ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000028/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/01/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000462/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.100069/2022-17
DATA DO PROTOCOLO: 10/01/2022

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 ;

E

ACAO COMUNITARIA EMPRESARIAL DE CAXIAS DO SUL, CNPJ n. 03.277.267/0001-19, 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 dará os(as) empregados(as) representados(as), não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido:

I – **Estabelecimentos culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional**

(incluídas as academias em geral, cursos livres, de informática, fundações, etc.)**:**

CARGO / FUNÇÃO	VALOR HORA	CARGA HORÁRIA	PISOS ABRIL	VALOR HORA	PISOS JUNHO

A	Agente Administrativo	8,61	100h	861,00	9,20	920,00
B	Assistente Social	18,29	100h	1.829,00	19,55	1.955,00
C	Assistente Social	18,29	100h	1.829,00	19,55	1.955,00
D	Auxiliar de Limpeza	6,45	100h	645,00	6,89	689,00
E	Coordenador Técnico	18,46	100h	1.846,00	19,74	1.974,00
F	Cozinheira	6,71	100h	671,00	7,17	717,00
G	Educador Social	11,19	120h	1.342,80	11,96	1.435,20
H	Instrutor de Informática	11,29	100h	1.129,00	12,07	1.207,00
I	Pedagoga	16,12	100h	1.612,00	17,24	1.724,00
J	Pedagoga	16,12	160h	2.579,20	17,24	2.758,40
K	Psicóloga	18,29	100h	1.829,00	19,55	1.955,00
L	Psicóloga	18,29	40h	731,60	19,55	782,00
M	Terapeuta Ocupacional	18,29	50h	914,50	19,55	977,50
N	Secretária	10,70	200h	1.070,00	11,44	1.144,00

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

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

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

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os funcionários integrantes da categoria profissional representadas pelo SENALBA/CAX terão os seus vencimentos reajustados com base na Convenção Coletiva Geral

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), 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.

CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO

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

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

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL ABRIL	PERCENTUAL JUNHO
Abril de 2020	3,94%	2,89%
Maio 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 nº4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, plano de saúde, plano odontológico, contribuição sindical, contribuição de inclusão social, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA 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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REFEIÇÕES

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregadores deverão conceder “vale-refeição” ou “vale-alimentação” no valor certo, determinado, diário e de efetivo trabalho de **R$ 13,90 (treze reais e noventa centavos)**, a partir de 1º

de junho de 2021, 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 abril de 2021, desde que a reposição que venha a ser praticada no "vale refeição" ou "vale alimentação" corresponda a, no mínimo, o índice de inflação do período revisando, ou seja, 6,94% (seis inteiros e noventa e quatro centésimo por centro).

PARÁGRAFO QUARTO: Para as instituições de assistência social, em substituição a concessão do vale-alimentação/vale-refeição, fica facultada a possibilidade de conceder *in natura* alimentação aos empregados, desde que tenha refeitório para tanto, descontando do empregado o valor mensal em percentual estabelecido pelas exigências do PAT.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica dispensado do cumprimento da presente cláusula, excepcionalmente, apenas na presente negociação coletiva com vigência até 31/03/2022, de modo que possam se aparelhar para bem cumprir o conteúdo ora ajustado, tão somente as entidades a seguir nominadas: Centro Social Madre Regina, Associação Santa Catarina, Residencial Santa Catarina, Associação Evangélica de Ação Social em Novo Hamburgo/RS e Geração Vida de Canoas/RS.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: A entidade que se enquadrar nesta obrigatoriedade tem 90 dias para realizar o cadastro no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

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

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

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

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

subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese deste ocorrer no mês seguinte ao do sobejo.

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

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE SAÚDE

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO SEXTO: Os 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 DÉCIMA SÉTIMA - 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.

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

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA

A entidade poderá contratar seguro de vida coletivo para os empregados, podendo estes assumirem o custeio do valor mensal, sendo estes valores descontados em folha de pagamento ou facultativo a entidade o custeio como benefício ao funcionário.

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

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

Até o 10º (décimo) dia, cuja contagem é iniciada no dia seguinte a data do término do contrato, em caso de aviso prévio trabalhado e também para o caso do aviso prévio indenizado, ressalvando-se que se o último dia do prazo recair em dia não útil, o pagamento poderá ser postergado até opróximo dia útil;

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 cumprimento do restante do aviso prévio, tendo direito somente ao pagamento dos dias efetivamente trabalhados, e demais direitos rescisórios, nos prazos e sob as penalidades estabelecidas na cláusula Rescisão Contratual.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

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

Parágrafo único: em se tratando de ausência aos serviços, em razão de acidente de trabalho, permanecendo o empregado afastado por mais de 15 (dias), fica assegurada a garantia de emprego prevista no art.118 da lei8.213/91

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE NO RETORNO DAS FÉRIAS

Fica vedada a demissão do(a) empregado(a) com mais de seis (6) 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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) 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 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.

O teletrabalho poderá ser solicitado pelo empregador a qualquer momento, não será analisado por tarefa e sim por hora. O funcionário deverá registrar numa planilha ou tirar prints de início e fim da plataforma que foi contatado para fins de registro de horas. Estas horas serão abonadas do banco de horas com acrescimento 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 sete dias da semana, independente se houver descanso semanal remunerado ou feriado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TELE-TRABALHO

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

O tele-trabalho 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 empregador). 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 tele-trabalho, 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 QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 (vinte e quatro 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 SEXTA - 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	7 dias corridos
II -	Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos
III -	Nascimento de filho (para o pai)	7 dias corridos
IV -	Levar filho (até 12 anos) ao médico	15 por ano
V -	Doação de Sangue	1 dia por ano
VI -	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
VII -	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	3 dias corridos
VIII -	Doença	Segundo atestado médico
IX -	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
X -	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
XI	Recesso véspera natal/ano novo, conforme ofício F.A.S. 008/2021.	Dia 24 e 31 de dezembro de 2021
XII	Recesso proposto na segunda de carnaval, conforme acordo F.A.S. e entidades	Dia 28/02/2022

XIV – A terça-feira de carnaval é considerado feriado nacional. As cidades que festejem a cultura de outro país, em função de sua colonização, poderão, contudo, substituir o feriado de carnaval pelo feriado festivo atinente à 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 SÉTIMA - INICIO DAS FÉRIAS

O empregador deverá comunicar por escrito o 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 OITAVA - 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 TRIGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO

O FESENALBA incentivará 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 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 QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA 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.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA ATIVIDADE

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 maximo em duzentos reais (R$ 200,00), no mês de firmamento do acordo coletivo /2021 e recolhido até 10/02/2022, 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 01/01/2022 até 31/03/2022, deverá ser descontado o mesmo índice em seu salário referente ao mês da contratação.

Parágrafo Terceiro: A Instuição 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, em até 10 dias da publicação pela entidade laboral do extrato do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Os prazos de direito de oposição vão ocorrer do dia 10 de janeiro de 2022 até o dia 19 de janeiro de 2022.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITOS E DEVERES

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

Mecanismos de Solução de Conflitos

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 nestes acordo coletivo.

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 Convenentes 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

RAMIRO DO AMARAL IRIBARREM
Presidente
ACAO COMUNITARIA EMPRESARIAL DE CAXIAS DO SUL

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL

Anexo (PDF)

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