

# **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2023**

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS  
EM ACADEMIAS, ESCOLAS DE DANÇA, NATAÇÃO, ESTÚDIO DE PILATES,  
TREINAMENTO FUNCIONAL, CROSSFIT, CENTROS ESPORTIVOS E  
DEMAIS ENTIDADES DE NATUREZA ANÁLOGA 01-04-2023 até 31-03-2024**

### **1.- CATEGORIA PROFISSIONAL:**

**SENALBA CAXIAS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS,  
RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO  
PROFISSIONAL NO MUNICIPIO DE CAXIAS DO SUL**, estabelecida

na av. Julio de Castilhos nº 2020 ,Caxias do Sul (cep 95010-002), nesta cidade, inscrita no CNPJ sob nº 00.638.872/001-80, neste ato representado por seu Presidente, sr. Claiton Augusto Vargas Melo , brasileiro, inscrito no CPF sob o nº 802.681.100.34, residente e domiciliado cidade;

### **2.- CATEGORIA ECONÔMICA:**

**SECRASO / RS.- SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE  
ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO  
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, estabelecido na av. Ipiranga, n.º 550, Porto Alegre (CEP 90160-090), RS, telefones: (51) 3212-3133 inscrito no CNPJ/MF sob n.º 93.013.670/0001-23, neste ato representado pela Presidente, Sr. FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO, inscrito no CPF sob n.º **214.238.220-72**, residente e domiciliado na cidade **Porto Alegre/RS**. A Carta Sindical foi obtida em 19/06/1973, através do processo MTPS n.º 300.832/1972, no Livro nº 70, fls. 20.

### **CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2023 a 31 de março de 2024 e a data-base da categoria em 01º de abril.

## **CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria de empregados em entidades em academias, escolas de dança, natação, estúdio de pilates, treinamento funcional, crossfit, centros esportivos e demais entidades de natureza análoga, com abrangência territorial em todo o Estado do Rio Grande do Sul.

## **CAPÍTULO I SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

### **SEÇÃO I PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA 3ª – SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01º de abril de 2023 o salário normativo da categoria vigorará segundo o valor fixado para o 4º grupo do piso mínimo regional do Estado do Rio Grande do Sul, a que se refere o inciso V do Artigo 7º da Constituição Federal e Lei Complementar nº 103/2000 do RGS, ou seja, **R\$ 1.530,97 (um mil e quinhentos e trinta reais e noventa e sete centavos)**, na data do presente ajuste, correspondente a jornada máxima de 220h (duzentas e vinte horas) mensais / 44h (quarenta e quatro horas) semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados que recebem salário superior ao piso normativo, ora fixado, é devida a incidência do índice de reajustamento salarial fixado pela presente convenção coletiva de trabalho, segundo reza a cláusula quarta.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** A partir da data-base mais adicionais de insalubridade de 40% do salário mínimo nacional, para as funções, auxiliar geral e de limpeza.

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

### **SEÇÃO II REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA 4ª – REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, observando a sumula 374 do TST, terão seus salários majorados em **1º de abril de 2023**, em percentual equivalente a 100% da inflação medida pelo INPC/IBGE e acrescido de reajustamento real de 10%, a incidir sobre os salários reajustados segundo a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre SENALBA e SECRASO/RS no ano base de 2023

compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 02/01/2023 até 31/03/2023.

#### **CLÁUSULA 5ª – 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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 devido à razão de 1/12 (um doze avos) destes por mês trabalhado, contando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA 6ª – 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.

### **SEÇÃO III**

#### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

#### **CLÁUSULA 7ª – COMPROVANTE SALARIAL**

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

#### **CLÁUSULA 8ª – PRAZO E FORMA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO**

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(as) empregado(as) prejudicado(as). A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o SECRASO/RS para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

**SEÇÃO IV**  
**SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**  
**ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

**CLÁUSULA 9 – ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

**CLÁUSULA 10ª – 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 piso mínimo salarial, terão direito 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;

**SEÇÃO V**  
**DESCONTOS SALARIAIS**

**CLÁUSULA 11ª – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS**

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

**SEÇÃO VI**  
**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E**  
**CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

**CLÁUSULA 12ª – 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.

**CAPÍTULO II**  
**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

**SEÇÃO I**  
**ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

**CLÁUSULA 13ª – 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.

**SEÇÃO II**  
**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

**CLÁUSULA 14ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

**O trabalhador da limpeza tem direito ao pagamento de adicional em grau máximo.<sup>1</sup>**

**SEÇÃO III**  
**PRÊMIOS**

**CLÁUSULA 15ª – CONCESSÃO DE PRÊMIO**

É facultado ao empregador a concessão de verba paga a título de prêmio aos seus empregados, na forma do que dispõe o artigo 457 da CLT.

---

<sup>1</sup> De acordo com o item II da Súmula 448 do TST, a higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo, por não se equipararem à limpeza em residências e escritórios, dá direito ao pagamento de adicional em grau máximo.

## **CLÁUSULA 16ª – PRÊMIO ASSIDUIDADE**

Os empregadores deverão manter programa de premiação pela assiduidade, a qual visa recompensar os empregados que cumprem rigidamente com a jornada de trabalho contratual, sem ausências ao emprego.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As partes estabelecem que esta premiação tem caráter indenizatório e será paga mediante a concessão mensal de uma cesta básica ao trabalhador, na razão mínima de **R\$ 300,00 (reias reais)**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A entrega da respectiva cesta básica deve ser efetuada até o dia 10 do mês subsequente a apuração da assiduidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As partes estabelecem que o alcance das regras e mecanismos, estabelecidos para aferir a premiação, deve estar presente no âmbito de todos os setores de trabalho da empresa.

PARÁGRAFO QUARTO: Para que o empregado possa receber o prêmio assiduidade, o trabalhador não deve possuir atrasos (respeitada a tolerância legal diária), faltas, ausências, licenças, dispensas e demais afastamentos legais, justificados ou não; **EXCETO** nos seguintes casos:

- I. Acidente de trabalho;
- II. Licença maternidade;
- III. Licença paternidade;
- IV. Liberação sindical;
- V. Dispensa amamentação;
- VI. Dispensa para acompanhar filhos excepcionais;
- VII. Licença gala;
- VIII. Licença nojo;
- IX. Licença doação de sangue;
- X. Licença gestante;
- XI. Dispensa eleitoral;
- XII. Convocação para comparecimento à justiça;
- XIII. 1 (um) dia por mês ou dois turnos, comprovadamente para realizar tratamento de saúde;

PARÁGRAFO QUINTO: Fica perfeitamente estabelecido que a apuração da assiduidade e a concessão da cesta básica deve ser realizado mensalmente pelo empregador, ou um bonus em dinheiro .

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA 17ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

Fica facultado ao empregador, desde que por intermédio de acordo coletivo de trabalho específico, instituir Programa de Remuneração Variável, denominado de **Programa de Participação nos Resultados**, na forma da Lei 10.101/2000, como ferramenta de reconhecimento pelo alcance de metas, que visa estimular o atingimento dos resultados organizacionais, das equipes e de cada um dos empregados.

## **SEÇÃO**

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA 18ª – 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados que façam uso de veículo próprio para se deslocar ao trabalho, o empregador poderá, 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso seja mais conveniente para as partes, e desde que a pedido do empregado, o vale combustível poderá ser pago em dinheiro, a título de ajuda de custo, conforme autoriza o artigo 457, §2º da CLT, desde que a quantia paga seja, no mínimo, o mesmo valor que seria devido ao empregado em caso de utilização de transporte público.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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.

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

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

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

## **SEÇÃO VI**

### **AUXÍLIO SAÚDE**

#### **CLÁUSULA 19 – 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: É facultado ao empregador a cobrança da participação do empregado no custeio mensal do plano de saúde para aqueles empregados que dele optarem por participar, devendo ser observado 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 e fazer uso dos médicos disponibilizados na sede social e/ou, ainda, nos convênios mantidos pela entidade sindical.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados, sócios do SENALBA, poderão, ainda, aderir a alguma das modalidades de plano de saúde hospitalar/ambulatorial oferecidas pela entidade sindical, ficando, nesta hipótese, mediante prévia autorização, o empregador obrigado a descontar em folha de pagamento e fazer o repasse do respectivo valor, correspondente ao plano, à entidade sindical.

PARÁGRAFO QUINTO: Na hipótese do parágrafo quarto, o empregador deverá descontar do empregado e pagar a guia encaminhada à entidade até o dia 5 (cinco) do mês subsequente,



sob pena de recolhimento do valor acrescido de multa na razão de mais 1% (um por cento) por dia de atraso.

**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 20ª – PLANO ODONTOLÓGICO**

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

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

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos dentistas disponibilizados na sede social, poderá o empregado associado fazer uso de plano mantido/gerido pela entidade sindical.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Estabelecem as partes que este benefício não terá natureza salarial, não integrando o salário ou remuneração dos empregados para qualquer efeito, não sendo base de cálculo para as contribuições previdenciárias, fiscais ou depósitos do FGTS.

## **CAPÍTULO III**

### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

#### **SEÇÃO I**

#### **DESLIGAMENTO / DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA 21ª - 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 22ª - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Nas hipóteses de realização do ato de assistência e homologação da rescisão contratual pela entidade sindical, nos termos previstos na presente convenção, o pagamento da rescisão 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.

#### **CLÁUSULA 23ª - 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 24ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Em observância a natural hipossuficiência da relação de emprego, os convenentes estabelecem expressamente a OBRIGATORIEDADE do ato de assistência e homologação sindical junto ao sindicato profissional das rescisões contratuais para todos os trabalhadores pagantes da contribuição negocial sob pena de nulidade formal do rompimento contratual.

PARÁGRAFO ÚNICO: As instituições deverão apresentar no ato de assistência e homologação sindical das rescisões contratuais a relação de documentos elencados no site da entidade sindical.

## SEÇÃO II

### AVISO PRÉVIO

#### CLÁUSULA 25ª – AVISO PRÉVIO

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do empregador este fica obrigado a entregar para o(a) empregado(a), mediante recibo, carta do aviso prévio comunicando:

I - A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou se por justa causa em cuja hipótese deverá indicar o(s) motivo(s), sob pena desta se converter em despedida imotivada;

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

III - Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;

IV - entrega da CTPS para atualização com contra recibo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso do(a) empregado(a) recusar-se a dar recibo ao empregador na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na entidade, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo sindicato profissional para elidir qualquer pena.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando o aviso prévio for indenizado, por força da Instrução Normativa nº 15/2010 do MTE, o último dia da data projetada do aviso deve ser anotada na página relativa ao Contrato de Trabalho; e nas anotações gerais deve ser registrada a data do último dia efetivamente trabalhado.

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

PARAGRAFO QUARTO: **Para efeito desta cláusula nos pedidos de demissão, a demitida deverá trabalhar até o 10º (décimo) dia (data da demissão), se for exigido pelo empregador no ato da entrega do Aviso (o empregador deverá fazer uma ressalva no pedido de demissão apresentado pelo funcionário junto com a comprovação de novo emprego, e as duas partes deverão assinar). A não manifestação do empregador caracteriza-se como aceita a dispensa do cumprimento dos 10 (dez) dias de aviso prévio trabalhado sem recebimento do mesmo. O aviso prévio adicional será de 3 (três) dias a cada ano trabalhado. Nas demissões com aviso prévio trabalhado será sempre de 30 (trinta) dias e os demais serão indenizados. Nos pedidos de demissão não terá aviso prévio superior a 30 (trinta) dias.**

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA 26ª – TRABALHO INTERMITENTE**

É facultado ao empregador adotar a modalidade de contrato de trabalho intermitente, conforme previsão entabulada no artigo 443 da CLT.

## **CAPÍTULO IV**

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

#### **SEÇÃO I**

##### **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

### **CLÁUSULA 27ª – 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 Assembléia Geral promovida pela entidade sindical profissional.

#### **SEÇÃO II**

##### **QUALIFICAÇÃO / FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA 28ª – PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO**

As entidades empregadoras são estimuladas, segundo princípios desta “*Convenção Coletiva de Trabalho*”, a viabilizarem 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 29ª – 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.

### **SEÇÃO III**

#### **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

#### **CLÁUSULA 30ª – CONDIÇÕES ADVERSAS DO EMPREGADOR**

O empregador que não tiver condições temporárias de suportar os encargos decorrentes das relações de trabalho existentes poderá requerer ao SECRASO/RS, mediante comprovação do seu estado financeiro, a redução da jornada de trabalho dos seus empregados com proporcional redução salarial, o que poderá ser ajustado com a entidade sindical profissional através de “Convenção Coletiva de Trabalho” específica.

### **SEÇÃO IV**

#### **ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA 31ª – ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

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

#### **CLÁUSULA 32ª – ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

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

### **CAPÍTULO V**

#### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **SEÇÃO I**

#### **JORNADA DE TRABALHO E COMPENSAÇÃO**

### **CLÁUSULA 33ª – JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

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

PARÁGRAFO QUARTO: É facultado ao empregador adotar a jornada compensatória de 8h48min de trabalho de segunda à sexta, quando não houver trabalho aos sábados, o que implicará numa carga horária semanal de 44hs. O empregador deverá, obrigatoriamente, optar pela utilização de jornada compensatória ou banco de horas, não podendo fazer uso dos dois concomitantemente.

PARÁGRAFO QUARTO: É facultado aos empregadores adotarem o sistema da jornada de 12h (doze horas) de trabalho, com intervalo intrajornada de 1h (uma hora) para alimentação e repouso, o qual já estará nesta computado, por 36h (trinta e seis horas) de descanso, respeitado o limite de 44h (quarenta e quatro horas) semanais e o gozo do repouso semanal remunerado coincidente com um domingo por mês, para os homens e dois domingos para as mulheres. Nesta hipótese não haverá incidência do pagamento do adicional de horas extras.

PARÁGRAFO QUINTO: Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador 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.

### **CLÁUSULA 34ª – TROCA DE DIA DE FERIADO**

Nos termos do que faculta o artigo 611-A, inciso XI, da CLT, as entidades empregadoras ficam autorizadas a antecipar os feriados não religiosos federais, os quais serão comunicados por meio eletrônico aos respectivos trabalhadores e ao sindicato profissional, com antecedência mínima de 10 dias, sob pena de nulidade da antecipação.

## **SEÇÃO II**

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA 35ª – INTERVALO INTRAJORNADA**

É facultado aos empregadores a adoção do intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas, nos termos do inciso III, do art. 611-A, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O intervalo contratual intrajornada continuará sendo de uma

hora, no entanto seu gozo poderá ser reduzido em até meia hora para possibilitar a saída antecipada do empregado ou o início da jornada mais tarde, desde que seja de sua estrita vontade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O presente ajuste visa possibilitar a saída antecipada dos empregados ou o início da jornada mais tarde, em razão da redução do horário de intervalo, de forma que não poderá ser adotada quando houver prática habitual de horas extras, salvo nos casos sazonais para atendimento decorrente do crescimento de demanda.

### **SEÇÃO III**

#### **CONTROLE DE JORNADA**

#### **CLAUSULA 36ª – CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE PONTO**

Os empregadores sujeitos a disciplina da presente convenção estão autorizados a adotar o Sistema Alternativo de Controle de Jornada, nos termos da Portaria nº 373 de 25/02/2011, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, desde que observada as condições previstas no presente clausulamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Com a validação normativa do sistema alternativo eletrônico de ponto, os empregadores ficam desobrigados a usar o REP – Registro Eletrônico de Ponto – conforme Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, do MTE, respeitada a garantia jurídico constitucional do ato jurídico perfeito.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para a admissão do controle alternativo eletrônico de ponto, mister assegurar à entidade sindical profissional franqueada fiscalização, independente da fiscalização dos órgãos competentes, e que o sistema alternativo eletrônico não poderá admitir:

- I – restrições à marcação do ponto;
- II – marcação automática do ponto;
- III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV – alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para fins de fiscalização, o sistema eletrônico adotado pelos empregados verá observar as seguintes condições:

- I – estar livremente disponível no local de trabalho, em local de fácil acesso;
- II – permitir a identificação de empregado e empregador;
- III – possibilitar acesso diário aos empregados nos registros de ponto no decorrer do mês através de terminal de consulta;
- IV – permitir a impressão eletrônica do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** No ato de fiscalização por parte da entidade sindical profissional ou, ainda, por órgãos de fiscalização competentes, deverá o empregador apresentar Termo de Responsabilidade Técnica, que garanta o cumprimento técnico das disposições contidas na presente cláusula, assim como as exigências do artigo 3º da Portaria nº 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A adoção do sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, na forma antes definida, decreta a inexigibilidade da utilização do Registro Eletrônico de Ponto – REP, em face do que dispõe os artigos 2º e 3º da Portaria nº 373/2011.

## **SEÇÃO IV FALTAS**

### **CLÁUSULA 37ª – ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

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

### **CLÁUSULA 38ª - 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 39ª - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)**

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

|              |  |                         |
|--------------|--|-------------------------|
| <b>II -</b>  | Casamento ou escritura de união estável                        | <b>5 dias uteis</b>     |
| <b>III -</b> | <b>Nascimento de filho (para o pai)</b>                        | <b>7 dias uteis</b>     |
| <b>IV -</b>  | Acompanhar filho (até 14 anos) ao médico                       | <b>44 horas por ano</b> |
| <b>V -</b>   | <b>Acompanhar filho PCD (qualquer idade) ao médico</b>         | <b>32 horas por ano</b> |
| <b>VI -</b>  | <b>Acompanhar filho ate 15 anos de idade em hospitalização</b> | <b>44 horas por ano</b> |



|               |  |                              |
|---------------|--|------------------------------|
| <b>VII -</b>  | Acompanhar cônjuge/companheiro<br>Pai ou mãe/hospitalizado                             | 3 dias uteis                 |
| <b>VIII -</b> | Acompanhar pai e/ou mãe ao médico  | 10 horas por ano             |
| <b>IX -</b>   | Dia pela valorização profissional( folga no mes de aniversario , sem prejuizo salarial | 1 dia por ano                |
| <b>X -</b>    | Alistamento militar e eleitoral  | 2 dias corridos              |
| <b>XI -</b>   | Falecimento de Familiares (avós e sogros)  | 2 dias <b>úteis</b>          |
| <b>XII -</b>  | Doença   | Segundo atestado médico      |
| <b>XIII -</b> | Acidente do Trabalho (Guia CAT)  | Segundo atestado médico      |
| <b>XIV -</b>  | Comparecimento em Juízo  | Segundo comprovante judicial |
| <b>XV -</b>   | Vestibular e exames escolares  | Dias de prova                |

**PARAGRAFO PRIMIRO: VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL , SERA CONCEDIDO NO MES DE ANIVERSARIO , UM DIA DE FOLGA , REMUNERADA AO TRABALHADOR. .**

**PARAGRAFO SEGUNDO: aos trabalhadores até três dias de licença, a cada 12 meses de trabalho, para realização de exames preventivos de câncer.**

**PARAGRAFO TERCEIRO:** A comunicação ao empregador deve ser realizado, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após ao retorno ao trabalho. Todavia, excepcionalmente na hipótese do afastamento ser superior a 7 (sete) dias, o empregado fica **OBRIGADO a comunicar o empregador imediatamente** quando da concessão do respectivo atestado.

## **SEÇÃO V SOBREAVISO**

### **CLÁUSULA 40ª – E-MAILS, MENSAGENS DE TEXTO e AFINS**

O empregado poderá responder e-mails, mensagens de texto e afins encaminhadas pelo empregador ou demais colegas, referente ao trabalho, fora jornada de trabalho, sem que seja considerado tempo à disposição do empregador.

## **CAPÍTULO VI FÉRIAS E LICENÇAS**

### **SEÇÃO I DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA 41ª – INÍCIO DAS FÉRIAS**

O empregador deverá comunicar por escrito início das férias, coletivas ou individuais, com antecedência mínima de 30 dias da data de seu início, sendo vedado que o período de férias tenha início dois dias antes de feriados ou dia de repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As férias são concedidas por ato do empregador, conforme artigo 134 da CLT, e, portanto, sua concessão se dará sempre na época em que melhor atenda os seus interesses.

#### **CLÁUSULA 42ª - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 01 ANO**

As empresas que concederem férias coletivas aos seus empregados(as), contratados(as) há menos de 12 (doze) meses, oportunizarão à 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.

### **CAPÍTULO VII**

#### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

##### **SEÇÃO I**

#### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA 43ª – PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA 44ª – USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME E EPI’S**

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 uso de EPI’S fornecidos pelo empregador é obrigatório e a

injustificada não utilização implica em falta grave, passível de advertência disciplinar. O acúmulo de advertências e suspensões pela reincidência na mesma falta poderá gerar a dispensa por justa causa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso não haja a devolução do uniforme quando da rescisão contratual, o valor da vestimenta poderá ser descontada das verbas rescisórias.

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

## **SEÇÃO II**

### **COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

#### **CLÁUSULA 45ª – ELEIÇÕES NAS CIPA'S**

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

## **SEÇÃO III**

### **EXAMES MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA 46ª – 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.

## **CAPÍTULO VIII**

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

## **SEÇÃO I**

### **ACESSO A INFORMAÇÕES E LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA 47ª – QUADRO DE AVISOS**

A SENALBA, o SECRASO/RS e/ou os sindicatos profissionais da base territorial, com prévia autorização do empregador, poderão utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais para fazer divulgações sindicais e aproximar a classe operária da vida sindical, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja. \_\_\_\_\_

## **SEÇÃO II**

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA 48ª – DIRETORES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA 49ª – DELEGADO SINDICAL**

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

#### **CLÁUSULA 50ª – 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.

## **SEÇÃO III**

### **CUSTEIO SINDICAL**

#### **CLÁUSULA 51ª – CONTRIBUIÇÃO AO SENALBA CAXIAS**

Por decisão assemblear prévia, na qual foi permitida a ampla participação de filiados e não filiados, atendendo edital publicado na página inicial do site e em jornal de ampla circulação, aprovada por maioria simples, ficam todos os empregadores representados pelo

SECRASO/RS, obrigados a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, anuentes e beneficiados, no todo ou em parte, com a presente convenção, ante a “autonomia de vontade privada coletiva” tomada a termo em assembleia geral de trabalhadores, a respectiva Contribuição de Inclusão Social devida o SENALBA, obedecendo, assim, TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDOTA DE Nº XXXX/2023 firmado com o MPT, com eficácia e força de título executivo extrajudicial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A contribuição a que se refere o *caput* da presente cláusula será de **APENAS 6% do salário já reajustado** .

PARÁGRAFO SEGUNDO: O recolhimento da Contribuição de Inclusão Social devida a SENALBA CAXIAS deverá ser efetuado em guia própria fornecida pelo sindicato e com vencimento, respectivamente, no dia **xx/xx/2023** ,devendo o empregador informar o valor do desconto, antes da data do respectivo vencimento, pelo [senalbacaxias@senalbacaxias.com.br](mailto:senalbacaxias@senalbacaxias.com.br)

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em observância a Nota Técnica (CONALIS) nº 02/2018 do Ministério Público do Trabalho, órgão oficial de controle da atuação sindical, que entende perfeitamente legal a previsão, em norma coletiva, de contribuição devida pela categoria, desde que aberto prazo para manifestação em contrário dos trabalhadores, os convenientes estabelecem o prazo de **xx/xx/2023 a xx/xx/2023**, para que os empregados apresentem eventuais manifestações diretamente no **6º andar avenida Julio de Castilhos, nº 2020, cidade Caxias do Sul** em documento entregue pessoalmente, escrito de próprio punho, contendo o nome completo, CPF, telefone pessoal, e-mail, razão social e CNPJ do empregador.

PARÁGRAFO QUINTO : No acaso do empregador se imiscuir de solicitar a guia, informando o valor do desconto, conforme parágrafo segundo, a contribuição será cobrada segundo o cálculo realizado sobre a folha de pagamento do mês de agosto, fornecido nos termos da cláusula 49ª.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Cabe ao empregado apresentar ao empregador sua manifestação, com protocolo da entidade sindical.

PARÁGRAFO OITAVO: O empregador que, solicitado a guia, deixar de proceder aos recolhimentos da Contribuição de Inclusão Social devida à SENALBA, 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 da federação profissional.

**PARAGRAFO NONO: 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.**

## **CLÁUSULA 52ª – CONTRIBUIÇÃO AO SECRASO/RS**

Os empregadores ficam obrigados a recolher para o SECRASO/RS, às suas expensas, a quantia correspondente a 4% (quatro por cento) do total bruto da folha de março/2020 dos seus empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A quantia resultante desta obrigação deverá ser recolhida ao SECRASO-RS em 2 parcelas, sendo 2% (dois por cento) do total bruto da folha de pagamento de seus empregados de março de 2020, até o dia 10 de agosto de 2020 e, 2% (dois por cento) do total bruto da folha de pagamento de seus empregados de março de 2020, até o dia 10 de setembro de 2020. Devendo ser considerado como valor mínimo de contribuição a quantia de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) para aqueles com folha bruta até R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO: O recolhimento da Contribuição Assistencial devida ao SECRASO-RS deverá ser efetuado em guia própria fornecida pelo sindicato.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As pessoas jurídicas que não possuam empregados pagarão Contribuição Assistencial mínima ao SECRASO-RS no valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais).

PARÁGRAFO QUARTO: O empregador que deixar de proceder aos recolhimentos da contribuição assistencial devida ao SECRASO-RS, 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 sindicato patronal.

PARÁGRAFO QUINTO: A contribuição assistencial identificada por essa cláusula é obrigatória para toda a categoria conforme decisão, votada por unanimidade, na assembleia realizada em 06 de abril de 2020, na qual restou decidida pela sua extensão para as entidades que firmarem acordo coletivo com o sindicato laboral.

PARAGRAFO SEXTO: A inobservância do procedimento ora estabelecido implicará em incidência de multa em desfavor do empregador na razão de 2% (dois por cento) da folha de pagamento do mês de março.

## **CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **CLÁUSULA 53ª – QUADRO DE AVISOS/MEIOS ELETRÔNICOS**

O SENALBA/CAXIAS, o SECRASO/RS e/ou os sindicatos profissionais da base territorial, com prévia autorização do empregador, poderão utilizar os quadros de aviso ou outro meio eletrônico das unidades operacionais para fazer divulgações sindicais e aproximar a classe operária da vida sindical,

vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

#### **CLÁUSULA 54ª – CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO**

A presente convenção coletiva de trabalho é resultado de ampla negociação coletiva em momento de muitas dificuldades para as categorias convenentes, de instabilidade política e legislativa e de claro enfraquecimento das entidades sindicais, o que visou, através do presente ajuste, proporcionar equilíbrio destas dificuldades. Assim, foram estabelecidas cláusulas que se constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e cláusulas que se constituem em contrapartidas às entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

#### **CLÁUSULA 55ª – PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

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

#### **CLÁUSULA 56ª - BENEFÍCIOS SOCIOS E CONTRIBUINTES**

Todas as condições de trabalho e benefícios estabelecidas no presente Ato Normativo conquistadas pelo Sindicato serão disponibilizadas somente aos sócios e contribuintes.

Parágrafo Único – Com execução do reajuste salarial.

### **SEÇÃO II**

#### **APLICAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA 57ª – MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES**

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

#### **CLÁUSULA 58ª – DIREITOS E DEVERES**

Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais

direitos e deveres individuais e coletivos das partes Convenientes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

Caxias do Sul, 0

---

**CLAITON AUGUSTO**  
**VARGAS MELO**  
SENALBA CAXIAS

---

**Francisco Renato Castro Peixoto**  
  
SECRASO/RS