

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002406/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/07/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR037086/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.105787/2022-71  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/07/2022

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 LEONARDO MURIALDO, CNPJ n. 88.637.780/0004-79, 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 2022 a 31 de março de 2023 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 1º de abril de 2022 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:

PARAGRAFO ÚNICO: O reajuste salarial da categoria será de 11,73% integral e retroativo a partir de abril/2022 .

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

	<b>CARGO / FUNÇÃO</b>	<b>CARGA HORARIA</b>	<b>PISO</b>
A.-	<b>Empregados em Geral</b> (administrativos, etc.)	220h	<b>R\$ 1.405,45</b>
		180h	R\$ 1.149,91
		150h	R\$ 958,25
		120h	R\$ 766,59
		100h	R\$ 638,84
B.-	<b>Recepcionista</b>	220h	<b>R\$ 1.405,45</b>
C.-	<b>Coordenadora Pedagógica (Pedagogo)</b>	200h	<b>R\$ 3.605,60</b>
D.-	<b>Instrutor de Nível Superior</b> (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade prescinda de formação de nível superior)	220h	<b>R\$ 4.392,77</b>
		180h	R\$ 3.773,78
E.-	<b>Instrutor de Nível Médio</b> (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade NÃO prescinda de formação de nível superior)	220h	<b>R\$ 1.792,43</b>
		180h	R\$ 1.466,53
F.-	<b>Tutor em EAD</b>	220h	<b>R\$ 4.763,52</b>
		180h	R\$ 3.897,42
		150h	R\$ 3.247,85
		120h	R\$ 2.598,29
		100h	R\$ 2.165,24
G.-	<b>Operador de Vide monitoramento</b>	220h	<b>R\$ 1.675,39</b>
H.-	<b>Auxiliar de Vide monitoramento</b>	220h	<b>R\$ 1.572,42</b>
I.-	<b>Mãe Social / Instrutor Social</b>	220h	<b>R\$ 1.872,91</b>
J.-	<b>Cuidador de Idosos</b>	220h	<b>R\$ 1.405,44</b>
K.-	<b>Cozinheira</b>	200h	<b>R\$ 1.676,98</b>
L.-	<b>Auxiliar de Cozinha</b>	220h	<b>R\$ 1.427,16</b>
M.-	<b>Servente</b> (auxiliar de limpeza)	200h	<b>R\$ 1.580,51</b>
N.-	<b>Gerente de serviços sociais</b>	200h	<b>R\$ 4.202,32</b>
O.-	<b>Porteiro / Caseiro</b>	220h	<b>R\$ 1.405,45</b>
P.-	<b>Assistente Social</b>	150h	<b>R\$ 3.287,16</b>
Q.-	<b>Agente Administrativo</b>	200h	<b>R\$ 2.040,56</b>
R.-	<b>Assistente Administrativo</b>	200h	<b>R\$ 2.040,56</b>
S.-	<b>Educador Social</b>	200h	<b>R\$ 2.537,72</b>
T.-	<b>Psicólogo</b>	100h	<b>R\$ 2.306,44</b>
U.-	<b>Trabalhador Serviço de Manutenção</b>	220h	<b>R\$ 2.239,84</b>

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No ano seguinte, quando for instituído o novo salário mínimo nacional, caso haja empregados que fiquem com salário base inferior 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 SEGUNDO: 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 TERCEIRO: 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 - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO**

O reajustamento salarial devido para o empregado admitido após a data-base revisada 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 de o 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.

#### **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.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - PRAZO E FORMA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO**

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês 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 OITAVA - 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 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 nº130 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 - 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**

### **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.

### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CARGO EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA**

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

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

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

Fica facultado ao empregador, conceder folga a todos os trabalhadores por ocasião do dia do Fundador São Leonardo Murialdo (18 de maio) e folga pelo dia do educador social (19 de setembro).

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer, face motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao empregador, a jornada laboral excedente será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas e de 100% (cem por cento) para as demais, sobre o salário-hora do respectivo empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** o empregador deverá autorizar, por escrito, previamente as horas extras para que o empregado possa realizá-las.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

Os empregados perceberão um adicional de 5% (cinco por cento) a cada 5 (anos) consecutivos de trabalho efetivo para o mesmo empregador que incidira mensalmente sobre o salário, limitando a 35% (trinta e cinco por cento) de adicional.

### **Adicional de Insalubridade**

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

Os (as) trabalhadores (as) que laborem em locais ou em condições perigosas e/ou insalubres deverão seguir o artigo 189 da CLT e seguintes.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFEIÇÕES**

As instituições subsidiarão o custo de refeições aos empregados que estejam sujeitos a carga horária de 44h (quarenta e quatro horas) semanais, podendo, em contrapartida, descontar do empregado a razão de até 20% (vinte por cento) do correspondente valor do benefício concedido.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A entidade dispõe de refeitório próprio que fica à disposição do empregado, em dias de trabalho. Assim, não descontará do trabalhador a parte do mesmo frente ao Vale Refeição. Ficando como caráter de benefício. Para melhor organização interna o empregado que optar em almoçar na entidade, deverá se manifestar por escrito a sua vontade, através do preenchimento do formulário com o mês de referência e dias.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

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

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

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

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

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

**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 NONA - 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 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 obrigado a 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 convenientes expressamente esclarecem que este benefício não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum efeito, e tampouco sofrerá incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO ODONTOLÓGICO**

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

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

PARAGRAFO SEGUNDO: **Os empregados pagantes da contribuição sindical e de inclusão social** poderão se associar ao SENALBA 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.



## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CRECHE PARA OS FILHOS DAS EMPREGADAS**

O empregador, onde trabalharem 30 (trinta) ou mais empregadas, adotará o sistema de reembolso-creche, cobrindo integralmente as despesas efetuadas com no pagamento de creche de livre escolha da empregada mãe, pelo menos até 06 (seis) meses de idade da criança. Esta indenização será efetuada mediante a comprovação de matrícula, valores devidos e frequência na creche. Fica excluído o empregador que mantenha convênio com creche próxima do local de trabalho ou que possua creche própria.

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

### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As homologações das rescisões contratuais serão feitas gratuitamente a todos os empregados abrangidos por este acordo coletivo na sede do SENALBA Caxias, observando o prazo do art. 477 da CLT para pagamento das verbas rescisórias, podendo a homologação acontecer em prazo legal, no período de (um ano) na própria entidade, após um ano na sede do Senalba Caxias do Sul/RS, o que não acarretará o pagamento da multa pelo empregador.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 10º (décimo) 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 1 (um) salário mensal do empregado até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Após o 31º (trigésimo primeiro) dia de inadimplemento das verbas rescisórias esta multa será acrescida em valor equivalente a 1 (um) dia de salário do (a) empregado (a), multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações.

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

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

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **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 “Acordo Coletivo 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PLANEJAMENTO E PRAZOS**

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** A entidade disponibiliza para os empregados (as) 8 (oito horas) semanais para formação permanente, palestras, capacitações, planejamento das atividades, registros de frequência das crianças e adolescentes, relatório e outras atividades.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** O empregado (a) compromete-se em entregar os relatórios das atividades, registros de frequência e registros fotográficos de acordo com as exigências da entidade.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÕES DE TRABALHO**

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As relações de trabalho com o quadro funcional da instituição terão como parâmetro o Acordo Coletivo, ora assinada.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTOS**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O uso de celular será permitido somente no horário do intervalo e primordialmente para registro fotográfico em atividade com os usuários.

PARAGRAFO SEGUNDO: A entidade disponibiliza equipamentos conforme recursos disponíveis para uso dos empregados com base na normatização interna.

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONDIÇÕES ADVERSAS DO EMPREGADOR**

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

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

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

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE NO RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica vedada a demissão do (a) empregado (a) com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, no período de até 30 (trinta) dias após o retorno das férias, independente do critério de pagamento do aviso-prévio ser trabalhado ou indenizado, salvo se a demissão ocorrer por justa causa. O descumprimento desta obrigação

acarretará a incidência de multa equivalente ao valor mensal da última remuneração do empregado e em favor deste, exceção feitas às creches comunitárias, entidades assistenciais e cursos livres.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUXILIO DOENÇA**

Ao empregado que retomar de benefício previdenciário de auxílio doença, desde que este tenha sido superior a 30(trinta) dias, 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 PRIMEIRO: em se tratando de ausência aos serviços, em razão de acidente de trabalho, permanecendo o empregado afastado por mais de 15 (dias), fica assegurada a garantia de emprego prevista no art.118 da lei 8.213/91.

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

##### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 vinte e quatro 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. Observação: será pago pela entidade 50% da hora que o funcionário fizer, direto para o banco de horas para a devida compensação. Ex. Trabalhou 30 min e vai ganhar 15 minutos deverá compensar 45 minutos dentro do semestre correspondente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado. Sendo que o empregador poderá solicitar ao empregado a compensação das horas no mesmo mês ou no mês subsequente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 TERCEIRO: 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 QUARTO:** 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 QUINTO:** 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 SEXTO:** 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 SÉTIMO:** 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.

**PARÁGRAFO OITAVO:** A entidade concede ao empregado (a) um intervalo de 15 (quinze minutos) em cada turno.

**PARÁGRAFO NONO:** A compensação de horas ocorrerá na própria entidade com planilha específica, o qual o empregado (a) irá gozar as horas em até dezoito meses.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** A batida do ponto é de responsabilidade do empregado (a), que deve avisar o setor administrativo sempre que for necessário.

A Instituição 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, no caso do funcionário encontrar-se em débito com a jornada de trabalho, as horas serão abonadas em 50% (cinquenta por cento) pela empregadora, mas se pedir demissão, as horas faltantes serão descontadas no valor normal nas verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

O teletrabalho poderá ser solicitado pelo empregador a qualquer momento, não será analisado por tarefa e sim por hora. O funcionário deverá registrar numa planilha ou tirar prints de início e fim da plataforma que foi contactado para fins de registro de horas. Estas horas serão abonadas do banco de horas com acréscimo de 50%.

O critério da contagem para efeito de compensação de horas junto ao banco de horas, será o de “horas por horas” mantendo-se o salário, pago integralmente pelo empregador, observando horas geradas no período do Covid 19, nos setes dias da semana, independente se houver descanso semanal remunerado ou feriado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 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 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 SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

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

**PARAGRAFO ÚNICO:** O empregado que faltar ao trabalho, comprovadamente, em razão de assistir atendimento médico, ou odontológico de filho menor de 12 (anos) de idade, terá sua falta abonada, em números máximos de 3 (três) dias no semestre.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 12 h (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 aos empregados estudantes, independentemente do nível o direito a gozo a férias de trabalho coincidentes com o período de férias escolares.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)**

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

	<b>EVENTOS</b>	<b>Nº DE DIAS A PARTIR DA DATA DO EVENTO</b>
<b>I -</b>	Falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos	3 dias corridos a partir do evento
<b>II-</b>	Falecimento de avós, tios, padrastos, madrastas, cunhados, genro, nora, sogro e sobrinhos	1 dia
<b>III-</b>	Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos
<b>IV -</b>	Nascimento de filho (para o pai)	5 dias corridos
<b>V</b>	Comprovante de acompanhamento a consulta médica de familiar de 1º grau	5 dias por ano
<b>VI -</b>	Levar filho (até 12 anos) ao médico	3 dias por semestre
<b>VII -</b>	Doação de Sangue	1 dia por ano
<b>VIII-</b>	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
<b>IX -</b>	Doença	Segundo atestado médico
<b>X -</b>	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
<b>XI-</b>	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
<b>XII-</b>	Dia do Educador Social	Folga
<b>XIII</b>	18 de Maio dia do Fundador São Leonardo Murialdo	Folga no dia
<b>XIV-</b>	A terça-feira de carnaval é considerado feriado para a categoria. As cidades que festejem a cultura de outro país, em função de sua colonização, poderão, contudo, substituir o feriado de carnaval por outro dia.	

- **19 de setembro dia Nacional do educador Social.**

**PARAGRAFO ÚNICO:** A comunicação ao empregador deve ser realizada imediatamente, no mesmo dia, pelos meios de comunicação (ligação, foto pelo WhatsApp,..) a fim de atender a legislação (E SOCIAL).

#### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**



## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, não podendo coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, aplicável inclusive para os empregados que trabalham em regime de escala, à exceção dos (as) empregados (as) cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

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

### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS INSTRUTORES**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SALÁRIO DOS DIAS ANTERIORES AO PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

Quando o (a) empregado (a) entrar em gozo de férias, mesmo que em período igual ou superior a 20 (vinte) dias, receberá juntamente com o pagamento do respectivo período de férias o salário dos dias anteriormente trabalhados, ressalvando-se os descontos legais e inerentes ao pagamento das verbas salariais.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO**

O SECRASO/RS em parceria com a SENALBA incentivará as empresas na promoção de palestras sobre o tema “Assédio Moral” e “Acidente do Trabalho (típica e ocupacional)”, bem como na adoção de campanhas e atividades informativas e preventivas sobre o tema.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MATERIAL DE TRABALHO**

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

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado é responsável pelo uso correto do material de trabalho, podendo ser responsabilizado pelo uso indevido ou prejuízo causado a entidade.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME**

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

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

### **CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ELEIÇÕES NAS CIPAS**

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

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

O empregador deverá fornecer ao sindicato profissional da base territorial em que tenha sede, a SENALBA e ao SECRASO/RS, 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. O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do total da folha de pagamento dos salários pagos no mês de fevereiro anterior a vigência desta Convenção, para os respectivos Sindicatos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

A SENALBA, o SECRASO/RS e/ou os sindicatos profissionais da base territorial, com prévia autorização do empregador, poderão 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.

Parágrafo Único: Os convenientes estabelecem o prazo de 10 (dez) dias, a contar data da homologação, para que os empregados apresentem eventuais manifestações de oposição diretamente no 6º andar da Avenida Júlio de Castilhos, 2020, nº 604, cidade de Caxias do Sul/RS em documento entregue pessoalmente, escrito de próprio punho, contendo o nome completo, CPF, e-mail, razão social e CNPJ do empregador.

## **Representante Sindical**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIRETORES SINDICAIS**

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores da SENALBA e/ou dos sindicatos de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comprovação no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DELEGADO SINDICAL**

Na entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados associados do sindicato da respectiva base territorial, os trabalhadores poderão eleger entre si, em processo realizado pelo competente órgão de classe, 1 (um) delegado sindical por Empregador, o qual terá mandato de 1 (um) ano a contar da sua eleição e posse, e estabilidade provisória no emprego por mais 1 (um) ano após o término do mandato, desde que comunicado por escrito pela entidade sindical profissional à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 convenientes estabelecem como inaplicável à categoria as disposições elencadas nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT, sendo, no âmbito da categoria profissional e patronal ora representada, ilegal, inócua e atentatória à estrutura sindical a constituição de referida comissão.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PROFISSIONAL (INCLUSÃO SOCI**

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 inclusão social, a empregadora vai descontar de seus empregados da categoria profissional representada pelo SENALBA Caxias do Sul – RS, o valor mensal de 0,7 (zero sete décimos por cento) da remuneração mensal, limitando se a R\$ 15,00 (quinze reais).

O sindicato dos empregados consigna que conforme deliberado na assembleia da categoria profissional e assegurado o direito de oposição pelo empregado, manifestando individualmente e presencial em três vias e por escrito na sede do Senalba Caxias avenida Júlio de Castilho 2020, edifício Jaguaribe sala 605 conveniente, os prazos de direito de oposição vão ocorrer do dia 18 de julho 2022 até dia 27 de julho de 2022, manifestando individualmente e presencial em três vias e por escrito na sede do Senalba Caxias avenida Júlio de Castilho 2020, edifício Jaguaribe sala 605 conveniente. Para o ano de 2023 os prazos de direito de oposição vão ocorrer do dia 1 de abril 2023 até dia 10 de abril de 2023.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO**

A presente convenção coletiva de trabalho é resultado de ampla negociação coletiva em momento de muitas dificuldades para as categorias convenientes, de instabilidade política e legislativa e de claro enfraquecimento das entidades sindicais, o que visou, através do presente ajuste, proporcionar equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup>, 14<sup>a</sup>, 16<sup>a</sup>, 17<sup>a</sup>, 18<sup>a</sup>, 19<sup>a</sup>, 20<sup>a</sup>, 22<sup>a</sup>, 23<sup>a</sup>, 24<sup>a</sup>, 25<sup>a</sup>, 26<sup>a</sup>, 27<sup>a</sup>, 32<sup>a</sup>, 33<sup>a</sup>, 41<sup>a</sup> e 42<sup>a</sup> se constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 28<sup>a</sup>, 35<sup>a</sup>, 39<sup>a</sup> e 43<sup>a</sup> se constituem em contrapartidas às entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a entidade Centro de Atenção a Criança e ao Adolescente Murialdo se obriga a formular proposta para o Senalba Caxias do Sul/RS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 31/03/2019, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho fica automaticamente autorizada a instauração do competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho, independentemente de comum acordo para a instauração do respectivo processo.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES**

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores, especialmente os firmados entre o SENALBA e o SECRASO, e que não tenham sido reproduzidas, são ratificadas e mantidas, sendo vedado ao empregador extinguir ou reduzir vantagens que vêm concedendo aos seus empregados excetuadas as novas composições estabelecidas nesta Convenção.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITOS E DEVERES**

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

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

No prazo de um ano dessa assinatura poderá ser revisado o Acordo Coletivo com Aditivo.

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

GILBERTO FLORENCA DA CAMARA

Diretor

INSTITUTO LEONARDO MURIALDO

#### **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>.