

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003220/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/08/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045567/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.107306/2022-62  
DATA DO PROTOCOLO: 29/08/2022

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

CENTRO ASSISTENCIAL E DE PROMOCAO SOCIAL JOANA DARC, CNPJ n. 05.239.393/0001-04, 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 01º 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.

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

| CARGO    | VALOR | VALOR      | HORA | JULHO/2022 |
|----------|-------|------------|------|------------|
| / FUNÇÃO | HORA  | ABRIL/2022 |      |            |

|                          |              |              |
|--------------------------|--------------|--------------|
| <b>Gerente de</b>        | <b>19,09</b> | <b>19,47</b> |
| <b>Projetos Sociais</b>  |              |              |
| <b>Assistente Social</b> | <b>19,09</b> | <b>19,47</b> |
| <b>Cozinheira</b>        | <b>7,02</b>  | <b>7,16</b>  |
| <b>Higienizadora</b>     | <b>5,72</b>  | <b>5,83</b>  |
| <b>Educador Social</b>   | <b>9,72</b>  | <b>9,91</b>  |

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

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

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

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

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os empregados integrantes da categoria profissional representadas pelo SENALBA/CAX terão os seus **vencimentos reajustados em percentual final de 7,10%**, (sete ponto dez por cento) conforme consta na descrição abaixo:

Em 01 de abril de 2022 os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, irão receber o valor pago pelo acordo coletivo de 5% (cinco por cento) em abril e julho mais 2% (dois por cento) incidentes sobre a majoração estipulada acima, isto é, sobre os salários reajustados em abril 2022.

#### **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, salgadas até 10 de setembro de 2022, 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.

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

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

## **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE SALARIAL**

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

## **CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ**

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

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

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS**

Ficam os empregadores autorizados a descontar de seus empregados (as), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, plano de saúde, plano odontológico, 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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 13º SALÁRIO NO AUXÍLIO DOENÇA**

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

#### **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 demais, sobre o salário-hora do respectivo empregado.

#### **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.

#### **Adicional de Insalubridade**

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

Os empregados que exerça as funções auxiliar de limpeza receberam adicional de insalubridade: 40% de insalubridade.

#### **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, contribuintes da contribuição de inclusão social.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica expressamente ajustado que o ora pactuado o é como forma de incentivo à instituição, de modo que propicie melhores condições de alimentação a seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese, o valor subsidiado da refeição não será considerado salário, para nenhum efeito, inclusive

quanto ao FGTS e Previdência Social, pelo que não poderá ser integralizada no salário dos empregados, desde que, inscrito no “Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)”.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para as instituições de assistência social, em substituição a concessão do vale-alimentação/vale-refeição, o empregador irá fornecer a alimentação aos empregados superiores à 6 horas diárias, desde que tenha refeitório para tanto, não será descontado do empregado o valor mensal em percentual estabelecido pelas exigências do PAT.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 total 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 negocial e ou 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 DÉCIMA NONA - 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 inclusão social** poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos dentistas disponibilizados na sede social.

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.

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

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 (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.

### **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 - 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: As homologações das rescisões contratuais serão 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 "Convenção 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.

### **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 "Convenção Coletiva de Trabalho" específica.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego até a criança completar 05 meses de vida, de conformidade com o que determina a legislação vigente.

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 OITAVA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

O (a) empregado (a) que contar mais de 01 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, obrigatoriamente, por escrito, que falta 18 meses (um ano e meio) 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 VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE NO RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica vedada a demissão do (a) empregado (a) com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, pagante da contribuição de inclusão social, no período de até 30 (trinta) dias após o retorno das férias, independentemente do critério de pagamento do aviso-prévio ser trabalhado ou indenizado, salvo se a demissão ocorrer por justa causa. O descumprimento desta obrigação acarretará a incidência de multa equivalente ao valor mensal da última remuneração do empregado e em favor deste, exceção feitas às creches comunitárias, entidades assistenciais e cursos livres.

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

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

Durante estado de calamidade pública, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia. 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada de trabalho incluída no banco de horas deve ser compensada no período máximo de 18 (dezoito) meses, devendo ser adimplida ao empregado (a) no término de tal prazo na razão do valor da hora normal acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO: O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

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

PARÁGRAFO QUARTO: É facultado aos empregadores adotarem o sistema da jornada de 12h (doze horas) de trabalho, com intervalo intrajornada de 1h (uma hora) para alimentação e repouso, o qual já estará nesta computado, por 36h (trinta e seis horas) de descanso, respeitado o limite de 44h (quarenta e quatro horas)

semanais e o gozo do repouso semanal remunerado coincidente com um domingo por mês, para os homens e dois domingos para as mulheres. Nesta hipótese não haverá incidência do pagamento do adicional de horas extras.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os (as) empregados (as) horistas, seja qual for à quantidade de horas contratadas, receberão o repouso semanal remunerado na razão de 1/6 (um sexto) do valor adimplido a título de horas efetivamente laboradas.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado(a) estudante que comprovando a sua situação escolar, manifestar, por escrito, o seu desinteresse na referida prorrogação.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Na contratação de instrutores e empregados(as) que residam no local de trabalho, os intervalos entre um horário de instrução e outro(s) poderão ser fixados com intervalos que atendam às necessidades de horário de cada grupo, não se considerando tais intervalos como períodos de tempo à disposição do empregador.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador (a) terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8h (oito horas) diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso de o trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o(a) empregado(a) tiver direito na rescisão.

O Caps Joana D'arc 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%.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TELETRABALHO**

em outro local fixo ou não; ou, i 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 SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)**

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

|  | <b>MOTIVOS</b> | <b>Nº DE DIAS</b> |
|--|----------------|-------------------|
|--|----------------|-------------------|

|               |                                              |                                 |
|---------------|----------------------------------------------|---------------------------------|
| <b>I -</b>    | Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos | 3 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>   | Doença                                       | Segundo atestado médico         |
| <b>VII -</b>  | Acidente do Trabalho (Guia CAT)              | Segundo atestado médico         |
| <b>VIII -</b> | Comparecimento em Juízo                      | Segundo comprovante judicial    |
| <b>IX</b>     | Recesso dia do Educador                      | 19 de setembro                  |
| <b>X</b>      | Recesso véspera natal/ano novo               | Dia 24 e 31 de dezembro de 2022 |
| <b>XI</b>     | Recesso na segunda de carnaval               | Dia 20/02/2023 a 21/02/2023     |

**XII** – 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 QUINTA - 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. 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 SEXTA - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

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

## **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS INSTRUTORES**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO**

Haverá pelas partes a incentivar 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - OBRIGATORIEDADE DA ENTREGA DA RAIS**

A Instituição Empregadora deverá fornecer ao SENALBA/CAX, cópia da "RAIS - Relação Anual de Informações Sociais", até 30 (trinta) dias após o prazo legal de entrega deste documento, para fins de controle e estudo das categorias que os respectivos Sindicatos representam.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DELEGADO SINDICAL**

Na entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados associados do sindicato da respectiva base territorial, os trabalhadores poderão eleger entre si, em processo realizado pelo competente órgão de classe, 01 (um) delegado sindical por Empregador, o qual terá mandato de 1 (um) ano a contar da sua eleição e posse, e estabilidade provisória no emprego por mais 1 (um) ano após o término do mandato, desde que comunicado por escrito pela entidade sindical profissional à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COLABORAÇÃO DOS EMPREGADOS (AS) AO SENALBA/CAX.**

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 pela presente convenção coletiva limitando o valor máximo em duzentos reais (R\$ 200,00), no mês de firmamento da convenção coletiva 2022, e recolhido até 10/10/2022, será emitido boleto único pelo Sindicato para a entidade.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto, serão descontados no primeiro mês seguinte ao do reinício do trabalho, procedendo-se o recolhimento até o décimo dia do mês subsequente.

**Parágrafo. Segundo:** Dos empregados admitidos a partir de 01/04/2022 até 31/03/2023, 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:** 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, do dia 25 de agosto de 2022 até o 05 de setembro de 2022. Os prazos de direito de oposição referente a negociação coletiva do ano vigente.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 nesta Convenção.

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

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

CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO

Presidente

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

QUEILA CARDOSO MAGNUS

Presidente

CENTRO ASSISTENCIAL E DE PROMOCAO SOCIAL JOANA DARC

### **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>.