

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002321/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/07/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036048/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.105635/2022-79  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/07/2022

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023**

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

E

**ASSOCIACAO MAO AMIGA**, CNPJ n. 11.453.014/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente **JAIME JOÃO BETTEGA**;

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 **ASSOCIAÇÃO MÃO AMIGA**, CNPJ n. 11.453.014/0001-87, com abrangência territorial em Caxias do Sul/RS.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01 de abril de 2022, o salário normativo vigorará conforme os planos de trabalhos de cada serviço da entidade aprovados pelo poder público.

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 do novo Acordo Coletivo 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 nos planos de trabalho de cada serviço deverão ter observado o piso salarial designados na categoria geral.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os profissionais e provisionados que possuem sindicato próprio é inaplicável a eles o teor da presente negociação coletiva.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Em 1º de abril de 2022 os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, o percentual de 7% (sete por cento), em duas parcelas, mediante as seguintes condições: 5% referente a abril e 2% em julho de 2022.

#### **CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO**

O reajuste salarial dos empregados admitidos será calculado proporcionalmente ao mês de admissão, seguindo a tabela abaixo:

<b>Mês de entrada parceria</b>	<b>Reajuste: 5% (base abr/22)</b>	<b>Reajuste 2% sobre 5% (julho/22)</b>	<b>% reajuste total a contar julho/2022</b>
	%	%	%
<b>abr/21</b>	5,00	2,00	7,10
<b>mai/21</b>	4,58	1,83	6,49
<b>jun/21</b>	4,17	1,67	5,91
<b>jul/21</b>	3,75	1,50	5,31
<b>ago/21</b>	3,33	1,33	4,70
<b>set/21</b>	2,92	1,17	4,12
<b>out/21</b>	2,50	1,00	3,53
<b>nov/21</b>	2,08	0,83	2,93
<b>dez/21</b>	1,67	0,67	2,35
<b>jan/22</b>	1,25	0,50	1,76
<b>fev/22</b>	0,83	0,33	1,16
<b>mar/22</b>	0,42	0,17	0,59

#### **CLÁUSULA SEXTA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES**

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva de trabalho deverão ser, impreterivelmente, 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).

#### **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).

### **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 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 30% (trinta 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 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.

#### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

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

Desde que previsto nos editais de chamamento público, poderá o empregador pagar o Adicional de 5% (cinco por cento) a cada 5 (anos) consecutivos de trabalho efetivo, para o mesmo empregador, que incidirá mensalmente sobre o salário base.

Para os empregados admitidos até 31 de março de 2003, o empregador pagará, a partir de 01 de abril de 1980, adicional de tempo de serviço no emprego em quantia equivalente a 5% (por cento) do salário-básico do empregado que, a partir de 01 de abril de 1975 tenha completado ou vier a completar 5 (cinco) anos de serviço no emprego e, assim sucessivamente a cada 5(cinco) anos de serviços para o mesmo empregador.

Fica estabelecido que o empregador pagará o salário até o quinto dia útil de cada mês.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - REFEIÇÕES**

As instituições poderão subsidiar 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: Os empregadores poderão conceder “vale-refeição” ou “vale-alimentação” no valor certo, determinado, diário e de efetivo trabalho de R\$ 14,87 (quatorze reais e **oitenta e sete** centavos) a partir de 1º de abril de 2022, ficando ressalvado,

contudo, o direito dos empregados que já recebem valor superior ao ora fixado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos empregados que já recebem “vale-refeição” ou “vale-alimentação” em quantia superior ao fixado no parágrafo segundo, fica, desde já, estabelecido o reajuste deste benefício em percentual que a entidade entenda apropriado, a partir de 1º de abril de 2022, desde que a reposição que venha a ser praticada no “vale refeição” ou “vale alimentação” corresponda a, no mínimo, o índice do período revisado, ou seja, 7,10% (sete vírgula dez por cento).

PARÁGRAFO QUARTO: Para as instituições de assistência social, em substituição a concessão do vale-alimentação/vale-refeição, fica facultada a possibilidade de conceder in natura alimentação aos empregados, desde que tenha refeitório para tanto, não necessitando descontar o percentual estabelecido no caput.

### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 poderão se associar ao SENALBA/RS e fazer uso dos médicos disponibilizados na sede social e/ou, ainda, no convênio mantido com a clínica central de consultas, em qualquer de suas unidades.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados associados 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 10 (dez) 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 SEGUNDA - 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: 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA**

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

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 o 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 até o máximo de R\$ 250,00 por mês. Fica excluído o empregador que mantenha convenio com creche próxima do local de trabalho ou que possua creche própria.

**PARAGRAFO ÚNICO:** A entidade, em substituição ao disposto acima, realizará parcerias com escolas de educação infantil, beneficiando tanto a empregada mãe como o empregado pai, podendo escolher a escola que melhor lhe convier dentre as escolas parceiras da empregadora.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

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. Será dispensando da homologação das rescisões dos contratos de trabalho inferiores a 12 meses.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado em até 10(dez) dias, conforme artigo 477, §6º, da CLT, contados a partir do término do contrato.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE**

O(a) empregado(a) sem justa causa no período de 30(trinta) dias que anteceder a data-base de 1º de abril de cada exercício terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a remuneração mensal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para efeitos do presente artigo, cumpre esclarecer que o aviso prévio trabalhado e/ou indenizado projetam o contrato por mais 30(trinta) dias, conforme súmula n.º 182 do TST, sendo devido ao empregado(a) todos os direitos advindos desta projeção, considerando, ainda, que a contagem do prazo fixado se inicia no término do aviso prévio.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - DISPENSA DO AVISO PREVIO**

Nos casos de aviso prévio trabalhado, quando o empregado obtiver novo emprego, mediante apresentação de carta de emprego, será dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio, tendo direito somente ao pagamento dos dias efetivamente trabalhados, e demais direitos rescisórios, nos prazos e sob as penalidades estabelecidas na cláusula de Rescisão Contratual.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto.

PARÁGRAFO ÚNICO: A entidade empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da empregada demitida, a realizar exame de gravidez junto com o exame admissional.

### **Estabilidade Aposentadoria**

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

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

### **Outras estabilidades**

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

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO QUINTO: É facultado ao empregador adotar o sistema de jornada de 6 horas de trabalho com intervalo intrajornada de 15 minutos, de segunda a sexta feira e aos finais de semana 12 horas de trabalho com intervalo intrajornada de 1 hora, intercalados, sábados, domingos e feriados.

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

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

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

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

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

A entidade poderá adotar regime de compensação horária com o prazo final até dezoito meses em períodos de epidemia, hipótese em que a duração normal diária não poderá ser ultrapassada em até 02 (duas) horas. Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora, e o funcionário encontrar-se em débito com a jornada de trabalho, as horas serão abonadas em 50% (cinquenta por cento) pela empregadora, mas se pedir demissão, as horas faltantes serão descontadas no valor normal nas verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO**

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

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

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

Devem ser observadas as formalidades previstas nos artigos 75-A a 75-E da CLT, principalmente no que tange 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. 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 NONA - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES ESCOLARES**

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do (a) empregado (a), desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino. Fica assegurado a todos os empregados estudantes, independente do nível, o direito ao gozo de férias de trabalho coincidentes com o período de férias escolares.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)**

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

	<b>MOTIVOS</b>	<b>Nº DE DIAS</b>
<b>I -</b>	Falecimento de cônjuge ,filhos, irmãos, e pais	5 dias corridos
<b>II -</b>	Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos
<b>III -</b>	Levar filho (até 14 anos) ao médico ou dentista	3 por semestre
<b>IV -</b>	Doação de Sangue	1 dia por ano
<b>V -</b>	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
<b>VI -</b>	Falecimento de Familiares (, avós e sogros)	5 dias corridos
<b>VII -</b>	Doença	Segundo atestado médico
<b>VIII -</b>	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
<b>IX -</b>	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
<b>X</b>	Folga Dia do Aniversário	No dia do aniversário. Em caso de não coincidir com dia de trabalho, feriado ou finais de semana será gozado durante o mês ou até o mês subsequente.
<b>XI</b>	Licença Paternidade	5 dias corridos
<b>XII</b>	Acompanhar filhos menores de 14 anos durante hospitalização	7 dias por ano
<b>XIII</b>	Acompanhar pais e cônjuge durante hospitalização mediante atestado médico que comprove a necessidade de acompanhamento	4 dias por ano

PARAGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARAGRAFO SEGUNDO: A comunicação ao empregador deve ser realizada, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após ao retorno ao trabalho. Todavia, excepcionalmente na hipótese de o afastamento ser superior a 7 (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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **Remuneração de Férias**

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

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica facultado ao empregador conceder férias aos empregados que tenham período aquisitivo igual ou superior a 10 (dez) meses, podendo gozar da proporcionalidade.

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SETIMA - ELEIÇÕES NAS CIPA'S**

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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

O sindicato SENALBA CAXIAS 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRETORES SINDICAIS DO SENALBA/CAX.**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO AO SENALBA CAXIAS DO SUL**

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\$ 13,00 (treze 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, em até 10 dias da publicação pela entidade laboral do extrato do Acordo Coletivo de Trabalho ( ACT). Os prazos de direito de oposição vão ocorrer do dia 14 de julho de 2022 a 23 de julho de 2022.

### **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIREITOS E DEVERES**

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

**CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO**

**Presidente**

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

**JAIME JOAO BETTEGA**

**Presidente**

**ASSOCIACAO MAO AMIGA**