

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002480/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/09/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049197/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.107450/2020-37
DATA DO PROTOCOLO: 28/09/2020

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 DE EDUCACAO INTEGRAL - EDUCARITA, CNPJ n. 88.661.079/0002-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MIGUEL CHIARADIA;

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 2021 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 1º de julho 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:

Salário estabelecidos são para 220 horas mensais, 44 horas semanais.

FUNÇÃO	PISO SALÁRIAL (220 horas)
Educador (a) Infantil / volante	R\$ 1.600,00
Cozinheira (o)	R\$ 1.500,00
Auxiliar de Cozinha	R\$ 1.400,00
Auxiliar de Limpeza	R\$ 1.400,00

Coordenador(a)	R\$ 2.000,00
Cuidador (a)	R\$ 1.500,00
Auxiliar Administrativo	R\$ 1.500,00

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No ano seguinte, quando for instituído o novo salário mínimo nacional, caso haja empregados que fiquem com salário base inferior 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 SEGUNDO: Os empregados cujo cargo e/ou função não estejam nominados no quadro acima deverão ter observado o piso salarial designado aos empregados em geral da convenção coletiva do RS.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os salários já praticados anteriores a esse acordo coletivo não sofrerão diminuição mesmo sendo praticados maiores que os normativos descritos nesta cláusula e também serão reajustados conforme definido neste acordo.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

O Reajuste anual dos pisos salariais e do Vale Alimentação serão os descritos na convenção da Categoria Geral do Estado do Rio Grande Do Sul. Após a publicação da Referida convenção geral poderá ser feito um aditivo a esse acordo coletivo discriminando os salários com os reajustes.

Em 1º de julho de 2020 os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, receberam o valor pago pela convenção coletiva geral de 3,5% mais 0,5% de forma espontânea, totalizando 4%.

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 2019 compensados, após todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 02/04/2019 até 30/06/2020.

CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO

O reajustamento salarial devido para o empregado admitido após a data-base revisada terá como limite o salário reajustado conforme cláusula terceira desse acordo coletivo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na hipótese de o 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, em caso de ocorrência, saldadas no máximo até a folha de agosto de 2020, folha da competência posterior ao devido reajuste.

Pagamento de Salário □ Formas e Prazos

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE SALARIAL

Os empregadores ficam obrigados a entregar ou disponibilizar a pedido do 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 previdenciários.

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 produção ou tarefa

CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADOS COM SALÁRIO MISTO

Os(as) empregados(as) que percebem o pagamento dos seus salários de forma mista, ou seja, salário fixo mais comissão ou ainda, salário sob comissão, sempre assegurado o piso mínimo salarial, terão direito:

Ao pagamento do repouso semanal remunerado calculado sobre o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e, o resultado, multiplicado pelos domingos e feriados existentes no mês;

Ao pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das

parcelas que servirão de base ao cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente; Anotação na CTPS do(a) empregado(a) do percentual devido pelas comissões ajustadas.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 nº130 de 17/09/2003 e Decreto nº4.840 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, ressalvados 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

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.

A gratificação ora prevista não 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.

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 2 (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

A Entidade Empregadora pagará, a partir de 01 de Abril de 2020, adicional de tempo de serviço no emprego, em quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do salário-básico da funcionária que, completar ou vier a completar cinco (05) anos de serviço no emprego e, assim sucessivamente, a cada cinco (05) anos de serviço para o mesmo empregador, limitado o montante no máximo de 20% (vinte por cento) de incidência.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Os (as) trabalhadores(as) que laborem em locais ou em condições perigosas e/ou insalubres deverão perceber os respectivos adicionais, incumbindo-se a empresa em contratar profissional habilitado (médico do trabalho ou engenheiro do trabalho) para realizar perícia técnica, a fim de avaliar os agentes envolvidos, bem como o grau de exposição do (a) trabalhador(a).

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

Entidade Empregadora pagará prêmio assiduidade no valor de R\$ 70 reais (setenta reais) –mensais ao funcionário(a) que durante o mês não faltar ao trabalho, não chegar com atraso e não se ausentar com antecedência do local, salvo as faltas oriundas de acidentes de trabalho e as previstas em lei ou neste Acordo Coletivo sem exceção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUEBRA DE CAIXA

O(a) empregado(a) que exercer única e exclusivamente o cargo ou função de Caixa, receberá juntamente com o pagamento do salário mensal, à título de quebra de caixa, a quantia equivalente a 10% (dez por cento) sobre o respectivo salário básico. Fica ressalvado o direito do(a) empregado(a) que já receber este adicional em percentual ou valor superior ao ora ajustado.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REFEIÇÕES

A Entidade Empregadora fornecerá ticket as suas funcionárias (os) no valor de R\$ 429,20(quatrocentos e vinte e nove reais e vinte centavos) para os empregados que estejam sujeitos a carga horária de 44h (quarenta e quatro horas) semanais, podendo, em contrapartida, descontar do empregado a razão de até 20% (vinte por cento) do correspondente valor do benefício concedido.

PARAGRAFO PRIMEIRO - Valor do ticket alimentação será sempre reajustado no mesmo período do reajuste salarial com o percentual estipulado pela Convenção Coletiva Categoria Geral de Trabalho firmada entre a FESNALBA/RS e o SECRASO/RS.

PARAGRAFO SEGUNDO - Fica expressamente ajustado que a opção da Empregadora fornecer vale-alimentação subvencionado, desde que, inscrito no “Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)”, o é como forma de incentivo da empregadora para que propicie melhores condições de alimentação e saúde a suas funcionárias (o) de sorte que, em qualquer hipótese, o valor do ticket, não será considerada salário para nenhum efeito, pelo que não poderá ser integralizado no salário.

PARAGRAFO TERCEIRO – Somente receberá ticket alimentação a funcionária (o) que estiver na atividade laboral. O ticket alimentação será contado de acordo com os dias úteis trabalhados. O mesmo direito estende a funcionária que tiver trabalhado no mínimo quinze dias úteis no mês, recebendo proporcionalmente aos dias trabalhados no

caso de admissão. Na demissão os tickets serão pagos proporcionais aos dias úteis trabalhados no mês se inferior a quinze (15) dias.

PARAGRAFO QUARTO: Para efeitos de concessão de vale-alimentação, o labor aos sábados não será considerado para todos os fins de direito.

PARAGRAFO QUINTO: As faltas, justificadas ou não, além dos feriados e dias de folga implicarão na redução do valor correspondente aos vales refeições que serão fornecidos no mês seguinte.

PARÁGRAFO SEXTO: A entidade dispõe de refeitório próprio que fica à disposição do empregado, em dias de trabalho. Assim, não descontará do trabalhador a parte do mesmo frente ao Vale Refeição. Ficando como caráter de benefício. Para melhor organização interna o empregado que optar em almoçar na entidade, deverá se manifestar por escrito a sua vontade, através do preenchimento do formulário com o mês de referência e dias.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O registro de entrada, saída e intervalos para repouso e alimentação são obrigatórios e serão processados pelo empregado através de marcação registro ponto. A tolerância anterior e posterior para as marcações é de 05 (cinco) minutos. Após esta tolerância será computada atraso ou hora extra, sem a devida necessidade de autorização prévia superior.

PARÁGRAFO OITAVO: O empregado deve registrar obrigatoriamente através da marcação sua jornada de trabalho todos os dias, inclusive quando se tratar de dias e horários diferentes do habitual.

PARÁGRAFO NONO: Os dados registrados pelos empregados não podem ser eliminados ou alterados, sendo de total responsabilidade do empregador a gestão e controle para sua autenticidade.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O empregado que descumprir em 5 (cinco) oportunidades o PARÁGRAFO OITAVO desta cláusula, que trata sobre obrigatoriedade do registro do ponto, estará sujeito a advertência verbal. Havendo reincidência o empregador poderá aplicar advertência por escrito, no máximo de 3 e, mesmo após duas suspensões pelo mau procedimento do empregado, estará sujeito a rescisão contratual por justa causa.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – Fica a critério da empresa e funcionário o intervalo de almoço em 30 minutos, que deverá ser acordado em documento com assinaturas de ambas as partes.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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" possui caráter de parcela indenizatória, autorizando-se o desconto de 6% (seis por cento) do salário básico dos empregados, àqueles que forem admitidos a partir da vigência da convenção coletiva ou que já recebam o vale-transporte e manifestem, por escrito, a concordância pelo recebimento.

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

O vale-transporte será pago de acordo com os dias úteis do mês. Os empregados participarão do custeio do vale-transporte com o percentual de até 6% (seis por cento) do salário básico, cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente.

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.

É assegurado ao empregado não se habilitar ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de desconto sobre o seu salário, 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.

Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte, o pagamento ocorrerá somente por meio da adoção de cartões pessoais, sendo vedada a utilização de pagamento em espécie.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

A Entidade Empregadora concederá auxílio funeral, no caso de morte da (o) funcionária(o), pago ao seu cônjuge, dependente ou familiar responsável pelos atos funerários, para subsídio do mesmo, correspondente ao valor de um salário normativo da função exercida pela falecida(o).

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CRECHE PARA OS FILHOS DAS EMPREGADAS

O empregador, onde trabalharem 30 (trinta) ou mais empregados, adotará o sistema de reembolso-creche, cobrindo integralmente as despesas efetuadas com o pagamento de creche de livre escolha da empregada mãe, pelo menos até 06 (seis) meses de idade da criança. Esta indenização será efetuada mediante a comprovação de matrícula, valores devidos e frequência na creche. Fica excluído o empregador que mantenha convenio com creche próxima do local de trabalho ou que possua creche própria, fica excluído também ao reembolso quando a empregada que mantiver seus filhos nas escolas infantis/creches, custeadas pelo Município.

Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado no prazo de 10 (dez) dias, conforme prevê o artigo 477, § 6º, da CLT, 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, 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 1 (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 1 (um) dia de salário do (a) empregado (a), multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações. Ficando

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 SÉTIMA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

PARÁGRAFO ÚNICO: As homologações das rescisões contratuais serão feitas gratuitamente a todos os empregados abrangidos por este acordo coletivo na sede do SENALBA Caxias do Sul ficando a critério do empregado que irá comunicar ao empregador observando o prazo do art. 477 da CLT para pagamento das verbas rescisórias, podendo a homologação acontecer após os 10 dias da demissão, na sede do Senalba Caxias do Sul/RS, o que não acarretará o pagamento da multa pelo empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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;

III - Local, data e horário da assinatura da rescisão ou homologação e entrega dos documentos rescisórios;

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O funcionário dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede à data de sua correção salarial terá direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a um salário mensal, na forma do artigo 9º da Lei 7.238/84. Considerar também os dias de aviso prévio adicional conforme lei 12.506/11 para quem tem mais de 1 (um) ano de registro em carteira, que também antecede o período impeditivo para mais de 30 (trinta) dias.

Parágrafo primeiro: O funcionário que pedir demissão e que comprovar novo emprego, será dispensada do cumprimento do aviso prévio e do pagamento do mesmo.

Parágrafo segundo:: Para efeito desta cláusula nos pedidos de demissão, a empregada deverá trabalhar até o 10º (décimo) dia (data da demissão), se for exigido pelo empregador no ato da entrega do Aviso (o empregador deverá fazer uma ressalva no pedido de demissão apresentado pelo funcionário junto com a comprovação de novo emprego, e as duas partes deverão assinar). A não manifestação do empregador caracteriza-se como aceita a dispensa do cumprimento dos 10 (dez) dias de aviso prévio trabalhado sem recebimento do mesmo.

Parágrafo Terceiro: O aviso prévio adicional será de 3 (três) dias a cada ano trabalhado. Nas demissões com aviso prévio trabalhado será sempre de 30 (trinta) dias e os demais serão indenizados. Nos pedidos de demissão não terá aviso prévio superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo Quarto: Quando o empregador tiver rescindindo o contrato de trabalho, por iniciativa própria ou do empregado 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 clausula Rescisão Contratual.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO

As entidades empregadoras são estimuladas, segundo princípios deste acordo a viabilizarem para os seus empregados a educação em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou “*in natura*” para quaisquer efeitos legais, inclusive para recolhimentos ao FGTS e Previdência Social, segundo literal disposição da Lei n.º 10.243 de 19 de junho de 2001 (DOU de 26-06-2001) que acrescentou novas disposições no art. 458 da CLT.

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.

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 “Acordo Coletivo de Trabalho” específico. O empregado tem a possibilidade de recorrer ao empregador por escrito sua redução de jornada por motivos particulares e em contrapartida a redução de seu salário pela empregadora, estando entre as partes em comum acordo, e previamente comunicado ao Sindicato.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

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 demissional.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

O (a) empregado (a) que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, obrigatoriamente, por escrito, que falta 1 (um) ano 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.

Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO E COMPENSAÇÃO

Fica convencionado neste instrumento a adoção pelas empresas e profissionais ora representados, do sistema de "BANCO DE HORAS", nos moldes do que dispõe o parágrafo segundo do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, sem acréscimo na remuneração da hora suplementar, observando as seguintes orientações básicas:

Parágrafo Primeiro - O prazo para COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS será de dezoito meses (um ano e meio), horas auferidas, ocorridas durante período de calamidade pública, à contar da primeira hora incluída no mesmo, sendo definida a data de COMPENSAÇÃO pela empresa.

Parágrafo Segundo - Será emitido mensalmente pela empresa e entregue aos funcionários envolvidos no presente acordo, juntamente com o comprovante de pagamento mensal, EXTRATO INFORMATIVO, da quantidade de horas efetuadas no mês, inclusive as horas acumuladas.

Parágrafo Terceiro - Os empregados que vierem a ser admitidos após a celebração deste ACORDO estarão automaticamente enquadrados nas cláusulas contidas neste.

Parágrafo Quarto - 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 Quinto - 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 8:48h (oito horas e 48 minutos) 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.

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.

As horas dispendidas pelos funcionários para a realização das reuniões pedagógicas, quando realizados além da jornada de trabalho do funcionário, será pago com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) ao valor da hora normal, limitada ao número de 5 (cinco) horas mensais, ultrapassando essa quantidade, o acréscimo será de 100% (cem por cento) ao valor da hora normal.

O teletrabalho poderá ser solicitado pelo empregador a qualquer momento, não será analisado por tarefa e sim por hora. O funcionário deverá registrar em uma planilha ou tirar prints de início e fim da plataforma que foi contatado para fins de registro de horas ou por controle estipulado pelo empregador. Estas horas serão computadas e analisadas pelo empregador mensalmente através dos controles determinados dando a ciência.

Parágrafo Sexto - A batida do ponto é de responsabilidade do empregado (a), que deve avisar o setor administrativo sempre que for necessário.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 mantêm convênio com as entidades empregadoras, são considerados válidos para justificar a ausência do (a) empregado (a) ao trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FALTAS JUSTIFICADAS

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

	MOTIVOS	Nº DE DIAS
I -	Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos	3 dias corridos
II-	Falecimento de tios, padrastos, madrastas, cunhados, genro, nora, sogro (a) e sobrinhos	2 dias corridos
III-	Casamento ou escritura de união estável	5 dias corridos
IV -	Nascimento de filho (para o pai)	7 dias corridos
V -	Levar filho (até 14 anos) ao médico	2 por semestre
VI -	Doação de Sangue	1 dia por ano
VII-	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
VIII -	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias corridos
IX -	Doença	Segundo atestado médico
X -	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
XI -	Internação de cônjuge, filhos e pais, com atestado médico	5 dias por ano

XII – 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.

Obs: Fica permitido a troca do feriado de carnaval no período de fevereiro a maio, conforme organização interna entre empregador e funcionário.

EDUCADOR INFANTIL- A Instituição Empregadora poderá dispensar através de comunicado prévio as atividades laborais dos Educadores, bem como os demais trabalhadores no dia 15 (quinze) de outubro – DIA DO EDUCADOR INFANTIL, sendo que poderá ser móvel, de março até outubro, com a negociação livre e direta entre empregador e funcionário. Se houver compensação das horas, as mesmas serão pagas como horas extras com adicional de 50% (cinquenta por cento). Em 2020 fica facultativo este dia podendo ser usado para pagamento de horas devido a pandemia.

QUALIFICAÇÃO PARA A FUNÇÃO-Para a função de EDUCADOR INFANTIL é imprescindível à apresentação da HABILITAÇÃO para o exercício do cargo conforme a exigência legal.

PARAGRAFO ÚNICO: A comunicação ao empregador deve ser realizada, impreterivelmente, até o prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho. Todavia, excepcionalmente na hipótese de o afastamento ser superior a 7 (sete) dias, o empregado fica **OBRIGADO a comunicar/entregar ao empregador imediatamente o atestado médico** quando da concessão do respectivo atestado.

Comunicar em tempo o empregador o não comparecimento ao trabalho.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INÍCIO 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, não podendo coincidir com 2 dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal, 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 SEGUNDA - 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO

O SECRASO/RS em parceria com a SENALBA incentivará 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 QUARTA - MATERIAL DE TRABALHO

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

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado é responsável pelo uso correto do material de trabalho, podendo ser responsabilizado pelo uso indevido ou prejuízo causado a entidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

A FESENALBA/RS, o SECRASO/RS e/ou os sindicatos profissionais da base territorial, com prévia autorização do empregador, poderão 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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, a contribuição de inclusão social, a empregadora vai descontar de seus empregados da

categoria profissional representada pelo SENALBA Caxias do Sul – RS, o percentual de 0,7 (sete décimos por cento) mensais da remuneração, limitando-se a 13,00 reais (treze).

Os Recolhimentos dos valores arrecadados em favor do Sindicato Acordante serão efetuados mediante depósito bancário na conta corrente do SENALBA.

Parágrafo Primeiro: 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 conveniente, em até 10 dias da publicação pela entidade laboral do extrato da Acordo Coletivo (ACT) em Jornal de grande circulação da área de abrangência do Acordo Coletivo. Para o ano de 2021 o prazo se inicia do dia

01 de abril até o dia 10 de abril (A entidade Sindical deverá informar quando da publicação no Jornal), e os empregados deverão entregar a empregadora a manifestação contrária por escrito com o protocolo do Sindicato para que não haja o desconto em folha 10 dias após o prazo de manifestação.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO

A presente convenção coletiva de trabalho é resultado de ampla negociação coletiva em momento de muitas dificuldades para as categorias convenientes, de instabilidade política e legislativa e de claro enfraquecimento das entidades sindicais, o que visou, através do presente ajuste, proporcionar equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3ª, 4ª, 14ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 22ª, 23ª, 24ª, 25ª, 26ª, 27ª, 32ª, 33ª, 41ª e 42ª se constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 28ª, 35ª, 39ª e 43ª se constituem em contrapartidas às entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a Associação de Educação Integral Educaritá se obriga a formular proposta para o Senalba Caxias do Sul/RS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de novo Acordo Coletivo 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.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores, especialmente os firmados entre os SENALBA'S e/ou FESENALBA/RS e o SECRASO/RS, 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 neste acordo coletivo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIREITOS E DEVERES

Além das cláusulas constantes da presente Convenção 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

As partes fixam a vigência do presente capítulo período até 31 de dezembro de 2020.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TELETRABALHO □ TRABALHO REMOTO OU TRABALHO À DISTÂNCIA

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 que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, 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.

A alteração deverá ser comunicada pelo empregador ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

No caso do teletrabalho, a regra é que os empregados não se submetam ao regime de duração do trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DAS FÉRIAS

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.

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

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do corona vírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto em lei.

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](#) e 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.

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](#).

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

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na [Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

Durante o estado de calamidade pública, ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o [art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados, sendo que os referidos feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas, enquanto que os feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS INDIVIDUAIS FIRMADOS PELOS EMPREGADOS

Ficam ratificados expressamente todos os acordos individuais firmados pelos empregados aposentados junto aos seus empregadores, seja para redução temporária da jornada de trabalho e de salários, seja para suspensão temporária dos contratos de trabalho. Caso o acordo individual firmado anteriormente a data de assinatura deste instrumento aditivo esteja em desacordo ao presente, o sindicato deverá comunicar ao empregador no prazo de até 8 (oito) dias corridos desta data, sob pena de convalidação.

Parágrafo primeiro: Os acordos individuais deverão ser encaminhados em cópia simples pelas empresas ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de até 10 (dez) dias corridos contado da data de cada celebração individual, comprometendo-se o Sindicato dos Trabalhadores a manter-se disponível para tanto.

Parágrafo segundo: A comunicação ao Sindicato dos Trabalhadores deverá ser realizada pelas empresas por meio digital eletrônico, disponibilizando o seguinte endereço eletrônico para recebimento de cópias dos acordos individuais: senalbacaxias@senalbacaxias.com.br. Será considerado cumprido o prazo legal de comunicação à referida entidade, a partir do envio pelas empresas da mensagem eletrônica respectiva, desde que enviada à referida entidade sindical no prazo de 10 (dez) dias corridos contado da assinatura dos acordos individuais.

Poderão as partes convenientes, se necessário, utilizar todos os meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para efeito de convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade, considerando o período adverso para aglomeração de pessoas e de reuniões, frente às proibições e recomendações governamentais considerando a pandemia. Assim, declaram as partes que poderão ser utilizados quaisquer meios hábeis, inclusive eletrônicos, tendo em vista o isolamento social vigente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - REDUÇÃO TEMPORÁRIA E PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO NO AN

Poderá ser estendido a redução ou suspensão da jornada de trabalho e salário em até o limite de cento e oitenta dias (limite de até 180 dias), haverá redução da jornada de trabalho e de salário de forma proporcional, em 25, 50 e 70 por cento conforme acordado entre empregadora e empregado, sem outra complementação salarial. O Ticket alimentação a ser pago sem prejuízo ao empregado nesta fase. O prêmio assiduidade será pago proporcional ao empregado nesta fase.

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, se a Empresa não tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) poderá de forma facultativa fazer uma ajuda compensatória que irá determinar conforme sua disponibilidade monetária 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 – não 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.

Restam válidas as disposições dispostas para todos os funcionários da categoria econômica, em todos os níveis de salário e portadores de diploma de nível superior ou não.

O presente acordo, uma vez aceito, vigorará e poderá ser prorrogado ou aumentado dentro do estado de calamidade pública, conforme Medidas Provisórias e Decretos do Governo Federal.

Fica o senhor ciente que por esta proposta, a empresa poderá antecipar o fim da redução de jornada e de salários aqui pactuada, bastando comunicar ao senhor a decisão de reestabelecer a jornada e salário, com antecipação mínima de 02 (dois) dias corridos.

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**

MIGUEL CHIARADIA

Presidente

ASSOCIACAO DE EDUCACAO INTEGRAL - EDUCARITA

ANEXOS

ANEXO I - ASSEMBLEIA GERAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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