trabalho. Mas, caso seja evidenciada alguma forma de controle de horário de entrada e saída, o empregado passa a ser submetido às regras de duração do trabalho e, pode, se for o caso, fazer jus ao adicional por labor extraordinário.

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos ou odontológicos, emitidos pelo SUS, pela área médica/odontológica das entidades sindicais, bem como aqueles emitidos por profissionais de empresas médicas/odontológicas que mantém convênio com as entidades empregadoras, são considerados válidos para justificar a ausência do (a) empregado(a) ao trabalho.

PARAGRAFO ÚNICO: O empregado que faltar ao trabalho, comprovadamente, em razão de assistir atendimento médico, ou odontológico de filho menor de 12 (anos) de idade, terá sua falta abonada, em números máximos de 15 (quinze) dias ao ano.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES ESCOLARES**



São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do (a) empregado(a), desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 12h (doze horas) e, no prazo de 24h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica assegurado a todos os empregados estudantes, independente do nível, o direito ao gozo de férias de trabalho coincidentes com o período de férias escolares.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador:

|               | MOTIVOS                                      | Nº DE DIAS                      |
|---------------|--|---------------------------------|
| <b>I -</b>    | Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos | 3 dias corridos                 |
| <b>II -</b>   | Casamento ou escritura de união estável      | 3 dias corridos                 |
| <b>III -</b>  | Nascimento de filho (para o pai)             | 5 dias corridos                 |
| <b>IV -</b>   | Levar filho (até 12 anos) ao médico          | 15 por ano                      |
| <b>V -</b>    | Doação de Sangue                             | 1 dia por ano                   |
| <b>VI -</b>   | Alistamento militar e eleitoral              | 2 dias corridos                 |
| <b>VII -</b>  | Falecimento de Familiares (avós e sogros)    | 3 dias corridos                 |
| <b>VIII -</b> | Doença                                       | Segundo atestado médico         |
| <b>IX -</b>   | Acidente do Trabalho (Guia CAT)              | Segundo atestado médico         |
| <b>X -</b>    | Comparecimento em Juízo                      | Segundo comprovante judicial    |
| <b>XI</b>     | Recesso dia do educador                      | Dia 18 setembro de 2020         |
| <b>XII</b>    | Recesso véspera natal/ano novo               | Dia 24 e 31 de dezembro de 2020 |
| <b>XIII</b>   | Recesso na segunda de carnaval               | Dia 16 e 17/02/2021             |

**XIV –** A terça-feira de carnaval é considerado feriado nacional. As cidades que festejem a cultura de outro país, em função de sua colonização, poderão, contudo, substituir o feriado de carnaval pelo feriado festivo atinente a chegada dos imigrantes na região.

A comunicação ao empregador deve ser realizada, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após o retorno ao trabalho. Todavia, excepcionalmente na hipótese de o afastamento ser superior a 07 (sete) dias, o empregado fica **OBRIGADO a comunicar o empregador imediatamente** quando da concessão do respectivo atestado.

### Férias e Licenças

## **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INICIO DAS FÉRIAS**

O empregador deverá comunicar por escrito início das férias, coletivas ou individuais, com antecedência mínima de 30 dias da data de seu início. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, aplicável inclusive para os empregados que trabalham em regime de escala, à exceção dos (as) empregados (as) cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

As empresas que concederem férias coletivas aos seus empregados (as), contratados(as) há menos de 12 (doze) meses, oportunizarão a eles o gozo, tão-somente, de férias proporcionais acrescida do terço constitucional, iniciando-se, então, novo período aquisitivo, conforme disposto no art. 140 da CLT.

## **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS INSTRUTORES**

O salário das férias dos Instrutores será calculado pela média do período aquisitivo.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS ANTERIORMENTE AO PRIMEIRO ANO DE TRABALHO**

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

## **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO**

Haverá pelas partes a incentivar as empresas na promoção de palestras sobre o tema “Assédio Moral” e “Acidente do Trabalho (típica e ocupacional)”, bem como na adoção de campanhas e atividades informativas e preventivas sobre o tema.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MATERIAL DE TRABALHO**

Os empregadores são obrigados a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAMES CLÍNICOS NA ADMISSÃO E DISPENSA**

Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para a admissão e dispensa de empregado, serão pagos pelo empregador e efetuados nos locais determinados pelo mesmo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME**

Se exigido o uso de uniforme no trabalho este será fornecido e pago pelo empregador não sendo considerado como salário utilidade. A higiene e conservação é encargo do(a) empregado(a), que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho no estado em que esteja, sem qualquer ônus para o empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregador deve permitir que o(a) empregado(a) coloque ou retire referido uniforme durante a jornada de trabalho.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES NAS CIPA' S**

O empregador deverá comunicar ao ente sindical profissional, em cuja base territorial tiver a sua sede, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da realização das eleições para a administração da "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -CIPA", a fim de que este motive os seus associados à dela participarem.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - OBRIGATORIEDADE DA ENTREGA DA RAIS**

A Instituição Empregadora deverá fornecer ao SENALBA/CAX, cópia da "RAIS - Relação Anual de Informações Sociais", até 30 (trinta) dias após o prazo legal de entrega deste documento, para fins de controle e estudo das categorias que os respectivos Sindicatos representam.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

O sindicato profissional da base territorial, com prévia autorização do empregador, poderá utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais para fazer divulgações sindicais e aproximar a classe operária da vida sindical, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIRETORES SINDICAIS**

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores da FESENALBA/RS e/ou dos sindicatos de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comprovação no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES**

Em função das características inerentes a categoria dos empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional, com lastro no artigo 611-A, inciso VII, da CLT, prevalecendo o ora negociado em detrimento do legislado, os convenientes estabelecem como inaplicável à categoria as disposições elencadas nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT, sendo, no âmbito da categoria profissional e patronal ora representada, ilegal, inócua e atentatória à estrutura sindical a constituição de referida comissão.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DELEGADO SINDICAL**

Na entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados associados do sindicato da respectiva base territorial, os trabalhadores poderão eleger entre si, em processo realizado pelo competente órgão de classe, 01 (um) delegado sindical por Empregador, o qual terá mandato de 1 (um) ano a contar da sua eleição e posse, e estabilidade provisória no emprego por mais 1 (um) ano após o término do mandato, desde que comunicado por escrito pela entidade sindical profissional à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PROFISSIONAL (INCLUSÃO SOCI**

A Instituição Empregadora descontará de seus funcionários a título de Colaboração com o Sindicato para fazer frente as suas despesas, conforme assembleia realizada na instituição, a contribuição de inclusão social, a empregadora vai descontar de seus empregados da categoria profissional representada pelo SENALBA Caxias do Sul – RS, o valor mensal de 0,7 (zero sete décimos por cento) da remuneração mensal, limitando se a 15 reais (quinze) reais.

O sindicato dos empregados consigna que conforme deliberado na assembleia da categoria profissional e assegurado o direito de oposição pelo empregado, manifestando individualmente e presencial em três vias e por escrito na sede do Senalba Caxias avenida Júlio de Castilho 2020, edifício Jaguaribe sala 605 convenete, em até 10 dias da publicação pela entidade laboral do extrato do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) em Jornal de grande circulação da área de abrangência da Convenção Coletiva. Para o ano de 2021 os prazos de direito de oposição vão ocorrer do dia 1 de abril 2021 até dia 10 de abri de 2021, manifestando individualmente e presencial em três vias e por escrito na sede do Senalba Caxias, sitio Avenida Júlio de Castilho 2020, edifício Jaguaribe, sala 605.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PRINCIPIOS GERAIS DE NEGOCIAÇÃO**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência do presente acordo Coletiva de Trabalho, a entidade sindical Profissional se obriga a formular proposta para a renovação, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 31/03/2021, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho fica automaticamente autorizada a instauração do competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho, independentemente de comum acordo para a instauração do respectivo processo.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES**

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores, especialmente os firmados entre os SENALBA, e que não tenham sido reproduzidas, são ratificadas e mantidas, sendo vedado ao empregador extinguir ou reduzir vantagens que vêm concedendo aos seus empregados excetuadas as novas composições estabelecidas nesta Convenção.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITOS E DEVERES**

Além das cláusulas constantes do presente acordo Coletiva de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e coletivos das partes Convenientes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

**DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA / Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**

A Convenção Coletiva de Trabalho trata de questão emergencial, como forma de garantir positivamente nas relações de trabalho afetadas pela pandemia mundial do COVID-19, sendo firmada nos seguintes termos:

1 – Adotar medidas para minimizar a disseminação do vírus Covid-19 e preservar a saúde das pessoas, em especial, dos trabalhadores afetados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho;

2 – Reduzir os impactos econômicos gerados nas empresas pela pandemia, viabilizando que as empresas possam se manter em funcionamento após o transcurso da crise e a manutenção dos empregos;

3 – Colaborar com as autoridades pública federal, estadual e municipal, no sentido de garantir o cumprimento dos decretos e determinações de medidas de quarentena e isolamento;

4 – Recomendar às empresas da categoria econômica que priorizem o afastamento do trabalho das pessoas idosas, das portadoras de doenças crônicas e, também, que adotem um aperfeiçoamento das rotinas de saúde e segurança do trabalho;

5 – Frente a pandemia seguirá hipóteses nas quais o empregado poderá se ausentar do trabalho e considerar falta justificada o período de ausência: I - isolamento<sup>2</sup>; II - quarentena<sup>3</sup>; III - determinação de realização compulsória de: a) exames médicos; b) testes laboratoriais; c) coleta de amostras clínicas; d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou e) tratamentos médicos específicos; IV - estudo ou investigação epidemiológica; V - exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver (não se aplica às relações de emprego, por razões óbvias); VI - restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), por rodovias, portos ou aeroportos, conforme art. 3º e seu § 3º da Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

## **REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS**

1 – Durante o período em que vigente o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda ou outro que venha a ser publicado pelas autoridades governamentais, tem-se permitida a adoção de medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, sendo permitida a redução proporcional de jornada de trabalho e salários com base nos dispositivos legais e nos termos das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que o tempo máximo, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a noventa dias.

2 – Empregador e empregado deverão firmar acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário nos termos da legislação vigente e também previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho e deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

3 - O empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo, caso não preste a informação dentro do referido prazo, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada;

4 - Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, desde que haja a preservação do valor do salário-hora de trabalho e que seja firmado por escrito acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

5 – A redução da jornada de trabalho e de salário, poderá ocorrer nos seguintes percentuais:

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento.

6 - A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da data da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou, da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

7 - Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, poderá o empregador efetuar o pagamento de uma ajuda compensatória que não integrará o salário devido pelo empregador e observará o seguinte:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

## **DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

1 – Durante o período em que vigente o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda ou outro que venha a ser publicado pelas autoridades governamentais, tem-se permitida a adoção de medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, sendo permitida a suspensão temporária do contrato de trabalho com base nos dispositivos legais e nos termos das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

2 - O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

3 – Empregador e empregado deverão firmar acordos individuais de suspensão temporária do contrato de trabalho e deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.



4 - A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

5 - Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

6 - O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

7 - Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, às penalidades previstas na legislação em vigor; e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

8 - A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado e observará o seguinte:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

## **DA GARANTIA PROVISÓRIA DO EMPREGO**

1 - Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

2 - A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

3 - Não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

## **DO TELETRABALHO**

1 - Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

2 - A alteração será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

3 - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

4 - Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

5 - 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, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

## **DAS FÉRIAS**

1 - Durante o estado de calamidade pública, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado, sendo que não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

2 - Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

3 - Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

4 - Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no [art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).

Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.

5 - O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no [art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

6 - Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias

**CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREG EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOC,  
ORIENTACAO E FORMACAO PROF DO MUN DE CAXIAS DO SUL/RS. - SENALBA/CAXIAS**

**LIEGE WALDEREZ FRANCISCO**

Presidente

**ASSOCIACAO CRIANCA FELIZ**

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

