





ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS004396/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/11/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062801/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.202797/2023-35
DATA DO PROTOCOLO: 21/11/2023

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

AAPECAN - ASSOCIACAO DE APOIO A PESSOAS COM CANCER, CNPJ n. 07.280.658/0008-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARLI FRANCISCA LARANDI;

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 2023 a 31 de março de 2024 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

I - Aos trabalhadores da Assistência Social aplica-se a tabela abaixo.

	CARGO / FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA	PISO
A.-	Empregados em Geral (administrativos, etc)	220h	1.489,73
		180h	1.218,87
		150h	1.015,72
		120h	812,57
		100h	677,15
B.-	Recepcionista	220h	1.489,73
C.-	Coordenadora (de creches comunitárias/assistenciais)	220h	2.081,50
D.-	Técnico de Desenvolvimento Infantil (profissional técnico de educação infantil, instrutor, recreacionista e/ou monitor já qualificado conf. a LDBN, sendo exigido 1 (um) para cada entidade)	220h	R\$ 1.985,22
		180h	1.624,27
		150h	1.353,56
		120h	1.082,84
		100h	902,37
E.-	Auxiliar de Desenvolvimento Infantil / Auxiliar de Educador Social (profissional de apoio na educação infantil, instrutor, recreacionista e/ou monitor não qualificado conf. a LDBN, inclusive atendente de creche e auxiliar de recreacionista)	220h	1.489,73
		180h	1.218,87
		150h	1.015,72
		120h	812,57
		100h	677,15
F.-	Educador Social	220h	1.985,22
		180h	1.624,27
		150h	1.353,56
		120h	1.082,84

G.- Cozinheira	220h	1.489,73
H.- Auxiliar de Cozinha	220h	1.432,83
I.- Servente (auxiliar de limpeza)	220h	1.422,10
J.- Porteiro / Caseiro	220h	1.489,73

PARÁGRAFO ÚNICO: Aos trabalhadores das entidades de Assistência Social conceder-se-a o dia de comemoração da “Assistência Social”, no qual os trabalhadores serão dispensados do ponto como um dia feriado, a cada ano, para comemoração nesse dia, o qual foi escolhido o dia 16 de setembro.

II - Aos trabalhadores em geral:

CARGO / FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA	PISO
A.- Empregados em Geral (administrativos, etc)	220h	1.489,73
	180h	1.218,87
	150h	1.015,72
	120h	812,57
	100h	677,15
B.- Recepcionista	220h	1.489,73

C.-	Coordenadora	220h	2.081,50
		220h	4.888,97
	Instrutor de Nível Superior (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade prescinda de formação de nível superior ou, ainda, pedagogo, psicopedagogo, psicólogo, entre outros profissionais análogos)	180h	4.000,07
		220h	1.899,91
E.-	Instrutor de Nível Médio (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade NÃO prescinda de formação de nível superior)	180h	1.554,47
F.-	Tutor em EAD	220h	5.049,15
G.-			
	Educador Social de Nível Superior (profissional que atue na área de assistência social e cuja atividade prescinda de formação de nível superior)	220h 180h 150h 120h 100h	1.985,22 1.624,27 1.353,56 1.082,84 902,37
		220h 180h 150h 120h	1.489,85 1.218,97 1.015,80 812,64
H.-	Educador Social de Nível Médio (profissional que atue na área de assistência social e cuja atividade NÃO prescinda de formação de nível superior)	100h	677,19
I.-	Operador de Videomonitoramento	220h	1.775,87

J.-	Auxiliar de Videomonitoramento	220h	1.666,71
K.-	Mãe Social / Instrutor Social	220h	1.985,22
L.-	Cuidador de Idosos	220h	1.489,73
M.-	Cozinheira	220h	1.489,73
N.-	Auxiliar de Cozinha	220h	1.432,83
O.-	Servente (auxiliar de limpeza)	220h	1.422,10
P.-	Porteiro / Caseiro	220h	1.489,73

III - Aos trabalhadores das Academias, Escolas de Dança, Natação, Estúdio de Pilates, treinamento funcional, Cross Fit, Centros esportivos e demais entidades de natureza análogas.

CARGO	PISO
Empregados em geral	1.463,09
Aux. Manut. Aux. Limpeza e tratador de piscinas	1.396,68
Gerente Coordenador, Supervisor e demais cargos de chefia	2.044,27

IV - Aos trabalhadores das entidades de educação infantil parcerias do Município de Caxias do Sul.

FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA	PISOS
	220hs	R\$ 1.513,08
	180hs	R\$ 1.346,56

Recreacionista / auxiliar no desenvolvimento .		
	220hs	R\$ 1.513,07
Auxiliar de Limpeza	180hs	R\$ 1.310,37
	220hs	R\$ 1.795,41
Educador e Setor Administrativo	180hs	R\$ 1.484,87
	220hs	R\$ 1.513,07
Auxiliar Manutenção	220hs	R\$ 1.513,07
	180hs	R\$ 1.310,37
Cozinheira		
		R\$ 2,350
Coordenador		
Piso salarial em hora/instrução	R\$ 12,45	R\$ 12,45

PARÁGRAFO ÚNICO: Aos trabalhadores das entidades de educação infantil parcerias do Município de Caxias do Sul dia de comemoração do Educador Infantil, em 15 de outubro, igualmente dispensados do ponto os Educadores Infantis, como um dia feriado, para tais comemorações.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, observando a sumula 374 do TST, terão seus salários majorados em **1º de abril de 2023**, em percentual equivalente a 4,36% (quatro virgula trinta e seis por cento) da inflação medida pelo INPC/IBGE e acrescido de reajustamento real de 1,64% (um virgula sessenta e quatro por cento), a incidir

sobre os salários reajustados segundo a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre SENALBA/CAXIAS e SECRASO/RS no ano base de 2023/2024.

CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese do empregado não ter paradigma ou em se tratando de entidade empregadora constituída após a data-base revisanda, 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.

PARAGRAFO UNICO: A proporcionalidade não se aplica aos trabalhadores das entidades culturais, de assistencias social e recreativas no território de Caxias do Sul.

CLÁUSULA SEXTA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES

Não será admitido 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 - 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 subseqüente 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.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE SALARIAL

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

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA NONA - 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:

I - 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;

II - 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;

III - Anotação na CTPS do(a) empregado(a) do percentual devido pelas comissões ajustadas.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA DÉCIMA - PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ

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

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

Remuneração DSR

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DOS INSTRUTORES

O pagamento de repouso semanal remunerado dos Instrutores será feito com base no número de horas de instrução que realizarem na semana, acrescido de mais 1/6 (um sexto) por semana a título de repouso semanal remunerado. O pagamento far-se-á mensalmente, considerando para este efeito cada mês constituído de 4,5 (quatro semanas e meia) de prestação laboral mensal.

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 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, contribuições sindicais, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito e individualmente 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 15 (quinze) 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO DOS INSTRUTORES NOS PERÍODOS DE REDUÇÃO DE ATIVIDADES

Quando sobrevier redução das atividades em cursos livres, o salário dos Instrutores, em tais períodos, será pago pelo valor da média dos últimos 12 (doze) meses, bem como o pagamento do 13º Salário.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 13º SALÁRIO NO AUXÍLIO DOENÇA

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

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARGO EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA

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

ou gratificada, a nova comissão ou gratificação será compensada com o valor da comissão ou gratificação já incorporada ao seu salário básico.

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

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO ESPECIAL

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

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

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Aos trabalhadores da cozinha (Cozinheiros(as) e auxiliares): pagamento de 20% adicional de Insalubridade; [1]

[1] Insalubridade (20%) aos trabalhadores da cozinha e auxiliares de cozinha; (As condições de trabalho e o calor excessivo encontrado nos locais acima de 42 graus preocupa a saúde e o bem-estar, exigindo uma contrapartida financeira as condições expostas). Devido o adicional de insalubridade em grau médio – 20 %, pela exposição a agentes químicos contendo álcalis cáusticos de acordo com o anexo 13 da NR – 15 da Portaria 3214/78. Há análise das atividades existentes nas cozinhas e refeitórios das escolas, especialmente nos aspectos relacionados com atividades e operações insalubres e perigosas.¹

- **Atividade de Cozinheiro:** ao servidor desempenhando as atividades referentes a esta função é devido o adicional de insalubridade em grau médio – 20%, pela exposição a agentes químicos contendo álcalis cáusticos de acordo com a NR 15 da Portaria 3214/78.

- **Atividade de Auxiliar de Cozinha:** ao servidor desempenhando as atividades referentes a esta função é devido o adicional de insalubridade em grau médio – 20%, pela exposição a agentes químicos contendo álcalis cáusticos de acordo com NR: 15 da Portaria 3214/78.¹

Fundamentação: Para caracterização de atividades e operações insalubres ou perigosas é necessária a existência de agente nocivo à saúde ou a integridade física acima dos limites de tolerância estabelecidos em legislação própria e fixados em função da natureza e da intensidade do agente, bem como do tempo que o trabalhador fica exposto aos seus efeitos.

AGENTES QUÍMICOS - Os produtos químicos manipulados pelos trabalhadores nas atividades de higienização das dependências da cozinha e refeitório, sem a devida proteção, podem provocar irritação cutânea (por exemplo: dermatite de contato).

Produtos como água sanitária (alvejante) com os quais se remove as sujeiras incrustadas no piso e louças, contêm Hipoclorito de Sódio, de pH altíssimo. Também o sapólio e o saponáceo são altamente alcalinos. Agrega-se a isso sua ação abrasiva pelo particulado da sílica.

Os agentes alcalinos (sabão, detergente e desinfetante) provocam processos irritativos na pele, que vão desde o ressecamento leve até espessamentos crônicos palmares. Sabões – O “sabão em pedra”, se contiver uma composição mais alcalina, tem uma ação irritante sobre a pele e mucosas. O manuseio contínuo e sistemático é responsável por dermatites de mãos, em virtude de seus efeitos irritantes e desgordurastes. Detergentes

- O principal ingrediente orgânico dos detergentes é o Surfactante, agente que tem a propriedade de baixar a tensão superficial da água.

Em geral, são irritantes da pele, especialmente por causa de sua ação desgordurante, podendo produzir dermatite papular, são irritantes da mucosa ocular e quando ingeridos causam náuseas, vômitos, cólicas abdominais e diarreias. Soluções, mesmo diluídas, são irritantes de conjuntivas e outras mucosas e podem

determinar dermatite alérgica. Soluções concentradas são irritantes cutâneos primários, e a absorção percutânea é insignificante. Agentes de limpeza à base de hipocloritos –

Grande número de produtos de limpeza contém vários tipos de compostos de hipocloritos, principalmente hipoclorito de sódio em solução a 5%, sendo utilizados não apenas para esse fim, como também desinfetantes e desodorizantes. O principal efeito lesivo dos produtos contendo hipocloritos é a irritação ou corrosão da pele e mucosas, conseqüente a um mecanismo duplo: ação oxidante do cloro liberado e ação dos agentes alcalinos.¹ Fonte extraída: https://dopaonlineupload.proccempa.com.br/dopaonlineupload/2935_ce_258515_1.pdf

Outros Adicionais

CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUEBRA DE CAIXA

O(a) empregado(a) que exercer 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

As instituições subsidiarão o custo de refeições aos empregados que estejam sujeitos a carga

horária de 30h (trinta horas) semanais, podendo, em contrapartida, descontar do empregado a razão de até 20% (vinte por cento) do correspondente valor do benefício concedido.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregadores deverão conceder “vale-refeição” ou “vale- alimentação” no valor certo, determinado, diário e de efetivo trabalho de **R\$ 16.46 (dezesesseis reais e quarenta e seis centavos)** a partir de 1º de maio de 2023, ficando ressalvado, contudo, o direito dos empregados que já recebem valor superior ao ora fixado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos empregados que já recebem “vale-refeição” ou “vale- alimentação” em quantia superior ao fixado no parágrafo segundo, fica, desde já, estabelecido o reajuste deste benefício em percentual que a entidade entenda apropriado, a partir de 1º de maio de 2023, desde que a reposição que venha a ser praticada no “vale refeição” ou “vale alimentação” corresponda a, no mínimo, o índice de reposição salarial ajustado na cláusula 4ª do presente instrumento coletivo de trabalho.

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL

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: Aos empregados que façam uso de veículo próprio para deslocar ao trabalho, o empregador poderá, mediante solicitação do trabalhador, disponibilizar

o valor do vale transporte em vale combustível, o qual será creditado em cartão conveniado à empresa do ramo, a livre escolha do empregador, e tomado recibo do obreiro mensalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso seja mais conveniente para as partes, e desde que a pedido do empregado, o vale combustível poderá ser pago em dinheiro, a título de ajuda de custo, conforme autoriza o artigo 457, §2º da CLT, desde que a quantia paga seja, no mínimo, o mesmo valor que seria devido ao empregado em caso de utilização de transporte público.

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

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

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aqueles empregados atualmente vinculados a planos de saúde

poderão optar por aquele que vier a ser instituído pelo empregador, observadas as condições e os benefícios deste último.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos médicos disponibilizados na sede social e/ou, ainda, em convênios mantidos pela entidade sindical.

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

PARÁGRAFO QUINTO: Na hipótese do parágrafo quarto, o empregador deverá descontar do empregado e pagar a guia encaminhada à entidade até o dia 10 (dez) do mês subsequente, sob pena de recolhimento do valor acrescido de multa na razão de mais 1% (um por cento) por dia de atraso.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PLANO ODONTOLÓGICO

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

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

PARAGRAFO SEGUNDO: Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA CAXIAS.

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CRECHE PARA OS FILHOS DAS EMPREGADAS

O empregador, onde trabalharem 10 (dez) ou mais empregadas, 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 um (1) ano 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE GORJETAS

As empresas que operam festas e eventos ou serviços de atendimento alimentar com tarefas praticadas por garçons ou equivalentes praticarão taxa de serviço de 10% (dez por cento) sobre o consumo de produtos e serviços usufruídos pelos seus clientes, sendo facultado o pagamento do mesmo por parte do cliente. Este valor será base para o rateio entre empresa e funcionário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas enquadradas no Simples Nacional efetuarão a retenção de 20% (vinte por cento) do valor total da arrecadação da taxa de serviço para custearem encargos sociais da empresa, sendo o valor remanescente revertido integralmente os empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A apuração do valor recebido de taxa de serviço será feita diariamente, conforme os cupons fiscais emitidos àquela data, e deste somatório diário serão retidos os valores correspondentes ao percentual da empresa e o valor restantes será destinado ao rateio entre os empregados nas seguintes condições:

I- O rateio da gorjeta será feito diariamente para que o valor apurado no dia seja distribuído aos empregados que estejam em efetivo trabalho naquele dia, também será distribuído entre os que estiverem em folga, e aos que estiverem em férias, excluindo do rateio os empregados que faltarem ou que estejam em atestado médico no referido dia;

II – Os valores serão distribuídos aos empregados que se enquadrarem no critério acima, sem distinção de cargos ou horas de trabalho;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados que estiverem em férias receberão a quantia correspondente à quota diária arrecadada do período em que perdurou a interrupção do contrato de trabalho, sendo pago esse valor na folha mensal subsequente ao seu retorno às atividades, tanto quanto ao pagamento das suas férias serão calculados pela média salarial recebida durante o período aquisitivo, correspondente aos valores recebidos como gorjeta.

PARÁGRAFO QUARTO: As empregadas que estiverem em licença maternidade não terão participação na distribuição das gorjetas.

PARÁGRAFO QUINTO: Em caso de acidente do trabalho ou doença profissional, onde o

empregado se beneficie de auxílio previdenciário, o mesmo terá direito a receber sua quota sobre as gorjetas advindas dos primeiros 15 (quinze) dias do seu atestado médico, ou seja, quando implantado o benefício previdenciário não restando mais direito à percepção das gorjetas enquanto perdurar o afastamento do mesmo.

PARÁGRAFO SEXTO: O pagamento de gorjeta será feito mensalmente, sobre este valor o empregado outorgará declaração sob as penas da lei dos valores efetivamente recebidos para que a empregadora possa apontar os reflexos que integrarão as parcelas remuneratórias, na forma do artigo 457, parágrafo 3º da CLT e Súmula 354 do TST. Assim, o recebimento das gorjetas passa a integrar a remuneração dos empregados para todos os efeitos legais, na forma do artigo acima citado, sendo que não integrarão na base de cálculo para pagamento das seguintes parcelas:

I- Aviso Prévio indenizado;

II- Adicional noturno;

III- Horas Extras;

IV- Repouso Semanal Remunerado;

PARÁGRAFO SÉTIMO: Em caso de faltas sem justificativa e as não amparadas pelo artigo 473 da CLT, o empregado não terá direito a gorjeta nos seguintes casos:

I- Falta ocorrida entre segunda e sexta-feira, exclui-se a gorjeta do dia e a do dia seguinte;

II- Falta ocorrida no sábado ou no domingo, exclui-se a gorjeta dos dois dias;

III- Falta ocorrida no feriado, exclui-se a gorjeta do dia do feriado e do domingo;
PARÁGRAFO OITAVO: Os empregados desde já autorizam os empregadores a lançar anotação na CTPS quanto ao recebimento das gorjetas e sua correspondência quanto à gratificação natalina.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado em até 10 (dez) dias, conforme artigo 477, §6º, da CLT, contados a partir do término do contrato.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de o empregador não pagar as verbas rescisórias nos prazos anteriormente estabelecidos, pagará multa equivalente a 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.

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.

PARAGRAFO SEXTO: Para efeito desta cláusula nos pedidos de demissão, o trabalhador (a) 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. O aviso prévio adicional será de 3 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE

O(a) empregado(a) dispensado(a) sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que anteceder a data-base de 1.º 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 nº 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 – baixa na 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 penalidade ao empregador.

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 efeitos legais.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS

A adoção, revisão e/ou modificação de Planos de Cargos e Salários pelo empregador terá a participação dos(as) empregados(as) através de 1 (um) delegado eleito especialmente para tal fim em Assembléia Geral promovida pela entidade sindical profissional.

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO

As entidades empregadoras são estimuladas, segundo princípios desta “*Convenção Coletiva de Trabalho*”, 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 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.

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 “Acordo Coletivo de Trabalho” específico.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até o sexto mês 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 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 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.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE NO RETORNO DAS FÉRIAS

Fica vedada a demissão do(a) empregado(a) com mais de 05 (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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS

A jornada de trabalho incluída no banco de horas deve ser compensada no período máximo de **360 (trezentos e sessenta) dias**, devendo ser adimplida ao empregado(a) no término de tal prazo na razão do valor da hora normal acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento). PARÁGRAFO SEGUNDO: O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

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

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

PARÁGRAFO QUINTO: Os(as) empregados(as) horistas, seja qual for a 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 as 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM HOME OFFICE

Os empregados poderão exercer suas atividades na modalidade remota/home office. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No que tange ao trabalho remoto/home office, considerando que se trata de uma situação e período excepcionais, poderá ocorrer imediatamente após a requisição do empregador, sem a necessidade de cumprimento do período de transição previsto no § 2º do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho e não gerará qualquer custo adicional ao empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada ao home office, o empregador deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato, mediante a formalização em documento próprio (formulário ou equivalente assinado pelo empregado), prevendo a responsabilidade pelo uso, e não caracterizando verba de natureza salarial.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 24h (vinte e quatro

horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)

	MOTIVOS	NUMERO DE DIAS
I.	Falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos	3 dias corridos
II.	Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos
III.	Nascimento de filho (para o pai)	5 dias corridos
IV.	Levar filho (até 12 anos) ao médico	2 por semestre
V.	Doação de sangue	1 dia por ano
VI.	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
VII.	Falecimento de familiares (avós e sogros)	2 dias corridos
1.	Doença	Segundo atestado médico
IX.	Acidente de trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
X.	Comparecimento em juízo	Segundo comprovante judicial
XI.	Dia do aniversário, folga remunerada, movel dentro do mes de aniversario , com livre negociação entre o empregador e empregado.	1 dia

PARAGRAFO ÚNICO: Quanto aos atestados médicos por doença, a comunicação ao empregador deve ser realizado, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após ao retorno ao trabalho. Todavia, excepcionalmente na hipótese do afastamento ser superior a 7 (sete) dias, o empregado fica **OBRIGADO a comunicar o empregador imediatamente** quando da concessão do respectivo atestado.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação 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 SÉTIMA - 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 à 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 OITAVA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS INSTRUTORES

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO

TRABALHO

O SECRASO/RS em parceria com o SENALBA CAXIAS 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MATERIAL DE TRABALHO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES CLÍNICOS NA ADMISSÃO E DISPENSA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME

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

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

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES NAS CIPA'S

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

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS/MEIOS ELETRÔNICOS

O SENALBA/CAXIAS, o SECRASO/RS e/ou os sindicatos profissionais da base territorial, com prévia autorização do empregador, poderão utilizar os quadros de aviso ou outro meio eletrônico das unidades operacionais para fazer divulgações sindicais e aproximar a classe operária da vida sindical, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DELEGADO SINDICAL

Na entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados associados do sindicato da respectiva base territorial, os trabalhadores poderão eleger entre si, em processo realizado pelo competente órgão de classe, 1 (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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 convenentes 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÕES

O empregador se compromete a repassar ao SENALBA/CAXIAS e ao SECRASO/RS as quantias previstas nas cláusulas 60^a (Contribuição ao Senalba/Ca) e 61^a (Contribuição ao Secraso/RS) da Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024, aplicável a ewlação de emprego ora tutelada.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PRINCIPIOS GERAIS DE NEGOCIAÇÃO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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, os dispostos nas cláusulas coletivas constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e contrapartidas às entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIOS SOCIOS E CONTRIBUINTES

Todas as condições de trabalho e benefícios estabelecidas no presente Ato Normativo conquistadas pelo Sindicato serão disponibilizadas somente aos sócios e contribuintes.

Parágrafo Único – Com exceção da cláusula do reajuste salarial.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - INAPLICABILIDADE DE CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA

Ajustam as partes que não incidirão aos empregados representados na presente negociação coletiva a seguinte cláusula da convenção Coletiva de Trabalho preponderantes, denominada como CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores, especialmente os firmados entre os SENALBA CAXIAS 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 nesta Convenção.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

}

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**

MARLI FRANCISCA LARANDI

Presidente

AAPECAN - ASSOCIACAO DE APOIO A PESSOAS COM CANCER

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