ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000510/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/03/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009358/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.101514/2022-58
DATA DO PROTOCOLO: 09/03/2022

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

INSTITUTO ELISABETHA RANDON, CNPJ n. 05.768.706/0001-11, 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

CARGO/ FUNÇÃO	VALORHORA	CARGA HORARIA	PISOS ABRIL	VALORHORA
Auxiliar Administrativo	7,84	220	1.845,66	8,39
Auxiliar Memorial	7,84	220	1.845,66	8,39

Mantenedor da área Civil	7,84	220	1.845,66	8,39
Educador Social	10,23	220	2.407,37	10,94
Pedagogo 80h	10,23	80	875,41	10,94
Pedagogo 150h	10,23	150	1.641,38	10,94
Pedagogo 220h	10,23	220	2.407,37	10,94
Analista Administrativo	11,80	220	2.775,27	12,61
Analista Administrativo Financeiro	11,80	220	2.775,27	12,61
Assistente Social	17,30	150	2.775,27	18,50
Orientador Pedagógico	11,80	220	3.115,80	14,16
Analista Administrativo de Franquias	15,79	220	3.715,02	16,89
Instrutor Técnico	19,93	220	4.688,68	21,31
Analista Contábil Sr	25,16	220	5.919,35	26,91

PARAGRAFO 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.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os funcionários integrantes da categoria profissional representadas pelo SENALBA/CAXIAS 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 percentual de 6,94% (seis virgula noventa equatro por cento)

Do percentual de reajuste pactuado, 6% (seis por cento) foi repassado aos empregados em setembro/2021, com pagamento retroativo a abril/2021 (data-base). Os 0,94% (zero vírgula noventa e quatro por cento) faltantes deverão ser pagos até 30 (trinta) dias após a assinatura do presente acordo, com pagamento retroativo a abril/2021.

CLÁUSULA QUINTA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES

Não serão admitidas como aumento espontâneo ou coercitivo as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva de trabalho deverão ser, impreterivelmente, saldadas até 30 (trinta) dias após a assinatura do presente acordo, sob pena de incidência de 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.

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, demonstrativo ou comprovante de pagamento salarial, em meio físico ou eletrônico, 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, ressalvado os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 13º SALÁRIO NO AUXILIO DOENÇA

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

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

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

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REFEIÇÕES

A entidade fornecerá alimentação no local independentemente da carga horária do trabalhador, com cobrança do valor de R$ 1,47 (um real e quarenta e sete centavos) por refeição, descontado em folha de pagamento.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

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.

Os(as) empregados(as) participarão do custeio do vale-transporte ou vale combustível com o percentual de 3,5% (três vírgula cinco por cento) do respectivo salário básico, cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente.

Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a título de vale-transporte, nos casos de demissão e férias, poderão ser compensados no ato da quitação ou por ocasião do pagamento salarial do trabalhador, desde que a compensação seja operada no mês imediatamente subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese deste ocorrer no mês seguinte ao do sobejo.

É assegurado ao empregado(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. 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"*.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

A entidade poderá contratar seguro de vida coletivo para os empregados, podendo estes assumirem o custeio parcial ou integral do valor mensal, sendo estes valores descontados em folha de pagamento.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Nas hipóteses de realização do ato de assistência e homologação da rescisão contratual pela entidade sindical, nos termos previstos no presente Acordo, 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 - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

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

I - Até o 2º (segundo) dia útil imediato ao término do contrato, em caso de aviso prévio trabalhado;

II– Até o 10º (décimo) dia, cuja contagem é iniciada no dia seguinte a data do aviso prévio indenizado, ressalvando-se que se o último dia do prazo recair em dia não útil, o pagamento poderá ser postergado até o próximo dia útil;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o aviso prévio for cumprido parcialmente, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa 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 PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE

O(a) empregado(a) desligado 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 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 - 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 TERCEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Quando o empregador tiver rescindindo o contrato de trabalho por iniciativa própria, ou de empregado que obtiver novo emprego, será dispensando do cumprimento do restante do aviso prévio, tendo direito somente ao pagamento dos dias efetivamente trabalhados, e demais direitos rescisórios, nos prazos e sob as penalidades estabelecidas na clausula Rescisão Contratual.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 “Acordo Coletiva de Trabalho” para cada entidade empregadora.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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” específica.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS

O regime de banco de horas será regido pelas condições descritas a seguir:

1. Fica autorizada a aplicação do regime de BANCO de HORAS COLETIVO em todas as áreas e setores, mediante observância das regras previstas neste acordo, excluídos os empregados que realizam atividades incompatíveis bem como os dispensados de registro de jornada, na forma do art. 62 da CLT.

2. limitada em 40 (quarenta) horas mensais ou (480 quatrocentos e oitenta) horas anuais a carga total de horas previstas para acumulação no BANCO DE HORAS COLETIVO, para cada empregado abrangido nesse regime de trabalho especial.

3. As horas laboradas excedentes à jornada diária de trabalho, salvo as horas destinadas a eventual acordo de compensação dos sábados, integrarão o banco de horas coletivo, ficando autorizada a compensação / prorrogação da jornada de trabalho, inclusive em atividades consideradas insalubres, tal como previsto nos artigos 60 e 611-A, XIII, da CLT.

4. A RANDON disponibilizará aos empregados mensalmente o acesso ao saldo/extrato das horas que integrarem o regime do BANCO DE HORAS, comprometendo-se a adotar controle eletrônico ou mecânico das horas trabalhadas ou destinadas a folgas.

5. A compensação das horas integradas no regime do BANCO de HORAS terá aplicação na proporção de uma para uma.

5.1. No caso de compensação aos sábados, fica estipulado o limite de trabalho de até (02) dois sábados ao mês para compensação de horas em Banco, vedado o trabalho no sábado imediatamente após o pagamento mensal.

6. Até a data do encerramento anual do BANCO DE HORAS COLETIVO a empresa deverá organizar a escala de compensação das horas, sejam positivas ou negativas.

7. As folgas decorrentes das horas realizadas a crédito no banco, destinadas à compensação de horas, caso não sejam concedidas até o prazo de 12 (doze) meses contados da instituição do Banco

de Horas, serão pagas pela RANDON como horas extraordinárias.

8. Entretanto, se até o final do período de apuração anual referenciada o trabalhador devedor de horas não houver sido convocado pela RANDON para compensar as horas existentes a débito no BANCO (negativas), não poderá haver desconto dessas horas, que serão abonadas integralmente pelo empregador.

9. As horas destinadas à compensação, sejam positivas ou negativas, poderão ser laboradas em qualquer dia da semana, com exceção de domingos e feriados e, para tanto, será necessário que a convocação aos

empregados para trabalharem em dia destinado à compensação deverá ocorrer com, pelo menos, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

10. O não comparecimento do empregado à convocação, ressalvados os casos e situações de faltas legais, implicará considerar a falta como sendo de ausência injustificada, ensejando o desconto do dia ou das horas correspondentes, sem prejuízo de haver saldo horas positivas existentes no banco de horas.

11. As horas de folga destinadas ao abatimento de eventual saldo positivo deverão ser ajustadas pelas partes: Empresa por seus prepostos nas áreas de trabalho e Empregados abrangidos, diretamente; ou convocadas pela RANDON, respeitando sempre o prazo mínimo de 48 (quarenta e oito horas) de antecedência para a convocação.

12. O Banco de Horas Coletivo poderá ser aplicado pela RANDON em todos os seus setores e áreas de serviços; ou em setores e departamentos especificamente determinados, a critério da empresa.

13. O Banco de Horas Coletivo será adotado a partir do início da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, observado o prazo-limite de (12) doze meses para aferição e fechamento dos saldos de horas negativas e positivas.

14. Havendo rescisão do contrato de trabalho, na vigência do BANCO de HORAS, será apurado o total das horas trabalhadas e o total das horas compensadas, aplicando-se os resultados auferidos, da seguinte forma.

14.1. Se a rescisão for de iniciativa do empregador, sem justa causa, o empregado receberá o saldo de horas que tiver apuradas a crédito no BANCO, remuneradas como horas extraordinárias.

14.2. Se a rescisão for de iniciativa do empregador, sem justa causa, e o empregado tiver saldo devedor de horas no BANCO, neste caso o total dessas horas será abonado integralmente pelo empregador.

14.3. Na hipótese de dispensa por justa causa, as horas a crédito apuradas no BANCO serão remuneradas de forma simples e o saldo de horas a débito será descontado no termo de rescisão (TRCT).

14.4. Na hipótese de pedido de demissão por parte do empregado, as horas a crédito apuradas no BANCO serão remuneradas de forma simples e o saldo de horas a débito será descontado no termo de rescisão (TRCT).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TELETRABALHO

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

O teletrabalho somente se caracteriza quando a prestação de serviços se der preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Os empregados podem ser colocados em regime de trabalho domiciliar, caso em que se recomenda a elaboração de um aditivo contratual por escrito e por tempo determinado.

Devem ser observadas as formalidades previstas nos artigos 75-A a 75-E da CLT, principalmente no que tange à necessidade de prévio ajuste bilateral (acordo de vontades entre empregado e empregado). Pode-se afastar tal formalidade (acordo entre as partes), diante da gravidade e urgência da situação.

Em ambos os casos de trabalho à distância, a regra é que os empregados não se submetam ao regime de duração do trabalho..

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 de até 12 (anos) de idade, terá sua falta abonada, em números máximos de 05 (cinco) dias ao ano.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES ESCOLARES

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do (a) empregado(a), desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 12h (doze horas) e, no prazo de 24h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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	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	5 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)	2 dias corridos
VIII -	Doença	Segundo atestado médico
IX -	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
X -	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
XI	Folga dia do aniversário	No dia do aniversário, em caso de não coincidir com dia de trabalho será gozado no dia subsequente
XII	Recesso véspera natal/ano novo	Dia 24 e 31 de dezembro de 2021
XIII	Recesso na segunda de carnaval	Dia 28/02/2022 e 01/03/2022

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 QUARTA - INICIO DAS FÉRIAS

O empregador deverá comunicar por escrito início das férias, coletivas ou individuais, com antecedência mínima de 30 dias da data de seu início no caso de férias individuais e com 15 dias de antecedência, no caso de férias coletivas. 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 QUINTA - 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.

Parágrafo Primeiro: para aqueles empregados com mais de um ano de trabalho e que ainda não tiverem completado o período aquisitivo de férias, será admitida a concessão proporcional de férias do todo ou de parte do período já adquirido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias individuais poderão ser gozadas em até três períodos, se requeridas pelo empregado e salvo manifestação em contrário do empregado, terão seu início no primeiro dia útil da semana.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As férias individuais, quando estabelecidas pelo empregador, poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. No caso de gozo de férias individuais em dois períodos, na forma deste subitem, um deles deverá coincidir com o período de férias escolares.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregador poderá antecipar o gozo de férias do empregado, mesmo que ele ainda não tenha completado o período aquisitivo de férias, contando-se, a partir da concessão, um novo período aquisitivo no caso de funcionários com menos de um ano de empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A obrigação de início das férias sempre no primeiro dia útil da semana também se aplicará às férias coletivas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - OBRIGATORIEDADE DA ENTREGA DA RAIS

A Instituição Empregadora deverá fornecer ao SENALBA/CAX, cópia da “RAIS - Relação Anual de Informações Sociais", até 15 (quinze) dias após formalização de solicitação por parte do sindicato laboral, para fins de controle e estudo das categorias que os respectivos Sindicatos representam.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

Tal liberação das atividades normais de trabalho fica limitada a 05 (cinco) dias ao ano.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO AO SENALBA CAXIAS DO SUL

A Instituição Empregadora descontará dos empregados, a título de contribuição negocial, a importância correspondente a 6% (seis) por cento sobre o salário da folha, já reajustada pelo presente acordo coletivo limitando o valor máximo em duzentos (200) reais, no mês de firmamento do acordo coletivo /2021 e recolhido até 10/04/2022. Os prazos de direito de oposição vão ocorrer do dia 07 de março de 2022 a 16 de março de 2022 .

PARÁGRAFO PRIMEIRO**:** O sindicato dos empregados consigna que, conforme deliberado na assembleia de aprovação do presente Acordo, é 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) em Jornal de grande circulação da área de abrangência da Coletiva

PARÁGRAFO SEGUNDO: Finalizado o prazo para manifestação da oposição descrita acima, o Sindicato Laboral encaminhará à empresa/entidade a lista de empregados que eventualmente tenham formalizado a oposição para ajuste do cadastro de desconto/não-desconto na folha de pagamentos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: os descontos aqui previstos serão realizados pela empresa/entidade em nome do Sindicato dos Trabalhadores, que por eles responderá única e diretamente, não cabendo qualquer responsabilidade da empresa em caso de demandas de qualquer natureza visando sobre os referidos descontos.

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

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 neste Acordo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DOS MEIOS DE CONTATO ENTRE AS PARTES

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

CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO
Presidente
SINDICATO DOS EMPREG EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOC, ORIENTACAO E FORMACAO PROF DO MUN DE CAXIAS DO SUL/RS. - SENALBA/CAXIAS

MAURIEN HELENA RANDON BARBOSA
Presidente
INSTITUTO ELISABETHA RANDON

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.