

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003167/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/09/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR051223/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.207901/2024-69  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/09/2024

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

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

E

ASSOCIACAO REGIONAL DE DEFICIENTES FISICOS, CNPJ n. 92.867.910/0001-94, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MILTON DE SOUZA;

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 2024 a 31 de março de 2025 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 2024 o salário normativo da categoria vigorará segundo os valores e funções a seguir aduzidos, pelo que, a partir desta data os(as) empregados(as) representados(as), não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido.

| CARGO/FUNÇÃO                | VALOR HORA ABRIL/2024 |
|-----------------------------|-----------------------|
| Gerente de Projetos Sociais | R\$ 22,90             |
| Assistente Social           | R\$ 20,50             |
| Educador Social             | R\$ 13,00             |

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O reajuste salarial da categoria sera de 4.60% .

**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 ate a formalização do acordo coletivo de Trabalho, quando sera aplicado reajuste salarial aos pisos da categoria e atualizados os valores.

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

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os salarios normativos – piso salarial da categoria sempre sera proporcional as horas trabalhadas.

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os empregados integrantes da categoria profissional representadas pelo SENALBA/CAX terão os seus **vencimentos reajustados em percentual final de 4,60%**, (quatro por cento e sessenta sentessimos ) conforme consta na descrição abaixo:

Em 01 de abril de 2024 os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, irão receber o valor pago pelo acordo coletivo de 4.60% (quatro por cento e sessenta sentessimos ) .

**CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO**

Não se aplica a proporcionalidade aos trabalhadores da assistência social no Município de Caxias do Sul.

## **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).

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA NONA - 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 número 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais,

plano de saúde, plano odontológico, contribuição sindical, contribuição de inclusão social, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico.

**PARAGRAFO UNICO:** A qualquer tempo o empregado podera, 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 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O(a) empregado(a) que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 20 (vinte) dias, tera o direito de receber no período da substituição o pagamento de salario basico igual aquele percebido pelo(a) empregado(a) substituido(a), excluidas as vantagens de natureza pessoal deste.

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 13º SALÁRIO NO AUXILIO DOENÇA**

Os empregadores pagarão o 13º Salário (Garatificação de Natal) do respectivo exercicio pelo periodo em que o(a) empregado(a) estiver em beneficio de auxilio-doença até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive.

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE**

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

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

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

A obrigação patronal estabelecida pela Lei nº 7.418 de 16-12-1985 que "Institui o Vale-Transporte e da' 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 publico 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 a` 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 ate 6% (seis por cento) do respectivo salario básico, cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a titulo 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:** E assegurado ao empregado(a) não se habilitar ao beneficio do vale-transporte no caso do percentual de desconto sobre o seu salário basico, a titulo de cooparticipação, se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo publico 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 e' facultado aos empregadores paga-lo em especie juntamente com o salario do mês que antecede a sua utilização, sem que isso caracterize salario "in natura".

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Estabelecem as partes que este benefício, caso instituído, não terá natureza salarial, não integrando o salário ou remuneração dos empregados para qualquer efeito, não sendo base de cálculo para as contribuições.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 descontado em folha de pagamento.

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

#### **Desligamento/Demissão**

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

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

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

As homologações das rescisões contratuais poderão ser feitas na sede do SENALBA Caxias, observando o prazo do art. 477 da CLT para pagamento das verbas rescisórias, podendo a homologação acontecer após esse prazo, o que não acarretará o pagamento da multa pelo empregador. Será dispensando da homologação das rescisões dos contratos de trabalho inferiores a 12 meses.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 se 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 (trigesimo) dia do vencimento da obrigação, nos termos do art 477 da CLT.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE**

O(a) empregado(a) demitido 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.

**PARAGRAFO UNICO:** Para efeitos do presente artigo, cumpre esclarecer que o aviso prévio trabalhado e/ou indenizado projeta o contrato por mais 30(trinta) dias, conforme sumula 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 VIGÉSIMA - 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 devesse 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 PRIMEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Nos casos de aviso prévio trabalhado, quando o empregado obtiver novo emprego, mediante apresentação de carta de emprego, será dispensado 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 de Rescisão Contratual.

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

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

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

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

#### **Qualificação/Formação Profissional**

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

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

**PARÁGRAFO 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 QUARTA - CONDIÇÕES ADVERSAS DO EMPREGADOR**

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

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - ESTABILIDADE NA PRÉ APOSENTADORIA**

O(a) empregado(a) que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, obrigatoriamente, por escrito, que falta 12 meses ( um ano) para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido neste período, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial mediante inquérito. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não a concretizar no prazo estipulado.

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

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 um ano , 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:** É facultado ao empregador adotar o sistema de jornada de 6 horas de trabalho com intervalo intrajornada de 15 minutos, de segunda a sexta-feira e aos finais de semana 12 horas de trabalho com intervalo intrajornada de 1 hora, intercalados, sábados, domingos e feriados.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Quando a escala de trabalho for de 6h e 24min o intervalo intrajornada será de 30 minutos para alimentação e repouso;

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** 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 OITAVO:** 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 NONO:** Na contratação de empregados (as) que residam no local de trabalho, será observado a Lei 7.644 de 18 de dezembro de 1987 que dispõe sobre a regulamentação da atividade de Mãe Social.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador (a) terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8h (oito horas) diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso de o trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o (a) empregado(a) tiver direito na rescisão. A entidade poderá adotar regime de compensação horária com o prazo final até dezoito meses em períodos de epidemia, hipótese em que a duração normal diária não poderá ser ultrapassada em até 02 (duas) horas. Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora, e o funcionário encontrar-se em débito com a jornada de trabalho, as horas serão abonadas em 50% (cinquenta por cento) pela empregadora, mas se pedir demissão, as horas faltantes serão descontadas no valor normal nas verbas a que o empregado tiver direito na rescisão. O teletrabalho poderá ser solicitado pelo empregador a qualquer momento, não será analisado por tarefa e sim por hora. O funcionário deverá registrar numa planilha ou tirar prints de início e fim da plataforma que foi contatado para fins de registro de horas. Estas horas serão abonadas do banco de horas com acréscimo de 50%. O critério da contagem para efeito de compensação de horas junto ao banco de horas, será o de “horas por horas” mantendo-se o salário, pago integralmente pelo empregador, observando horas geradas no período do Covid 19, nos sete dias da semana, independente se houver descanso semanal remunerado ou feriado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO**

O trabalho à distância pode ser classificado em duas espécies: externo, realizado em casa (home office) ou em outro local fixo ou não; ou, em regime de teletrabalho, realizado em casa (home office) ou em outro local. O teletrabalho somente se caracteriza quando a prestação de serviços se der preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Os empregados podem ser colocados em

regime de trabalho domiciliar, caso em que se recomenda a elaboração de um aditivo contratual por escrito e por tempo determinado. Devem ser observadas as formalidades previstas nos artigos 75-A a 75-E da CLT, principalmente no que tange a necessidade de prévio ajuste bilateral (acordo de vontades entre empregado e empregado). Pode-se afastar tal formalidade (acordo entre as partes), diante da gravidade e urgência da situação. Em ambos os casos de trabalho a 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 as 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 a prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: o empregador podera 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 a disposição do empregador.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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. 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 PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)**

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

| MOTIVOS                                                 | Nº DE DIAS                    |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <b>I -</b> Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos | 5 dias corridos               |
| <b>II -</b> Casamento ou escritura de união estável     | 3 dias corridos               |
| <b>III -</b> Nascimento de filho (para o pai)           | 5 dias corridos               |
| <b>IV -</b> Levar filho (até 12 anos) ao médico         | 15 por ano                    |
| <b>V -</b> Falecimento de Familiares (avós e sogros)    | 3 dias corridos               |
| <b>VI -</b> Doação de Sangue                            | 1 dia                         |
| <b>VII -</b> Doença                                     | Segundo atestado médico       |
| <b>VIII -</b> Acidente do Trabalho (Guia CAT)           | Segundo atestado médico       |
| <b>IX -</b> Comparecimento em Juízo                     | Segundo comprovante judicial  |
| <b>X</b> Vestibular e exames escolares                  | Dias de prova com comprovação |

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

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 SEGUNDA - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INICIO DAS FÉRIAS**

O empregador devera' 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.

#### **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS ANTERIORMENTE AO PRIMEIRO ANO DE TRABALHO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica facultado ao empregador conceder férias aos empregados que tenham período aquisitivo igual ou superior a 10 (dez) meses, podendo gozar da proporcionalidade. Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MATERIAL DE TRABALHO**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAMES CLÍNICOS NA ADMISSÃO E DISPENSA**

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

### **Relações Sindicais**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Ficam as instituições Empregadoras autorizadas a descontar de seus funcionários, em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato, os valores relativos a empréstimos e/ou adiantamentos especiais concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sociais das associadas do SENALBA, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados pelos funcionários e por escrito. A qualquer tempo o funcionário podera, por escrito, tornar sem efeito esta autorização.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

O sindicato SENALBA CAXIAS da base territorial, com prévia autorização do empregador, podera' 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 TRIGÉSIMA NONA - DIRETORES SINDICAIS DO SENALBA/CAXIAS**

Serão dispensadas da assinatura ou registro de frequência ao trabalho, os diretores do SENALBA/CAXIAS, quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comunicação antecipada de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação de realizado no mesmo prazo apos o retorno ao trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES**

Em função das características inerentes a categoria dos empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional, com lastro no artigo 611-A, inciso VII, da CLT, prevalecendo o ora negociado em detrimento do legislado, os convenientes estabelecem como inaplicável a 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 a estrutura sindical a constituição de referida comissão.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO AO SENALBA CAXIAS**

Por decisão assemblear prévia, na qual foi permitida a ampla participação de filiados e não filiados, atendendo edital publicado na página inicial do site da entidade e aprovada por maioria simples, ficam todos os empregadores representados pelo Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos Associação Regional dos Deficientes Físicos, **em observância a tese de repercussão geral fixada no Tema 935 pelo Supremo Tribunal Federal**, obrigados a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, e beneficiados, no todo ou em parte, com a presente acordo coletivo, ante a “autonomia de vontade privada coletiva”, a respectiva Contribuição de Negocial devida à SENALBA CAXIAS, tendo o presente instrumento eficácia e força de título executivo extrajudicial.

A Instituição Empregadora descontará de seus funcionários a título de Colaboração com o Sindicato para fazer frente as suas despesas, conforme assembleia realizada na instituição, a contribuição de negocial, a empregadora vai descontar de seus empregados da categoria profissional representada pelo SENALBA Caxias do Sul – RS, o valor de um trinta (1/30) avos em parcela única ao sindicato no mês de firmamento do acordo coletivo.

**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 01/04/2024 até 31/11/2024, deverá ser descontado o mesmo índice em seu salário referente ao mês da contratação.

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

**Parágrafo Quarto:** Em consonância com o tema 935 do STF, fica consignado o prazo de oposição após a homologação da presente acordo coletivo que será divulgado no site da entidade sindical para que, individualmente, caso queira, o empregado possa apresentar à entidade sindical manifestação contrária ao custeio sindical. Neste caso, fica ajustada que eventual manifestação deve ser entregue individualmente pelo próprio interessado, demonstrando inexistir vício de consentimento, diretamente no 6º andar (sala 604/605) da Avenida Julio de Castilhos nº 2020, na cidade de Caxias do Sul /RS, em

documento escrito de próprio punho, contendo o nome completo, CPF, telefone pessoal, e-mail, razão social e CNPJ do empregador.

**Parágrafo Quinto:** Cabe ao empregado, sob sua responsabilidade, apresentar ao empregador sua manifestação, com protocolo da entidade sindical.

**Parágrafo Sexto:** O empregador que deixar de proceder aos recolhimentos da Contribuição de Negocial Inclusão devida à SENALBACAXIAS, no prazo fixado, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido, em favor do SENALBA CAXIAS.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITOS E DEVERES**

Além das cláusulas constantes do presente Acordo Coletivo 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**

**MILTON DE SOUZA**

Presidente

## ASSOCIACAO REGIONAL DE DEFICIENTES FISICOS

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.