

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001013/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/06/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR025086/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.104003/2020-26  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/06/2020

**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

RECREIO DA JUVENTUDE, CNPJ n. 88.649.660/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO HENRIQUE MARCHIORO;

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 2020 a 31 de março de 2021 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 entidade 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 2020, o salário normativo da categoria vigorará segundo o valor mínimo de R\$ 1.084,11 ( Hum mil, oitenta e quatro reais e onze centavos), a partir de 1º de setembro de 2020 R\$ 1.094,95 (Hum mil, noventa e quatro reais e noventa e cinco centavos) e a partir de 1º de dezembro/2020 R\$ 1.105,90 ( Hum mil, cento e cinco reais e noventa centavos), correspondentes à jornada máxima de 220h (duzentas e vinte horas) mensais/44h (quarenta e quatro horas) semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica garantido aos empregados contratados para cumprimento de jornada inferior a 220h (duzentas e vinte horas) mensais o salário normativo proporcional ao tempo de trabalho, segundo o valor mínimo previsto na presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos empregados que recebem salário superior ao piso normativo ora fixado é devida a incidência do índice de reajuste salarial fixado pelo presente acordo coletivo, segundo reza a cláusula quarta.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Em 1º de abril de 2020, os salários dos empregados contemplados com a presente negociação serão reajustados em valor equivalente a 3% (três por cento), os quais serão repassados nos meses de abril, setembro e dezembro.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O correspondente percentual de reajuste será aplicado sobre os salários vigentes a partir de 1º de abril de 2020, compensados, após todas as majorações salariais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o ano de 2021, o reajuste se dará mediante nova negociação com o Sincergs ou novo Acordo Coletivo.

#### CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO

O reajustamento salarial devido para o empregado admitido após a data-base revisanda terá como limite o salário reajustado do empregado exercente do mesmo cargo ou função admitido até o dia anterior a data-base revisanda.

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

<b>1ª Parcela</b>		<b>2ª Parcela</b>		<b>3ª Parcela</b>	
Admissão	Percentual	Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
abr/19	1%	set/19	1%	dez/19	1%
mai/19	0,91	out/19	0,91	jan/20	0,91
jun/19	0,83	nov/19	0,83	fev/20	0,83
jul/19	0,75	dez/19	0,75	fev/20	0,75
ago/19	0,66	jan/20	0,66	abr/20	0,66
set/19	0,58	fev/20	0,58	mai/20	0,58
out/19	0,50	mar/20	0,50	jun/20	0,50
nov/19	0,42	abr/20	0,42	jul/20	0,42
dez/19	0,33	mai/20	0,33	ago/20	0,33
jan/20	0,25	jun/20	0,25	set/20	0,25
fev/20	0,17	jul/20	0,17	out/20	0,17
mar/20	0,08	ago/20	0,08	nov/20	0,08

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

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

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE SALARIAL**

O clube empregador fica obrigado 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 OITAVA - PRAZO E FORMA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO**

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(as) empregado(as) prejudicado(as).

### **Salário produção ou tarefa**

## **CLÁUSULA NONA - EMPREGADOS COM SALÁRIO MISTO**

Os(as) empregados(as) que percebem o pagamento dos seus salários de forma mista, ou seja, salário fixo mais comissão ou ainda, salário sob comissão, sempre assegurado o salário normativo, terão direito:

- a) Ao pagamento do repouso semanal remunerado calculado sobre o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e, o resultado, multiplicado pelos domingos e feriados existentes no mês;
- b) Ao pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base ao cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;

Anotação na CTPS do(a) empregado(a) do percentual devido pelas comissões ajustadas.

## **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. 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.

### **Isonomia Salarial**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - IGUALDADE SALARIAL**

Fica estabelecido que não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos, conforme estabelece o artigo 461 da CLT.

### **Descontos Salariais**

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

Fica o empregador autorizado a descontar de seus empregados(as), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico.

PARÁGRAFO ÚNICO: A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvados os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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**

#### **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 10 (dez) anos ininterruptos 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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUEBRA DE CAIXA**

O(a) empregado(a) que exercer função de caixa ou tesoureiro, receberá juntamente com o pagamento do salário mensal, à título de quebra de caixa, a quantia equivalente a 10% (dez por cento) sobre o respectivo salário básico. Fica ressalvado o direito do(a) empregado(a) que já receber este adicional em percentual ou valor superior ao ora ajustado.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR**

O clube empregador deverá instrumentalizar meios apropriados de concessão de refeição aos empregados que exerçam jornada laboral diária igual ou superior a 6h (seis horas), optando por uma das seguintes hipóteses:

Manter refeitório/restaurante próprio ou terceirizado, próximo ao local de trabalho, subvencionando alimentação ao trabalhador, podendo descontar do empregado, em folha de pagamento, o valor máximo mensal de até R\$ 20,00 (vinte reais);

Conceder vale alimentação ao empregado no valor diário de R\$ 14,00 (quatorze reais), ficando autorizado o desconto em folha de até 20% (vinte por cento) do benefício;

Ficam ressalvados os direitos dos(as) empregados(as) que já percebem concessão de refeição mais vantajoso do que o ora ajustado.

Fica expressamente ajustado que o benefício ora entabulado, em qualquer das duas hipóteses, não será considerado como 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)”, como forma de incentivo do empregador para que propicie melhores condições de alimentação e saúde aos seus empregados.

## **Auxílio Transporte**

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

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

Aos empregados que façam uso de veículo próprio para se deslocar ao trabalho, o empregador poderá, facultativamente, mediante solicitação do trabalhador, disponibilizar o valor do vale transporte em vale combustível, o qual será creditado em cartão conveniado à empresa do ramo, a livre escolha do empregador, e tomado recibo do obreiro mensalmente.

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

Os(as) empregados(as) participarão do custeio do vale-transporte ou vale combustível com o percentual de 6% (seis por cento) do respectivo salário básico cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente.

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

Na hipótese do empregado utilizar cartão de transporte de propriedade do empregador, a exemplo do cartão "TEU" ou similares, a fim de aprovisionar o deslocamento próprio, mas cuja contribuição de 6% seja regularmente realizada pelo trabalhador, eventual saldo remanescente, quando da rescisão contratual, deve ser adimplido pela empresa ao respectivo emprego, lançando-se tal rubrica na rescisão, oportunidade em que compete ao trabalhador a devolução do cartão ao empregador.

É assegurado ao empregado(a) não se habilitar ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de 6% (seis por cento) sobre o seu salário básico se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO**

É facultado ao empregador instituir plano de saúde e odontológico para seus empregados, observados os termos de contrato a ser firmado com empresa que preste serviço desta natureza.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que optarem por participar do plano de saúde e odontológico 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 e odontológico poderão optar por aquele que vier a ser instituído pelo empregador, observadas as condições e os benefícios deste último.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Este benefício não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum efeito, e tampouco sofrerá incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregador também descontará em folha de seus funcionários a mensalidade dos sócios do Sindicato, desde que seja apresentado na escola o termo por escrito autorizando o referido desconto, devidamente assinado pelo empregado.

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

#### **Desligamento/Demissão**

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

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

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

O pagamento da rescisão contratual pode ser operada, a escolha do empregador, em dinheiro no ato da homologação e na presença do representante sindical ou, ainda, é facultada a comprovação do pagamento por meio de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica disponível ou depósito bancário em conta corrente do(a) empregado(a), desde que comprovada a compensação bancária, sendo inadmitido o depósito por envelope sem o devido acompanhamento do extrato bancário do trabalhador. É facultada, ainda, a utilização da conta não movimentável (conta salário), prevista na Resolução nº 3.402, do Banco Central do Brasil.

As homologações das rescisões contratuais poderão ser feitas na sede do SENALBA Caxias, sem custo, observando o prazo do art. 477 da CLT para pagamento das verbas rescisórias, podendo a homologação acontecer após esse prazo, o que não acarretará o pagamento da multa pelo empregador.

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

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

até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato, em caso de aviso prévio trabalhado;

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

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.

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;

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.

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.

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 TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE**

O(a) empregado(a) dispensado(a) sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que anteceder à data-base de 1.º de abril de cada exercício terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente à remuneração mensal. 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 nº 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 QUARTA - CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

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:

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;

Indicação da dispensa ou da exigência do cumprimento do aviso prévio, indicando, nesta hipótese, o horário do seu cumprimento;

Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;

Entrega da CTPS para atualização com contra recibo.

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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO DO AVISO PREVIO NA CTPS**

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 ÚNICO: O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos efeitos legais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO**

O(a) empregado(a) que pedir demissão está dispensado do cumprimento do aviso prévio trabalhado, sem qualquer desconto, se comprovar documentalmente novo emprego.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ao(a) empregado(a) despedido(a) imotivadamente, por iniciativa da empresa, que for incutido a cumprir aviso prévio trabalhado e se enquadrar na situação descrita na presente cláusula, fará gozo da mesma vantagem.

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

#### **Plano de Cargos e Salários**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS**

A adoção, revisão e/ou modificação de Planos de Cargos e Salários pelo empregador terá a participação dos(as) empregados(as) através de 1 (um) delegado eleito especialmente para tal fim em Assembleia Geral promovida pela entidade sindical profissional.

#### **Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO**

O empregador é estimulado, segundo princípios deste “*Acordo Coletivo de Trabalho*”, a viabilizar para os seus empregados a educação em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou “*in natura*” para quaisquer efeitos legais, inclusive para recolhimentos ao FGTS e Previdência Social, segundo literal disposição da Lei n.º 10.243 de 19 de junho de 2001 (DOU de 26-06-2001) que acrescentou novas disposições no art. 458 da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Se referido curso for custeado pelo empregador, o(a) empregado(a) beneficiado(a), mediante assinatura de termo de compromisso para a concessão do programa de aperfeiçoamento, obriga-se a permanecer vinculado contratualmente à empregadora pelo prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses, contados da conclusão do referido curso, não se desligando espontaneamente ou dando justo motivo para seu desligamento, nos termos do artigo 482 da CLT e outros previstos no ordenamento jurídico vigente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso o empregado participante não cumpra a obrigação estabelecida no parágrafo primeiro, compromete-se ele a indenizar a empregadora no valor correspondente à soma das parcelas faltantes para completar o período de 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso, ficando autorizado o desconto de referida quantia na rescisão contratual.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caso o valor da rescisão contratual não seja suficiente para o ressarcimento referido, o saldo remanescente será parcelado, através da emissão de boletos. As parcelas corresponderão até o número de meses faltantes para completar o período de 24 (vinte e quatro) meses.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora, sem justa causa, o empregado participante do benefício previsto no parágrafo primeiro fica isento da indenização prevista no presente artigo.

### **Estabilidade Mãe**

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

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

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

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

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

#### **Compensação de Jornada**

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

Durante estado de calamidade pública, ficam autorizadas a suspensão 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 suspenso poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

**Poderão adotar regime de compensação horária com o prazo final até 18 (dezoito) meses em períodos de epidemia, hipótese em que a duração normal diária não poderá ser ultrapassada em até 02 (duas) horas. Havendo rescisão, no caso do funcionário encontrar-se em débito com a jornada de trabalho, as horas serão abonadas em 50% (cinquenta por cento) pela empregadora, mas se pedir demissão, as horas faltantes serão descontadas no valor normal nas verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.**

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

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.

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.

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.

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.

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

O 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 TERCEIRA - DO 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.

A alteração será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

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 vivenciada em razão do estado de calamidade pública.

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.

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador, o qual deve ser realizado, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após ao retorno ao trabalho:

	<b>MOTIVOS</b>	<b>Nº DE DIAS</b>
<b>I -</b>	Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos	2 dias corridos
<b>II -</b>	Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos
<b>III -</b>	Nascimento de filho ou adoção (para o pai)	5 dias corridos
<b>IV -</b>	Acompanhar filho (até 6 anos) ao médico	20 horas por semestre
<b>V -</b>	Acompanhar filho PCD (qualquer idade) ao médico	20 horas por semestre
<b>VI -</b>	Acompanhar pai e/ou mãe ao médico	8 horas por ano
<b>VII -</b>	Doação de Sangue	1 dia por ano
<b>VIII -</b>	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
<b>IX -</b>	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias corridos
<b>X -</b>	Doença	Segundo atestado médico
<b>XI -</b>	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
<b>XII -</b>	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
<b>XIII -</b>	Vestibular e exames escolares	Dias de prova

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO MENOR

O(a) empregado(a) que tiver filho menor de idade e, portanto, dependente, internado em hospital, desde que tenha comprovante médico, está dispensado do trabalho, sem prejuízo da remuneração, pelo período de até 7 (sete) dias por semestre.

### Férias e Licenças

#### Duração e Concessão de Férias

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DAS FÉRIAS

O empregador deverá comunicar por escrito o início das férias, coletivas ou individuais, com antecedência mínima de 30 dias da data de seu início, não podendo coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de

compensação de repouso semanal, aplicável inclusive para os empregados que trabalham em regime de escala, à exceção dos(as) empregados(as) cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

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

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

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SALÁRIO DOS DIAS ANTERIORES AO PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

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

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

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

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

O empregador é obrigado a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES CLÍNICOS NA ADMISSÃO E DISPENSA**

Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para a admissão e dispensa de empregado, serão pagos pelo empregador e efetuados nos locais determinados pelo mesmo.

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

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ao empregado é permitido deslocar-se de casa para o trabalho e vice-versa já vestindo o uniforme, não sendo, portanto, obrigatória a colocação do mesmo no local de trabalho.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES NAS CIPAS**

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

### **Relações Sindicais**

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

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

As entidades representativas de classe da base territorial poderão utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais, desde que comuniquem a direção do clube previamente, 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.



## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - OBRIGATORIEDADE DA ENTREGA DA RAIS**

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

O SENALBA/CAX deverá solicitar por escrito, para que no prazo máximo de 5 (cinco) dias, o empregador proceda na entrega da RAIS.

Não atendida pelo empregador a solicitação, será devida multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do total da folha de pagamento dos salários pagos no mês de fevereiro anterior a vigência desta Convenção, para os respectivos Sindicatos.

### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIRETORES SINDICAIS**

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

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

Na entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados associados do sindicato da respectiva base territorial, os trabalhadores poderão eleger entre si, em processo realizado pelo competente órgão de classe, 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.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL AO SENALBA CAXIAS**

O empregador descontará de seus funcionários a título de Colaboração com o Sindicato – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL – a qual tem por finalidade gerar receita ao Sindicato para fazer frente às suas despesas, o valor mensal de 0,7% (zero sete décimos por cento) da remuneração mensal, limitada ao valor de R\$ 12,00 (Doze reais). O desconto ficará condicionado à autorização por escrito dos funcionários.

Os recolhimentos dos valores arrecadados em favor do Sindicato Acordante serão efetuados mediante depósito bancário na conta corrente do SENALBA. Tais recolhimentos serão efetuados até o dia 10 (dez) de cada mês.

O sindicato dos empregados consigna que, conforme deliberado na assembleia da categoria profissional, é assegurado o direito de oposição pelo empregado, manifestando individualmente e de forma presencial, em três vias e por escrito na sede do Senalba Caxias, situada na Avenida Júlio de Castilho, nº 2020, Edifício Jaguaribe, Sala 605, Bairro Centro, na cidade de Caxias do Sul (RS), em até 10 dias da publicação pela entidade laboral do extrato do Acordo Coletivo (ACT) em Jornal de grande circulação da área de abrangência da Convenção Coletiva.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

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

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

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES**

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores atinentes à categoria profissional representada e que não tenham sido reproduzidas, são ratificadas e mantidas, sendo vedado ao empregador extinguir ou reduzir vantagens que vêm concedendo aos seus empregados.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA PENAL**

O empregador que deixar de proceder aos recolhimentos das contribuições assistenciais devidas ao SENALBA/CAX nos prazos fixados, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês e multa em quantia equivalente a 10% (dez por cento) sobre o valor total devido em favor do Sindicato prejudicado.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

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

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a entidade sindical Profissional se obriga a formular proposta para o SINDICLUBES/RS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo.

As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 31/03/2021, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

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

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

**DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA/Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 e MPs 927, 928 e 936 de 2020.**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho trata de forma expressa da questão emergencial, como forma de garantir, positivamente, nas relações de trabalho afetadas pela pandemia mundial da Covid-19, observando as seguintes diretrizes:

1 – Adoção pelo empregador das medidas para minimizar a disseminação do vírus Covid-19 e preservar a saúde das pessoas, em especial, dos trabalhadores afetados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho;

2 – Reduzir os impactos econômicos gerados nas empresas pela pandemia, viabilizando que as empresas possam se manter em funcionamento após o transcurso da crise e a manutenção dos empregos;

3 – Colaborar com as autoridades pública federal, estadual e municipal, no sentido de garantir o cumprimento dos decretos e determinações de medidas de quarentena e isolamento;

4 – Recomendar às empresas da categoria econômica que priorizem o afastamento do trabalho das pessoas idosas, das portadoras de doenças crônicas e, também, que adotem um aperfeiçoamento das rotinas de saúde e segurança do trabalho;

5 – Frente à pandemia, haverá hipóteses nas quais o empregado poderá se ausentar do trabalho e considerar falta justificada o período de ausência: I - isolamento; II - quarentena; III - determinação de realização compulsória de: a) exames médicos; b) testes laboratoriais; c) coleta de amostras clínicas; d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou e) tratamentos médicos específicos; IV - estudo ou investigação epidemiológica; V - exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver (não se aplica às relações de emprego, por razões óbvias); VI - restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), por rodovias, portos ou aeroportos, conforme art. 3º e seu § 3º da Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

## **DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS**

1 – Durante o período em que vigente o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda ou outro que venha a ser publicado pelas autoridades governamentais, tem-se permitida a adoção de medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, entre as quais a redução proporcional de jornada de trabalho e salários com base nos dispositivos legais previstos na MP 936/2020 e nos termos das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, sendo que o tempo máximo, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 90 (noventa) dias.

2 – Empregador e empregado deverão firmar acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário nos termos da legislação vigente e também previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho, devendo ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração.

3 - O empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo, ciente de que na hipótese de não prestar a informação dentro do referido prazo, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada;

4 - Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, desde que haja a preservação do valor

do salário-hora de trabalho e que seja firmado por escrito acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

5 – A redução da jornada de trabalho e de salário, poderá ocorrer nos seguintes percentuais:

- a) 25% (vinte e cinco por cento);
- b) 50% (cinquenta por cento); ou
- c) 70% (setenta por cento).

6 - A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da data da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou, da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

7 - Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, poderá o empregador efetuar o pagamento de uma ajuda compensatória que não integrará, para qualquer finalidade, o salário devido pelo empregador e observará o seguinte:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015;

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

## **DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

1 – Durante o período em que vigente o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda ou outro que venha a ser publicado pelas autoridades governamentais, tem-se permitida a adoção de medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, sendo permitida a suspensão temporária do contrato de trabalho com base nos dispositivos legais e nos termos das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

2 - O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

3 – Empregador e empregado deverão firmar acordos individuais de suspensão temporária do contrato de trabalho devendo ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração.

4 - A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

5 - Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, podendo ser suprimido o vale-transporte, já que não haverá o deslocamento do empregado de casa para o trabalho.

6 - O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

7 - Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, às penalidades previstas na legislação em vigor; e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

8 – No caso do empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado e observará o seguinte:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

9 - No período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado receberá diretamente do Governo Federal o pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e renda, que será calculado de acordo com as regras e valores do seguro desemprego e não do seu salário contratual, na proporção de 70% (setenta por cento), desde que não esteja recebendo outro benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º O benefício emergencial de preservação do emprego e da renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia, mediante depósito bancário diretamente na conta do empregado(a) que deverá ser informada;

§ 2º: O benefício emergencial de preservação do emprego e da renda será de prestação mensal e devido a partir da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo;

II - a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo legal.

## **DA GARANTIA PROVISÓRIA DO EMPREGO**

1 - Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

2 - A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I – 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II – 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III – 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

3 - Não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

## **DAS FÉRIAS**

1 - Durante o estado de calamidade pública, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito horas), por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado, sendo que não poderão ser gozadas em períodos

inferiores a 5 (cinco) dias corridos; e II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

2 - Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

3 - Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do corona vírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

4 - Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no [art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).

Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.

5 - O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no [art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

6 - Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias. Na hipótese de pagamento de férias antecipadas a empregados que não tinham o período aquisitivo, fica autorizado o empregador a proceder no respectivo desconto nas rescisórias.

E, por estarem justas e devidamente acordadas, assinam o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e forma, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

**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**

**PAULO HENRIQUE MARCHIORO**

Presidente

**RECREIO DA JUVENTUDE**

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)



## **ANEXO II - VOTAÇÃO RECREIO DA JUVENTUDE 1**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - VOTAÇÃO RECREIO DA JUVENTUDE 2**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO IV - VOTAÇÃO RECREIO DA JUVENTUDE 3**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.