

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003994/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/09/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053976/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.107912/2021-05
DATA DO PROTOCOLO: 30/09/2021

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO MUNICÍPIO DE CAXIAS DO SUL/RS. - SENALBA/CAXIAS, CNPJ n. 00.638.872/0001-80, neste ato representado(a) por seu ;

E

CASA ANJOS VOLUNTARIOS, CNPJ n. 05.905.719/0001-95, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2021 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 2021 o salário normativo da categoria vigorará segundo os valores e funções a seguir aduzidos, pelo que, a partir desta data os(as) empregados(as) representados(as), não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido:

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

CARGO	C. HORÁRIA	SALÁRIO MÊS	SALÁRIO HORA	ABRIL 3,94%	JUNHO 2,89%	S.H. JUNHO
Educador Social	220	R\$ 2.094,40	R\$ 9,52	R\$ 2.176,92	R\$ 2.237,45	R\$ 10,17

Educador Social (SCFV)	200	R\$ 1.904,00	R\$ 9,52	R\$ 1.979,02	R\$ 2.034,04	R\$ 10,17
Educador Social Plantonista	220	R\$ 2.094,40	R\$ 9,52	R\$ 2.176,92	R\$ 2.237,45	R\$ 10,17
Educador Social Folguista	220	R\$ 2.094,40	R\$ 9,52	R\$ 2.176,92	R\$ 2.237,45	R\$ 10,17
Educador Social Residente	220	R\$ 2.094,40	R\$ 9,52	R\$ 2.176,92	R\$ 2.237,45	R\$ 10,17
Psicólogo	200	R\$ 3.026,00	R\$ 15,13	R\$ 3.145,22	R\$ 3.232,68	R\$ 16,16
Psicólogo (SCFV)	100	R\$ 1.513,00	R\$ 15,13	R\$ 1.572,61	R\$ 1.616,34	R\$ 16,16
Assistente Social (SCFV)	100	R\$ 1.513,00	R\$ 15,13	R\$ 1.572,61	R\$ 1.616,34	R\$ 16,16
Assistente Social (SCFV)	150	R\$ 2.269,50	R\$ 15,13	R\$ 2.358,92	R\$ 2.424,51	R\$ 16,16
Assistente Social	150	R\$ 2.269,50	R\$ 15,13	R\$ 2.358,92	R\$ 2.424,51	R\$ 16,16
Agente Administrativo	200	R\$ 1.463,70	R\$ 7,32	R\$ 1.521,37	R\$ 1.563,67	R\$ 7,82
Agente Administrativo (SCFV)	220	R\$ 1.886,44	R\$ 8,57	R\$ 1.960,76	R\$ 2.015,28	R\$ 9,16
Aux. Cozinha (SCFV)	150	R\$ 873,00	R\$ 5,82	R\$ 907,40	R\$ 932,63	R\$ 6,22
Cozinheiro (SCFV)	200	R\$ 1.390,00	R\$ 6,95	R\$ 1.444,77	R\$ 1.484,94	R\$ 7,42
Aux. De Limpeza (SCFV)	200	R\$ 1.144,00	R\$ 5,72	R\$ 1.189,07	R\$ 1.222,14	R\$ 6,11
Aux. De Limpeza	200	R\$ 1.144,00	R\$ 5,72	R\$ 1.189,07	R\$ 1.222,14	R\$ 6,11
Gerente Ser.Social (SCFV)	200	R\$ 3.200,00	R\$ 16,00	R\$ 3.326,08	R\$ 3.418,56	R\$ 17,09
Coordenador	200	R\$ 3.060,00	R\$ 15,30	R\$ 3.180,56	R\$ 3.269,00	R\$ 16,34
Coordenador Geral (SCFV)	220	R\$ 3.389,21	R\$ 15,41	R\$ 3.522,75	R\$ 3.620,70	R\$ 16,46
Motorista	200	R\$ 1.725,50	R\$ 8,63	R\$ 1.793,48	R\$ 1.843,35	R\$ 9,22

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os contratos de parceria com a FAS Caxias do Sul fica estabelecido o quadro de salário conforme o repasse estabelecido para as Casas Lares, ficando válidas estas bases em quanto existir a parceria de Gestão e o repasse para suprir os gastos referente folha de pagamento pela Instituição FAS.

FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA	VALOR HORA	VALOR MENSAL	ABRIL 3,94%	JUNHO 2,89%	S.H. JUNHO
Psicóloga	200	R\$ 17,80	R\$ 3.560,00	R\$ 3.700,26	R\$ 3.803,15	R\$ 19,02
Educador Social	220	R\$ 11,20	R\$ 2.464,00	R\$ 2.561,08	R\$ 2.632,29	R\$ 11,96
Assistente Administrativo	200	R\$ 8,61	R\$ 1.722,00	R\$ 1.789,85	R\$ 1.839,61	R\$ 9,20
Assistente Social	150	R\$ 17,80	R\$ 2.670,00	R\$ 2.775,20	R\$ 2.852,36	R\$ 19,02
Auxiliar de limpeza	200	R\$ 6,52	R\$ 1.304,00	R\$ 1.355,38	R\$ 1.393,06	R\$ 6,97

Coordenadora	200	R\$ 18,00	R\$ 3.600,00	R\$ 3.741,84	R\$ 3.845,88	R\$ 19,23
Motorista	200	R\$ 8,73	R\$ 1.746,00	R\$ 1.814,79	R\$ 1.865,25	R\$ 9,33

PARAGRAFO SEGUNDO: Conforme relação dos quadros acima caso a carga horária mudar tanto para menos ou para mais será calculada proporcional conforme valor hora de cada função sempre respeitando o máximo de 220 horas mensais.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O reajuste salarial da categoria será igual ao índice aplicado a Categoria Geral.

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

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**

Em 1º de abril de 2021 os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, vão receber o valor pago pela convecção coletiva geral, o percentual de 6,94% (seis vírgula noventa e quatro por cento) parcelas, mediante as seguintes condições: 3,94% (três vírgula noventa e quatro por cento) em abril e 2,89% (dois vírgula oitenta e nove por cento) em junho. Será aplicado sobre o valor expresso nos quadros da Cláusula Terceira.

CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO

O reajuste salarial dos empregados admitidos após 01.04.2020 até 31.03.2021 será calculado proporcionalmente ao mês de admissão, seguindo a tabela abaixo:

Parágrafo único: Referente ao ano de 2021 fica concedido um reajuste mínimo de 6,94% (seis vírgula noventa e quatro por cento) nos salários pagos em abril de 2020, divididos em duas parcelas, considerando a data base da categoria e considerando o percentual de reajuste deste Acordo Coletivo.

ADMISSÃO	PERCENTUAL	PERCENTUAL%
	ABRIL	JUNHO

Abril de 2020	3,94%	2,89%
Mai de 2020	3,63%	2,64%
Junho de 2020	3,30%	2,40%
Julho de 2020	2,97%	2,16%
Agosto de 2020	2,64%	1,92%
Setembro de 2020	2,31%	1,68%
Outubro de 2020	1,98%	1,44%
Novembro de 2020	1,65%	1,20%
Dezembro de 2020	1,32%	0,96%
Janeiro de 2021	0,99%	0,72%
Fevereiro de 2021	0,66%	0,48%
Março de 2021	0,33%	0,24%

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.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO ESPECIAL

Fica facultado ao empregador, segundo o valor que lhe aprover, 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE / 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).

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de omissão da entidade empregadora é facultado a entidade sindical exercer o direito facultado no parágrafo 1º e 2º do artigo 195 da CLT.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFEIÇÕES

A entidade fornecerá alimentação no local independente da carga horária do trabalhador sem cobrança de valor descontado em folha de pagamento. Assim fica excluída a obrigatoriedade de Ticket Alimentação.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Até o 10º (décimo) dia, cuja contagem é iniciada no dia seguinte a data do aviso prévio indenizado e em caso de aviso prévio trabalhado a contagem inicia no término do aviso, tanto para demissões da empregadora como a pedidos de demissões por funcionários, 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: 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 SEGUNDO: 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 TERCEIRO: 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 QUARTO: 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 SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE

O(a) empregado(a) sem justa causa no período de 30(trinta) dias que anteceder a data-base de 1º de abril de cada exercício terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a remuneração mensal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para efeitos do presente artigo, cumpre esclarecer que o aviso prévio trabalhado e/ou indenizado projetam o contrato por mais 30(trinta) dias, conforme súmula n.º 182 do TST, sendo devido ao empregado(a) todos os direitos advindos desta projeção, considerando, ainda, que a contagem do prazo fixado se inicia no término do aviso prévio.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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: O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 comprimento 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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.

PARAGRAFO ÚNICO: O empregador poderá mediante solicitação do empregado, flexibilizar horários e dias alternativos para compensação de horas não trabalhadas e utilizadas para aperfeiçoamento profissional

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e 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 admissional.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 12 meses (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.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 30 (trinta) 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 PRIMEIRA - ESTABILIDADE NO RETORNO DAS FÉRIAS

Fica vedada a demissão do(a) empregado(a) com mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DEVERES E OBRIGAÇÕES DE TRABALHO

As obrigações do trabalhador nascem em virtude do contrato de trabalho, assim, ele tem a missão contratual de prestar serviços, cumprir as regras, obedecer a hierarquia funcional, transferir a condução do seu trabalho ao chefe, de entregar o produto desenvolvido pelo seu esforço ao empregador, dentre outras inúmeras obrigações, desde que sejam permitidas pela Lei. Cuidar em se ausentar da função ou distração com aparelhos eletrônicos em horário de trabalho. Que o horário de intervalo seja feito fora do ambiente de trabalho. Que todos colaboradores fiquem responsáveis pelos espaços internos, e de seus pertences pessoais. Fica proibido o uso de rede social pessoal em horário de trabalho.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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) ou 24h (vinte e quatro horas) de trabalho, com intervalo intrajornada de 1h (uma hora) para alimentação e repouso a cada 6 horas de trabalho, por 36h (trinta e seis horas) de descanso para 12h (doze horas) de trabalho e 48h (quarenta e oito horas) de descanso para 24h (vinte e quatro horas) de trabalho, respeitando às 44 horas semanais de atividade laboral. Nesta hipótese não haverá incidência do pagamento do adicional de horas extras caso necessário será facultada no banco de horas.

Os funcionários com função de Educador Social Residente moram no local e assim seu horário é intermitente conforme a necessidade da Casa Lar, o profissional que desempenha essa função reside no local tendo folga semanal, ficando os demais dias a disposição da Casa Lar, serão computadas suas horas de trabalho conforme o desempenho de sua função assim podendo ser variáveis essas horas trabalhadas por dia, mas sempre executadas dentro do limite semanal e intervalos obrigatórios conforme a legislação trabalhista, caso ocorra horas exedentes ou decedentes essas horas serão colocada em banco de horas para as devidas compensações.

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.

Poderá adotar regime de compensação horária com o prazo final até dezoito meses, 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 contactado 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 TRIGÉSIMA QUARTA - TELETRABALHO

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

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 TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

PARAGRAFO ÚNICO: O empregado que faltar ao trabalho, comprovadamente, em razão de assistir atendimento médico, ou odontológico de filho menor de 14 (anos) de idade, terá sua falta abonada, em números máximos de 14 (quatorze) dias ao ano.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)

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	4 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	3 dias corridos
IV -	Nascimento de filho (para o pai)	7 dias corridos
V -	Levar filho (até 14 anos) ao médico	3 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 medico	5 dias por ano

XIII – 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO

O FESENALBA incentivar a empresa 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 SEGUNDA - MATERIAL DE TRABALHO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - USO OBRIGATÓRIO DE JALECO E CRACHÁ

Se exigido o uso de Jaleco ou uniforme e crachá no trabalho quando 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 jaleco ou uniforme durante a jornada de trabalho.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIRETORES SINDICAIS

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores do SENALBA Caxias 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - CONTRIBUIÇÃO AO SENALBA CAXIAS DO SUL

A Instituição Empregadora descontará dos empregados, a título de contribuição negocial, a importância correspondente a 6% (seis) por cento sobre o salário da folha, já reajustada pelo presente acordo coletivo limitando o valor máximo em duzentos (200) reais, no mês de firmamento do acordo coletivo /2021 e recolhido até 10/10/2021, será emitido boleto único pelo Sindicato para a entidade.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto, serão descontados no primeiro mês seguinte ao do reinício do trabalho, procedendo-se o recolhimento até o décimo dia do mês subsequente.

Parágrafo Segundo: Dos empregados admitidos a partir de 01/10/2021 até 31/03/2022, deverá ser descontado o mesmo índice em seu salário referente ao mês da contratação.

Parágrafo Terceiro: A Instituição Empregadora também descontará em folha de seus funcionários a mensalidade dos sócios do sindicato, desde que seja apresentado na escola o termo por escrito autorizando o referido desconto, devidamente assinado pelo empregado.

Parágrafo Quarto: 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). **Os prazos de direito de oposição vão ocorrer do dia 30 de setembro 2021 até dia 10 de outubro de 2021.**

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRINCÍPIOS 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.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - APLICABILIDADE DA MP Nº 1045

As disposições do presente possuem caráter transitório enquanto perdurar a vigência da Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021, cujo prazo inicial é de cento e vinte dias, contado da data da sua publicação. O Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do corona vírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. Criando o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro: O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

Parágrafo segundo: O Ticket alimentação a ser pago sem prejuízo ao empregado nesta fase.

Parágrafo terceiro: O prêmio assiduidade será pago proporcional ao empregado nesta fase.

Parágrafo Quarto: 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.

Parágrafo quinto: 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.

Parágrafo sexto: 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - APLICABILIDADE DA MP Nº 1046

As disposições do presente aditamento possuem caráter transitório enquanto perdurar a vigência da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, cujo prazo inicial é de cento e vinte dias, contado da data da sua publicação. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Parágrafo primeiro: MEDIDAS PARA CONCESSÃO DE FÉRIAS: Dada a excepcionalidade do período e a fim de se manter o emprego, fica autorizado o adiantamento de férias independente da obtenção do respectivo período aquisitivo pelo funcionário, mediante comunicação sobre a antecipação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico, dispensadas as demais obrigações previstas nos arts. 135 e 139 da CLT.

Parágrafo segundo: Não se aplicará a dobra do art. 137 da CLT, nas situações de descumprimento do prazo previsto no art. 134 da CLT, desde que o gozo do restante das férias regulares seja concedido no prazo de até 12 (doze) meses após o término da restrição legal de funcionamento imposta pelos órgãos públicos.

Parágrafo terceiro: Funcionários em contrato de experiência estão igualmente autorizados a gozar férias de até 30 dias, considerando-se suspenso o prazo de 90 (noventa) dias aludido no art. 445, § único, da CLT, durante o período de férias, sem resultar na vigência indeterminada prevista no art. 451 da CLT.

Parágrafo quarto: Para as férias concedidas durante a vigência da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, na forma prevista na cláusula 3.1 e subitens, o empregador poderá 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 4.749/65.

Parágrafo quinto: O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do presente instrumento coletivo poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplica o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Parágrafo sexto: Em caso de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, ainda não adimplidos, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas e, as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Parágrafo sétimo: COMPENSAÇÃO DE HORAS: Enquanto perdurar a vigência da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, as horas de trabalho computadas no banco de horas previsto no Acordo Coletivo de Trabalho ora aditado, poderão ser compensadas no período de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Parágrafo oitavo: Na hipótese de rescisão contratual por solicitação do funcionário, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para

com o empregador, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

Parágrafo nono: Havendo rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com o empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

Parágrafo décimo primeiro: Para fins de cálculo do valor das horas não compensadas, será observado o valor/hora do salário na data da rescisão.

Parágrafo décimo segundo: A faculdade estabelecida no “caput” e parágrafos desta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres – excetuadas as gestantes em locais insalubres -, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

Parágrafo décimo terceiro: A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

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

ISAMAR DAMIN ORDOVAS SARTORI

Presidente

CASA ANJOS VOLUNTARIOS

ANEXOS

ANEXO I - ASSEMBLEIA GERAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - VOTAÇÃO ANJOS VOLUNTARIOS

[Anexo \(PDF\)](#)

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