

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002261/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/06/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR034736/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.205354/2025-68  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/06/2025

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

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

E

ASSOCIACAO MAO AMIGA, CNPJ n. 11.453.014/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIME JOAO 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 2025 a 31 de março de 2026 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 2025, 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 2025 os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, o percentual de 6,20% (seis vírgola vinte por cento ).

*PARAGRAFO ÚNICO:* A proporcionalidade não se aplica aos trabalhadores das entidades culturais, de assistencias social e recreativas no território de Caxias do Sul.

#### **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, 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).

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Fica instituída, a partir de julho de 2025, a gratificação por tempo de serviço, denominada Quinquênio, correspondente ao percentual de 5% (cinco por cento) calculado exclusivamente sobre o salário base do(a) empregado(a), a ser concedida aos empregados com vínculo contratual ininterrupto de, no mínimo, 5 (cinco) anos com a ASSOCIAÇÃO MÃO AMIGA.

*PARÁGRAFO PRIMEIRO:* O primeiro pagamento da gratificação será efetuado no mês de agosto de 2025, com efeitos a partir de julho de 2025, exclusivamente para os(as) empregados(as) que, na referida data, já contarem com 5 (cinco) anos ou mais de vínculo ininterrupto.

*PARÁGRAFO SEGUNDO:* O pagamento do Quinquênio ocorrerá sempre no mês subsequente ao que o(a) empregado(a) completar 5 (cinco) anos de vínculo ininterrupto com a ASSOCIAÇÃO MÃO AMIGA.

*PARÁGRAFO TERCEIRO:* O tempo de serviço considerado para fins desta gratificação será apenas o do vínculo contratual vigente, não se computando períodos de vínculos anteriores com a ASSOCIAÇÃO ou eventuais interrupções de contrato, independente do motivo de desligamento.

*PARÁGRAFO QUARTO:* O Quinquênio não é cumulativo. Assim, mesmo que o(a) empregado(a) complete novos períodos de cinco anos (como 10 ou 15 anos), permanecerá recebendo apenas um único percentual de 5% (cinco por cento), sem qualquer acréscimo ou duplicação.

*PARÁGRAFO QUINTO:* A gratificação de Quinquênio terá caráter indenizatório, não integrará o salário para quaisquer efeitos legais, não refletirá no cálculo de férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS, INSS, horas extras, adicionais, ou qualquer outro direito trabalhista ou contratual.

*PARÁGRAFO SEXTO:* Esta cláusula aplica-se exclusivamente aos empregados com contrato ativo junto à da ASSOCIAÇÃO MÃO AMIGA.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - DEPÓSITO BANCÁRIO**

Será reconhecido o direito à empresa de pagar os salários de seus empregados mediante depósito em conta corrente bancária, caso optem por tal sistema, valendo a movimentação como quitação.

#### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE SALARIAL**

A empresa disponibilizará aos seus empregados os recibos de pagamento de salários, especificando a natureza das verbas e descontos efetivados, assim como a contribuição do FGTS.

*PARÁGRAFO PRIMEIRO:* O acesso poderá ser através de mídia, meio eletrônico ou aplicativo, o qual deverá conter senha pessoal por colaborador e de livre acesso a este.

*PARÁGRAFO SEGUNDO:* O empregado poderá dispensar, por escrito, o recebimento dos discriminativos em meio eletrônico, aplicativo ou de mídia, instante que a empresa deverá disponibilizar o demonstrativo de pagamento de forma impressa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA - AUTORIZAÇÃO**

A empresa, mediante autorização escrita dos(as) empregados(as), poderá lançar em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, além dos expressamente previstos em lei, os descontos provenientes de fornecimentos com alimentação, transporte, moradia, medicamentos, convênios médicos, relativos à fundação ou associação de empregados, prêmios de seguros e outros que forem de interesse pessoal ou familiar, bem

assim os que vierem a ser colocados à disposição dos empregados, a teor do art. 462, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Será facultado aos empregados revogarem a autorização concedida, fazendo-o por escrito e, ocorrendo esta hipótese, a revogação terá eficácia tão somente para o futuro (efeito *ex tunc*) respeitados os compromissos já assumidos e/ou cumpridos pelos empregados.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O(a) empregado(a) que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 15 (quinze) 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 daquele em que se está substituindo.

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

#### **Gratificação de Função**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FUNÇÃO GRATIFICADA**

O(a) empregado(a) que exercer cargo com 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 2023.

## **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, ao mês subsequente, observadas as condições de trabalho.

*PARÁGRAFO TERCEIRO:* Fica estabelecido que o funcionário que não efetivamente trabalhar no dia de seu aniversário devido a escala de trabalho, feriado, atestado médico, licença, férias ou qualquer outra razão que impeça sua presença no trabalho, não terá direito à folga prevista nesta cláusula.

### **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.

*PARÁGRAFO ÚNICO:* Fica acordado entre as partes que, no caso de algum colaborador desejar realizar trabalho voluntário específico para a ASSOCIAÇÃO, este será permitido, desde que seja celebrado um Termo de Voluntariado específico para o evento ou atividade exata em que o funcionário atuará como voluntário. O referido Termo de Voluntariado deverá ser assinado pelas partes envolvidas antes do início da atividade voluntária, estipulando claramente as funções, responsabilidades, e o período de realização do trabalho voluntário

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O trabalhador que tem CBO de cozinheiro tem direito ao pagamento de adicional em grau médio, conforme previsão, inclusive, na convenção geral de 2023/2024.

### **Auxílio Transporte**

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

Na hipótese de as empresas fornecerem ou subsidiarem, total ou parcialmente, condução aos seus empregados para e do local de trabalho, nos horários onde exista ou não transporte coletivo, o tempo gasto nos períodos de trajeto não será considerado de disponibilidade.

*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:* Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte é facultado ao empregador pagá-lo em espécie juntamente com o salário do mês que antecede a sua utilização, sem que isso caracterize salário “*in natura*”.

*PARÁGRAFO QUINTO:* Caso o funcionário não utilize efetivamente o vale-transporte inicialmente declarado à empregadora, poderá este requisitar, de forma escrita e a próprio punho, autorização para que, durante determinado período, a Empresa não realize o pagamento do vale-transporte, desde que o funcionário esteja com quantidade suficiente de passagens à sua disposição e sem utilização. A solicitação deverá ser entregue ao setor responsável da Empresa para análise e aprovação com 48h de antecedência do fechamento da folha do mês.

## **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 poderão se associar ao SENALBA CAXIAS 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.

*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:* 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.

### **Seguro de Vida**

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

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

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

#### **Desligamento/Demissão**

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

É facultativa a assistência sindical nas rescisões de contratos de trabalho independente do período de contrato de trabalho vinculado entre empregador e colaborador.

*PARÁGRAFO PRIMEIRO:* Caso este empregado, com tempo de serviço de 1 (um) ano ou mais, solicite a assistência na rescisão de contrato de trabalho, por escrito, no momento do comunicado da rescisão, a empresa deverá realizar a homologação no Sindicato.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE**

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

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

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÕES - PRAZO PARA PAGAMENTO**

As empresas, quando concederem aviso prévio a seus empregados, deverão pagar-lhes as parcelas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho no prazo previsto em lei, sob pena de pagarem uma multa equivalente ao valor dos salários que seriam do prazo excedente, limitado o valor da eventual multa ao do próprio salário mensal.

*PARÁGRAFO PRIMEIRO:* Não caberá esta multa:

- a) Se a demissão do empregado for efetivada sob a acusação de falta grave, ainda que a mesma venha a ser julgada improcedente ou não comprovada em reclamatória judicial;
- b) Se o empregado não comparecer no local, dia e hora designados para o pagamento, ou comparecendo, negar-se a receber as importâncias que lhe forem oferecidas ou assinar documento de quitação de valores;
- c) Mesmo que em reclamação judicial a empresa seja condenada a pagar diferenças ou importâncias maiores do que as que forem oferecidas;
- d) Se a empresa promover ação de consignação em pagamento ou depósito bancário, na conta do empregado.

*PARÁGRAFO SEGUNDO:* No caso do(a) empregado(a) recusar-se a dar recibo ao empregador de quitação, ou não comparecer no dia agendado para a rescisão, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas, situação que irá elidir qualquer pena.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE**

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco mês após o parto.

### **Estabilidade Aposentadoria**

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

O empregado que estiver a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, excluída a aposentadoria por invalidez e/ou permanente, terá durante este período, garantia de emprego, condicionada a:

a) Tenha uma efetividade na empresa de no mínimo 3 (três) anos ininterruptos;

b) Comunique, por escrito, o início do período de 12 (doze) meses e comprovando o tempo de serviço através de documento oriundo do INSS, e mediante ofício assinado por si, o qual deverá, para validade, constar o obrigatório ciente datado da empresa;

*PARÁGRAFO PRIMEIRO:* Não será exigível documento comprobatório de encaminhamento de aposentadoria ao INSS.

*PARÁGRAFO SEGUNDO:* A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe ser concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia do emprego em causa;

*PARÁGRAFO TERCEIRO:* A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;

*PARÁGRAFO QUARTO:* O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

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

### **Compensação de Jornada**

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

Fica estabelecida a possibilidade da adoção pela empresa o “BANCO DE HORAS”, o qual permite que o excesso de horas de trabalho em um ou mais dias da semana, limitado a duas horas diárias, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, poderá ser compensado pela correspondente diminuição ou ausência de trabalho em outros dias a serem eleitos pelo empregador.

*PARÁGRAFO PRIMEIRO:* As horas trabalhadas excedentes ao limite semanal do contrato de trabalho do empregado serão consideradas como crédito de horas a serem futuramente compensadas com folgas, ou mediante diminuição da jornada.

*PARÁGRAFO SEGUNDO:* As folgas decorrentes das horas além da jornada de trabalho contratadas, destinadas à compensação de horas, caso não sejam concedidas até o prazo de 6 (seis) meses da sua efetiva realização, deverão ser pagas, como extras, considerando-se, para tanto, os adicionais normativos.

*PARÁGRAFO TERCEIRO:* Fica estabelecido que as horas positivas acumuladas num período de apuração não podem ser transferidas para outro, devendo ser pagas como extraordinárias ao fim do período aqui estabelecido de seis meses.

*PARÁGRAFO QUARTO:* A validade da compensação ora estabelecida, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, nos termos da desta Convenção.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS E ESCALA DE TRABALHO**

*PARÁGRAFO QUINTO:* A adoção e prática do banco de horas previsto nesta cláusula, poderá coexistir com qualquer outro regime de compensação de horas previsto nesta Convenção ou na Consolidação das Leis do Trabalho.

*PARÁGRAFO SEXTO:* 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 SÉTIMO:* É facultado aos empregadores adotarem o sistema da jornada da pela escala 4 x 3, desde que devidamente ciente o funcionário de sua jornada de trabalho por quatro dias, com três para folgas, 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 OITAVO:* 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 NONO:* Quando a escala de trabalho for de 6h24min o intervalo intrajornada será de 30 minutos para alimentação e repouso.

*PARÁGRAFO DÉCIMA:* 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 DÉCIMA PRIMEIRA:* 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, sendo equiparados para estes os Educadores Sociais Residentes.

*PARÁGRAFO DECIMA SEGUNDA:* 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. 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM FERIADOS**

Fica autorizada, por meio deste Acordo Coletivo de Trabalho, a realização de atividades laborais em feriados civis e religiosos nas unidades da ASSOCIAÇÃO MÃO AMIGA.

*PARÁGRAFO PRIMEIRO* – A prestação de serviços em feriados observará uma das seguintes formas de compensação, a critério da entidade empregadora:

- a) remuneração em dobro do dia trabalhado, sem prejuízo do descanso semanal remunerado; ou
- b) concessão de folga compensatória em até 60 (sessenta) dias, contados do feriado laborado.

*PARÁGRAFO SEGUNDO* – A presente cláusula substitui a exigência de autorização individual e supre as condições anteriormente previstas em portarias anteriores, especialmente a revogada Portaria MTE nº 671/2021.

*PARÁGRAFO TERCEIRO* – A empresa manterá controle das jornadas realizadas em feriados e das respectivas compensações, disponibilizando ao sindicato, sempre que solicitado, os registros correspondentes.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS**

Fica autorizado, por meio do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o funcionamento regular das atividades da ASSOCIAÇÃO MÃO AMIGA aos domingos.

*PARÁGRAFO PRIMEIRO* – A jornada de trabalho aos domingos obedecerá aos limites legais de duração diária e semanal.

*PARÁGRAFO SEGUNDO* – A empresa manterá controle das escalas de trabalho dominical.

*PARÁGRAFO TERCEIRO* – As condições ora pactuadas prevalecem sobre disposições administrativas em contrário, por força do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, nos termos do artigo 611-A da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DA AUTORIZAÇÃO PRÉVIA DO MTE PARA LOCAIS OU ATIVIDADES INSALUBRES**

Tal como permite o art. 611-A, inciso XIII da CLT, fica dispensada a autorização prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho mencionada no art. 60 da CLT, para as prorrogações compensatórias de jornada, em especial as decorrentes e estabelecidas nas cláusulas deste acordo coletivo, mesmo quando realizadas em ambientes ou atividades insalubres referidos na NR 15 - NORMA

REGULAMENTADORA - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES - PORTARIA Nº 3.214 DE 08.06.1978.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TROCA DOS DIAS DE FERIADO**

A empresa poderá realizar a troca dos dias de feriados se assim for propostos e por votação de maioria de funcionários que exercem o trabalho laborativo naquele local concordar, conforme permite o art. 611- A, inciso XI, da CLT, movendo a ausência de trabalho do feriado para o primeiro ou último dia útil da mesma semana ou do mês da troca ou subsequente, para efeito de conceder folgas prolongadas (“feriadões”).

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES ESCOLARES**

A empresa abonará os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames, desde que estejam os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, inclusive os cursos supletivos, e os exames se realizem em horários total ou parcialmente conflitantes com o seu turno de trabalho.

*PARÁGRAFO ÚNICO:* O empregado, para gozar do benefício nesta cláusula previsto, deverá avisar ao empregador com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da jornada em causa, obrigando-se, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

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

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas citadas pela legislação brasileira em vigor e, ainda, comprovando o funcionário por algum documento o seu direito a tanto.

*PARÁGRAFO PRIMEIRO:* A terça-feira não é feriado nacional, apesar disto, diante o fato de culturalmente o Brasil festejar este dia, a empresa considerará este dia como folga ao colaborador. Contudo, a empresa poderá substituir este dia de folga por outro dia de trabalho do funcionário no referido mês ou no mês subsequente.

*PARÁGRAFO SEGUNDO:* Fica estabelecido que o funcionário que não efetivamente trabalhar no dia da terça-feira de carnaval devido a escala de trabalho, feriado, atestado médico, licença, férias ou qualquer outra razão que impeça sua presença no trabalho, não terá direito à folga prevista nesta cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas relacionadas abaixo, desde que o empregado informe expressamente o empregador no prazo de 24 horas após a ocorrência do fato que gera o direito:

|             | <b>MOTIVOS</b>                                                                                                                | <b>Nº DE DIAS</b>            |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <b>I</b>    | Falecimento de cônjuge, filhos, irmãos, e pais                                                                                | 5 dias por evento            |
| <b>II</b>   | Casamento ou escritura de união estável                                                                                       | 3 dias por evento            |
| <b>III</b>  | Levar filho (até 14 anos) ao médico ou dentista                                                                               | 3 dias por semestre          |
| <b>IV</b>   | Acompanhar pai e/ou mãe ao médico                                                                                             | 20 horas por ano             |
| <b>V</b>    | Acompanhar filho PCD (qualquer idade) ao médico                                                                               | 30 horas por ano             |
| <b>VI</b>   | Falecimento de Familiares (avós e sogros)                                                                                     | 5 dias por evento            |
| <b>VII</b>  | Dia Nacional dos Trabalhadores em Entidades Culturais, Recreativas e Conexas<br><br><a href="#">Lei 14.517, de 2023</a>       | 1 dia por ano                |
| <b>VIII</b> | aos trabalhadores a licença, realização de exames preventivos de câncer.                                                      | 3 dias por ano               |
|             |                                                                                                                               |                              |
| <b>IX -</b> | Comparecimento em Juízo                                                                                                       | Segundo comprovante judicial |
| <b>X</b>    | Licença paternidade                                                                                                           | 7 dias por evento            |
| <b>XI</b>   | Acompanhar filhos menores de 14 anos<br><br>Durante hospitalização                                                            | 7 dias por ano               |
| <b>XII</b>  | Acompanhar pais e cônjuge durante<br><br>Hospitalização mediante atestado médico que comprove a necessidade de acompanhamento | 4 dias por ano               |
|             |                                                                                                                               |                              |

*PARÁGRAFO QUARTO:* Os prazos mencionados na tabela acima são contados em dias corridos, conforme o calendário brasileiro vigente, e não em dias úteis ou efetivos de trabalho.

*PARAGRAFO QUINTO:* A comunicação ao empregador deve ser realizada, impreterivelmente, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o evento que gerou o direito à falta justificada. No entanto, na hipótese de afastamento superior a 7 (sete) dias, o empregado está OBRIGADO a informar o empregador imediatamente após a concessão do respectivo atestado.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

A empresa poderá conceder férias individuais ou 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 QUADRAGÉSIMA - 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**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME**

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

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

## **Relações Sindicais**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica a empregadora autorizada a descontar de seus funcionários, em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato, os valores relativos a empréstimos e/ou adiantamentos especiais concedidas, 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, anteriormente.

*PARÁGRAFO PRIMEIRO:* A qualquer tempo o funcionário poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, apenas de forma escrita e com ciência da empresa.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa possibilitará ao SENALBA CAXIAS afixar, em quadro de avisos, com as dimensões de 0,50m x 0,50m, material de divulgação de suas promoções.

*PARÁGRAFO PRIMEIRO:* As publicações a serem afixadas deverão ter prévia aprovação do presidente da Associação.

*PARÁGRAFO SEGUNDO:* O material de divulgação não poderá ser ofensivo a qualquer pessoa.

*PARÁGRAFO TERCEIRO:* Qualquer infração desta cláusula e seus subitens autorizará a empresa à imediata retirada dos avisos.

*PARÁGRAFO QUARTO:* A determinação do local de afixação do quadro de aviso e sua confecção incumbirão exclusivamente à empresa.

## **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIRETORES SINDICAIS DO SENALBA/CAXIAS DO SUL**

Serão dispensadas da assinatura ou registro de frequência ao trabalho, os diretores do SENALBA/CAXIAS DO SUL, 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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, 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 e com ciência, pela entidade sindical profissional à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

#### **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.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO AO SENALBA CAXIAS DO SUL**

Por decisão assemblear prévia, na qual foi permitida a ampla participação de filiados e não filiados, atendendo edital publicado na página inicial do site da entidade e aprovada por maioria simples, ficam todos os empregadores representados pelo Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos Centro Assistencial Vitória, em observância a tese de repercussão geral fixada no Tema 935 pelo Supremo Tribunal Federal, obrigados a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, e beneficiados, no todo ou em

parte, com a presente acordo coletivo , ante a “autonomia de vontade privada coletiva”, a respectiva Contribuição de Negocial devida à SENALBA CAXIAS , tendo o presente instrumento eficácia e força de título executivo extrajudicial.

A Instituição Empregadora descontará de seus funcionários a título de Colaboração com o Sindicato para fazer frente as suas despesas, conforme assembleia realizada na instituição, a contribuição de negocial , a empregadora vai descontar de seus empregados da categoria profissional representada pelo SENALBA Caxias do Sul – RS, o valor mensal de 0,7 (zero sete décimos por cento) da remuneração mensal, limitando se a R\$ 13,00 (treze reais).

*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 SEGUNDA:* Dos empregados admitidos a partir de 01/04/2024 até 31/03/2025, deverá ser descontado o mesmo índice em seu salário referente ao mês da contratação.

*PARÁGRAFO TERCEIRA:* 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 QUARTA:* Em consonância com o tema 935 do STF, fica consignado o prazo de oposição após a homologação da presente acordo coletivo que será divulgado no site da entidade sindical para que, individualmente, caso queira, o empregado possa apresentar à entidade sindical profissional manifestação contrária ao custeio sindical. Neste caso, fica ajustada que eventual manifestação deve ser entregue individualmente pelo próprio interessado, demonstrando inexistir vício de consentimento, diretamente no 6º andar (sala 604/605) da Avenida Julio de Castilhos nº 2020, na cidade de Caxias do Sul /RS, em documento escrito de próprio punho, contendo o nome completo, CPF, telefone pessoal, e-mail, razão social e CNPJ do empregador.

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

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

### **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRINCÍPIOS GERAIS DE NEGOCIAÇÃO**

A entidades da categoria econômica desenvolverão programas internos para assegurar os princípios da “Organização Internacional do Trabalho – OIT” quanto ao trabalho decente; o desenvolvimento sustentável considerando os princípios próprios das atividades econômicas, a qualificação profissional dos trabalhadores e o crescimento econômico e social; o respeito aos princípios e direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, entre os quais a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação; desenvolver práticas de proteção social, o diálogo social, a segurança no trabalho e a saúde do trabalhador.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CÂMERAS DE VIGILÂNCIA**

O uso de câmeras de vigilância estará restrito à segurança patrimonial e, eventual e transitoriamente, para fins de estudo da segurança e saúde no trabalho e da melhoria dos processos produtivos no trabalho, ficando proibida a divulgação de imagens registradas, com exceção das hipóteses de apresentação em juízo ou em procedimentos investigatórios junto a órgãos públicos.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONFIDENCIALIDADE**

Os empregados se comprometem a manter confidencialidade sobre todas as informações sensíveis e segredos vinculados a atividade desenvolvida pela empresa, durante e após o término do contrato de trabalho. A violação desta cláusula poderá resultar em medidas disciplinares e/ou ações legais apropriadas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO CONFLITO DE INTERESSES**

Os empregados deverão evitar qualquer situação de conflito de interesses que possa comprometer sua imparcialidade e lealdade à empresa. Qualquer potencial conflito de interesse deverá ser comunicado imediatamente à administração.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RESPONSABILIDADE POR DANOS**

Os empregados serão responsáveis por quaisquer danos causados à empresa devido a negligência, imprudência ou má-fé. A empresa se reserva o direito de descontar dos salários dos empregados os valores necessários para cobrir tais danos, conforme permitido pela legislação vigente.

*PARÁGRAFO ÚNICO:* Além disso, a ausência injustificada ou sem aviso prévio de 48 horas antes dos exames admissionais, de rotina ou demissionais terá seus valores descontados do funcionário.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO CONTROLE DE JORNALDA DE TRABALHO DE FORMA ELETRÔNICA**

É permitido que a empregadora venha a implementar e/ou utilizar o SISTEMA ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO, considerando o estabelecido na Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XXVI, que garante o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e na Portaria Nº 373 de 25 de Fevereiro de 2011 (DOU 28/02/2011) do Ministério do Trabalho e Emprego.

*PARÁGRAFO PRIMEIRO:* A empresa poderá implementar e manter o Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, aqui denominado simplesmente “Sistema de Ponto Eletrônico”, para controle da jornada de trabalho de seus empregados, devendo os mesmos registrarem corretamente os horários de entrada, saída e intervalos de repouso/refeição, através dos dispositivos computacionais disponibilizados (terminal de computador, notebook, celulares, tablets, smartphones, notebook e outros), observando-se o disposto no artigo 74, § 2º, da CLT.

*PARÁGRAFO SEGUNDO:* Conforme estabelecido no art. 3º da Portaria Nº 373 de 25.02.2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, esse “Sistema Alternativo Eletrônico” não admitirá:

I- restrições a marcação do ponto;

II- marcação automática de ponto;

III- exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV- a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Conforme § 1º do Artigo 3º da Portaria Nº 373, adicionalmente, esse “sistema de ponto eletrônico alternativo” para fins de fiscalização deverá:

I - encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta;

II - permitir a identificação de empregador e empregado;

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

IV – possibilitar a emissão dos seguintes documentos: AFD – Arquivo Fonte de Dados e AFDT – Arquivo Fonte de Dados Tratados.

*PARÁGRAFO TERCEIRO:* As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Ponto Eletrônico atende as exigências do artigo 74, § 2º, da CLT e o disposto no artigo 2º da Portaria Nº 373, de 25/02/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do REP – Registrador Eletrônico de Ponto.

}

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

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