

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Artigo 7º, inciso XXVI / CF

Artigo 611 ao 625 / CLT

## CATEGORIA PROFISSIONAL EM GERAL

01-04-2017 até 31-03-2018

### 1.- CATEGORIA PROFISSIONAL:

**FESENALBA / RS.- FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, estabelecida na av. Dr. Carlos Barbosa, nº 926, Medianeira (cep 90880-000), nesta Capital, inscrita no CNPJ sob nº 05.208.719/0001-36, neste ato representado por seu Presidente, sr. ANTONIO JOHANN, brasileiro, casado, advogado, inscrito no CPF/MF sob o nº 078.119.500-49, residente e domiciliado nesta Capital/RS;

### 2.- CATEGORIA ECONÔMICA:

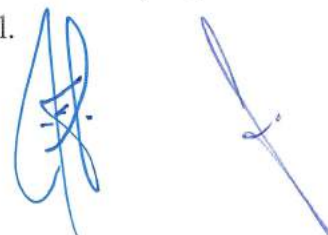
**SECRASO / RS.- SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, estabelecido na av. Ipiranga, n.º 550, Porto Alegre (CEP 90160-090), RS, telefones: (51) 3212-3133 inscrito no CNPJ/MF sob n.º 93.013.670/0001-23, neste ato representado por seu Presidente, Dr. RONI ÂNGELO FERRARI, portador do CIC sob n.º 283.995.440-00, residente e domiciliado nesta Capital. 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 PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2017 a 31 de março de 2018 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional, com abrangência territorial em todo o Estado do Rio Grande do Sul.



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

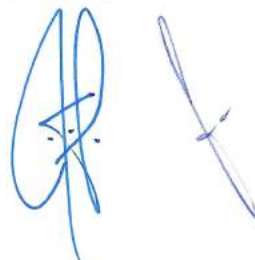
**SEÇÃO I**  
**PISO SALARIAL**

**CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01º de abril de 2017 o salário normativo da categoria vigorará segundo os valores e funções a seguir aduzidos, pelo que, a partir desta data os(as) empregados(as) representados(as), não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido:

**I – Estabelecimentos de Educação Infantil e/ou Creches Comunitárias/Assistenciais:**

	<b>CARGO / FUNÇÃO</b>	<b>CARGA HORÁRIA</b>	<b>PISO</b>
A.-	<b>Empregados em Geral</b> (administrativos, etc)	220h	<b>RS 1.030,79</b>
		180h	R\$ 843,37
		150h	R\$ 702,81
		120h	R\$ 562,24
		100h	R\$ 468,54
B.-	<b>Recepcionista</b>	220h	<b>RS 1.030,79</b>
C.-	<b>Coordenadora</b> (de creches comunitárias/assistenciais)	220h	<b>RS 1.440,26</b>
D.-	<b>Técnico de Desenvolvimento Infantil</b> (profissional técnico de educação infantil, instrutor, recreacionista e/ou monitor já qualificado conf. a LDBN, sendo exigido 1 (um) para cada entidade)	220h	<b>RS 1.373,64</b>
		180h	R\$ 1.123,88
		150h	R\$ 936,57
		120h	R\$ 749,25
		100h	R\$ 624,38
E.-	<b>Auxiliar de Desenvolvimento Infantil / Auxiliar de Educador Social</b> (profissional de apoio na educação infantil, instrutor, recreacionista e/ou monitor não qualificado conf. a LDBN, inclusive atendente de creche e auxiliar de recreacionista)	220h	<b>RS 1.030,79</b>
		180h	R\$ 843,37
		150h	R\$ 702,81
		120h	R\$ 562,24
		100h	R\$ 468,54
F.-	<b>Educador Social</b>	220h	<b>RS 1.373,64</b>
		180h	R\$ 1.123,88
		150h	R\$ 936,57
		120h	R\$ 749,25
G.-	<b>Cozinheira</b>	220h	<b>RS 1.030,79</b>
H.-	<b>Auxiliar de Cozinha</b>	220h	<b>RS 991,43</b>
I.-	<b>Servente</b> (auxiliar de limpeza)	220h	<b>RS 984,00</b>
J.-	<b>Porteiro / Caseiro</b>	220h	<b>RS 1.030,79</b>





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

	<b>CARGO / FUNÇÃO</b>	<b>CARGA HORARIA</b>	<b>PISO</b>
A.-	<b>Empregados em Geral</b> (administrativos, etc)	220h	<b>R\$ 1.030,79</b>
		180h	R\$ 843,37
		150h	R\$ 702,81
		120h	R\$ 562,24
		100h	R\$ 468,54
B.-	<b>Recepcionista</b>	220h	<b>RS1.030,79</b>
C.-	<b>Coordenadora</b>	220h	<b>RS 1.440,26</b>
D.-	<b>Instrutor de Nível Superior</b> (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade prescindir de formação de nível superior)	220h	<b>RS 3.382,85</b>
		180h	R\$ 2.767,78
E.-	<b>Instrutor de Nível Médio</b> (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade NÃO prescindir de formação de nível superior)	220h	<b>RS 1.314,61</b>
		180h	R\$ 1.075,59
F.-	<b>Tutor em EAD</b>	220h	<b>RS 3.493,69</b>
G.-	<b>Educador Social de Nível Superior</b> (profissional que atue na área de assistência social e cuja atividade NÃO prescindir de formação de nível superior)	220h	<b>RS 1.373,64</b>
		180h	R\$ 1.123,88
		150h	R\$ 936,57
		120h	R\$ 749,25
		100h	R\$ 624,38
H.-	<b>Educador Social de Nível Médio</b> (profissional que atue na área de assistência social e cuja atividade NÃO prescindir de formação de nível superior)	220h	<b>RS 1.030,88</b>
		180h	R\$ 843,45
		150h	R\$ 702,87
		120h	R\$ 562,29
		100h	R\$ 468,58
I.-	<b>Operador de Videomonitoramento</b>	220h	<b>RS 1.228,78</b>
J.-	<b>Auxiliar de Videomonitoramento</b>	220h	<b>RS 1.153,25</b>
K.-	<b>Mãe Social / Instrutor Social</b>	220h	<b>RS 1.373,64</b>
L.-	<b>Cuidador de Idosos</b>	220h	<b>RS 1.030,79</b>
M.-	<b>Cozinheira</b>	220h	<b>RS 1.030,79</b>
N.-	<b>Auxiliar de Cozinha</b>	220h	<b>RS 991,43</b>
O.-	<b>Servente</b> (auxiliar de limpeza)	220h	<b>RS 984,00</b>
P.-	<b>Porteiro / Caseiro</b>	220h	<b>RS 1.030,79</b>

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

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

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 QUARTA – REAJUSTAMENTO SALARIAL

Em 01º de abril de 2017 os salários dos empregados contemplados com a presente negociação serão reajustados em valor equivalente a **4,57% (quatro virgula cinquenta e sete por cento)**.

PARÁGRAFO ÚNICO: O correspondente percentual de reajuste será aplicado sobre os salários reajustados segundo a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a FESENALBA/RS e o SECRASO/RS no ano de 2016 (Processo MTE-SRTE-RS nº 46218.007123/2016-01) compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 02/04/2016 até 31/03/2017.

### 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.

ADMISSÃO	PERCENTUAL	ADMISSÃO	PERCENTUAL
Abril de 2016	4,57%	Outubro de 2016	2,28%
Maio de 2016	4,18%	Novembro de 2016	1,90%
Junho de 2016	3,80%	Dezembro de 2016	1,52%
Julho de 2016	3,42%	Janeiro de 2017	1,14%
Agosto de 2016	3,04%	Fevereiro de 2017	0,76%
Setembro de 2016	2,66%	Março de 2017	0,38%

### 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.



### **SEÇÃO III**

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

##### **CLÁUSULA SÉTIMA – 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 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(s). 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**

##### **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 piso mínimo salarial, terão direito:

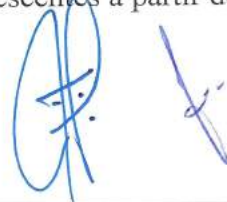
- I - Ao pagamento do repouso semanal remunerado calculado sobre o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e, o resultado, multiplicado pelos domingos e feriados existentes no mês;
- II - Ao pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio 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;
- III - Anotação na CTPS do(a) empregado(a) do percentual devido pelas comissões ajustadas.

### **SEÇÃO V**

#### **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA – PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ**

As entidades da categoria econômica que mantenham programas próprios ou conveniados com vistas à orientação e formação profissional de adolescentes a partir de 14 (quatorze) anos



de idade completos e até aos 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser contratados para a prestação laboral, recebendo em contraprestação o pagamento do salário mínimo vigente, o qual será reajustado, automaticamente, sempre que o Governo Federal o majorar.

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

## **SEÇÃO VI REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DOS INSTRUTORES**

O pagamento de repouso semanal remunerado dos Instrutores será feito com base no número de horas de instrução que realizarem na semana, acrescido de mais 1/6 (um sexto) por semana a título de repouso semanal remunerado. O pagamento far-se-á mensalmente, considerando para este efeito cada mês constituído de 4,5 (quatro semanas e meia) de prestação laboral mensal.

## **SEÇÃO VII DESCONTOS SALARIAIS**

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

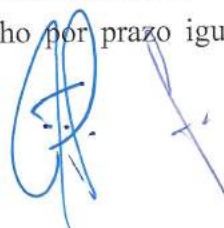
Ficam os empregadores autorizados a descontar de seus empregados(as), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº130 de 17/09/2003 e Decreto nº4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, 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.

## **SEÇÃO VIII 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – SALÁRIO DOS INSTRUTORES NOS PERÍODOS DE REDUÇÃO DE ATIVIDADES**

Quando sobrevier redução das atividades em cursos livres o salário dos Instrutores, em tais períodos, será pago pelo valor da média dos últimos 12 (doze) meses, bem como o pagamento do 13º Salário.

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

#### **SEÇÃO I 13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 13º SALÁRIO NO AUXÍLIO DOENÇA**

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

#### **SEÇÃO II GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – CARGO EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA**

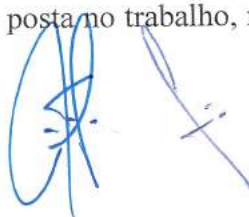
O(a) empregado(a) que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 5 (cinco) anos ininterruptos, ou por 10 (dez) anos intercalados, na mesma entidade empregadora, caso deixar de exercê-la, terá o valor desta comissão ou gratificação incorporado ao seu salário básico. Ao readquirir outra função comissionada ou gratificada, a nova comissão ou gratificação será compensada com o valor da comissão ou gratificação já incorporada ao seu salário básico.

PARÁGRAFO ÚNICO: Esta vantagem fica extinta para os(as) empregados(as) que vierem a exercer cargo em comissões ou função gratificada após 1º de abril de 2003.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – GRATIFICAÇÃO ESPECIAL**

Fica facultado ao empregador, segundo o valor que lhe aprovar, desde que de forma equânime, gratificar os trabalhadores nos seus dias de aniversário, bem como no final de ano, independente da Gratificação Natalina.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A gratificação ora prevista possui caráter indenizatório, como forma de compensar o tempo de serviço e a dedicação posta no trabalho, não tendo, portanto,



natureza salarial e incidência em FGTS e Previdência Social.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Poderá, também o empregador, conceder folga aos trabalhadores por ocasião dos dias de aniversário, não necessariamente na data, mas no mês relativo ao aniversário ou, alternativamente, no mês subsequente, observadas as condições de trabalho.

### **SEÇÃO III ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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 IV ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

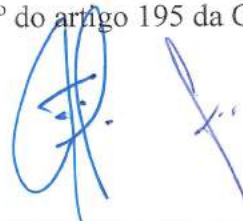
Para os(as) empregados(as) admitidos(as) até 31 de março de 2003, o empregador pagará, a partir de 01 de abril de 1980, adicional de tempo de serviço no emprego em quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do salário-básico do(a) empregado(a) que, a partir de 01 de abril de 1975 tenha completado ou vier a completar 5 (cinco) anos de serviço no emprego e, assim sucessivamente a cada 5 (cinco) anos de serviços para o mesmo empregador, limitado o montante no máximo de 35% (trinta e cinco por cento) de incidência. Ficam ressalvados os direitos dos(as) empregados(as) que já percebem adicional de tempo de serviço mais vantajoso do que o ora ajustado.

### **SEÇÃO V ADICIONAL DE INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE**

Os(as) trabalhadores(as) que laborem em locais ou em condições perigosas e/ou insalubres deverão perceber os respectivos adicionais, incumbindo-se a empresa em contratar profissional habilitado (médico do trabalho ou engenheiro do trabalho) para realizar perícia técnica, a fim de avaliar os agentes envolvidos, bem como o grau de exposição do(a) trabalhador(a).

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de omissão da entidade empregadora é facultado a entidade sindical exercer o direito facultado no parágrafo 1º e 2º do artigo 195 da CLT.





## SEÇÃO VI OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – QUEBRA DE CAIXA

O(a) empregado(a) que exercer única e exclusivamente o cargo ou função de caixa, 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.

## SEÇÃO VII AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – REFEIÇÕES

O empregador que contar com mais de 40 (quarenta) empregados no mesmo local de trabalho deverá possuir local apropriado para as refeições de seus empregados, sempre que o intervalo para as refeições for inferior a 2h (duas horas).

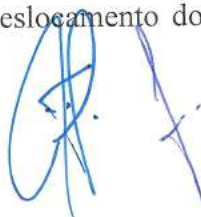
PARÁGRAFO PRIMEIRO: É facultado ao empregador fornecer aos seus empregados vale-refeição ou vale-alimentação subvencionados quando não houver refeitório próprio com fornecimento de refeições também subvencionadas, para auxiliar nos gastos de alimentação de seus empregados. Fica registrado como sugestão para as entidades-empresas que já fornecem o vale-alimentação e/ou refeição, independentemente desta convenção, o valor do reajuste na mesma data e no mesmo percentual da reposição salarial aqui celebrado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica expressamente ajustado que a opção do empregador fornecer vale-refeição ou vale-alimentação subvencionado, 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 a seus empregados.

## SEÇÃO VIII AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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: 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 TERCEIRO: 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.

PARÁGRAFO QUARTO: 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 QUINTO: É assegurado ao empregado(a) não habilitar-se 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.

PARÁGRAFO SEXTO: 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 IX AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – PLANO DE SAÚDE

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que optarem por participar do plano de saúde obrigatoriamente deverão participar do custeio mensal, observados os termos do contrato firmado pelo empregador com a operadora do plano de saúde.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aqueles empregados atualmente vinculados a planos de saúde poderão optar por aquele que vier a ser instituído pelo empregador, observadas as condições e os benefícios deste último.





PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese de ser instituído plano de saúde, este benefício não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum efeito, e tampouco sofrerá incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – PLANO ODONTOLÓGICO**

As empresas poderão contratar, na qualidade de estipulante subsidiária, plano odontológico.

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.

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

### **SEÇÃO X AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – CRECHE PARA OS FILHOS DAS EMPREGADAS**

O empregador, onde trabalharem 30 (trinta) ou mais empregadas, adotará o sistema de reembolso-creche, cobrindo integralmente as despesas efetuadas com o pagamento de creche de livre escolha da empregada mãe, pelo menos até 06 (seis) meses de idade da criança. Esta indenização será efetuada mediante a comprovação de matrícula, valores devidos e frequência na creche. Fica excluído o empregador que mantenha convenio com creche próxima do local de trabalho ou que possua creche própria.

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

#### **SEÇÃO I DESLIGAMENTO / DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de o empregador não pagar as verbas rescisórias nos prazos anteriormente estabelecidos, pagará multa equivalente a 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 TRIGÉSIMA - DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

No ato do pagamento das verbas rescisórias, o empregador deverá entregar, para ter direito a assistência sindical, os seguintes documentos:

I - Carta de Preposto com poderes específicos para representar a empresa no ato da homologação ou contrato social;

II - Apresentação da carta-aviso (aviso prévio);



III - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias, segundo o modelo de TRCT previsto no anexo I da portaria nº 1.057, de 06 de julho de 2012, do MTE (**HOMOLOGNET**), acompanhado do Termo de Homologação, em 05 vias, consoante anexo VII da mesma portaria, **obrigatória a partir de 31/01/2013**, sob pena de não ser realizado o ato de assistência sindical;

IV - Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado;

V - Guias de Recolhimentos (GR) do FGTS e de Contribuição Social, prevista no art. 1º, da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, devidos na vigência do contrato de trabalho;

VI - Comprovante de pagamento, na rescisão sem justa causa, da indenização do FGTS, na alíquota de 40% (quarenta por cento), e da Contribuição Social, na alíquota de 10% (dez por cento), incidentes sobre o montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratórios, não se deduzindo, para o cálculo, saques ocorridos;

VII - Relação de Empregados (RE) e o extrato do FGTS atualizado;

VIII - CTPS do empregado devidamente atualizada;

IX - Seguro-desemprego - CD;

X - Exame médico demissional na forma do inciso 7.1, da NR-7 - Exame Médico, com a redação dada pela Portaria n.º SSMT 12, de 06.06.83 (Portaria n.º 3214 de 08.06.78) e Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP do empregado exposto e/ou sujeito a agentes nocivos, químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou a integridade física, para fins de concessão de aposentadoria especial, segundo determinação da Instrução Normativa INSS/DC nº 78, de 16/07/2002 (DOU de 18/07/02), art. 188, inciso VI;

XI - **Será obrigatória** a apresentação da “Chave de Conectividade”, atualizada, relativa ao FGTS, fornecida pela Caixa Econômica Federal.

XIII - No caso do(a) empregado(a) receber remuneração variável (horas extras, adicional noturno, comissões, etc.), o empregador deverá elaborar no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, no mínimo em 3 (três) vias, demonstrativo destas parcelas pagas nos últimos 12 (doze) meses para demonstrar o cálculo das integrações feitas no salário do(a) empregado(a).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE**

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

## SEÇÃO II AVISO PRÉVIO

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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:

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 ÚNICO: 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## SEÇÃO III

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

As entidades empregadoras que tiverem interesse na contratação de trabalho por prazo determinado na forma das disposições legais da Lei n.º 9.601, de 21/01/98 e do Decreto n.º 2.490, de 04/02/98, deverão, individualmente, encaminhar pedido para o SECRASO-RS, instruído com a documentação exigida no respectivo Decreto, para oportuna negociação coletiva, a fim de ser ajustada “Convenção Coletiva de Trabalho” para cada entidade empregadora.





**CAPÍTULO IV**  
**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO,**  
**NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

**SEÇÃO I**  
**PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – 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 TRIGÉSIMA SEXTA – 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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 TRIGÉSIMA OITAVA – CONDIÇÕES ADVERSAS DO EMPREGADOR**

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



de “Convenção Coletiva de Trabalho” específica.

## **SEÇÃO IV ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – ESTABILIDADE NO RETORNO DAS FÉRIAS**

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

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

### **SEÇÃO I JORNADA DE TRABALHO E COMPENSAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

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





outro dia.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada de trabalho incluída no banco de horas deve ser compensada no período máximo de **360 (trezentos e sessenta) dias**, devendo ser adimplida ao empregado(a) no término de tal prazo na razão do valor da hora normal acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento).

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO OITAVO: Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador(a) terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8h (oito horas) diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso do 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.

## SEÇÃO II FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – 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 QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA 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 (para o pai)	5 dias corridos
<b>IV -</b>	Levar filho (até 06 anos) ao médico	1 por semestre
<b>V -</b>	Doação de Sangue	1 dia por ano
<b>VI -</b>	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
<b>VII -</b>	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias corridos
<b>VIII -</b>	Doença	Segundo atestado médico
<b>IX -</b>	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
<b>X -</b>	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
<b>XI -</b>	Vestibular e exames escolares	Dias de prova

**XII** – A terça-feira de carnaval é considerado feriado nacional. As cidades que festejem a cultura de outro país, em função de sua colonização, poderão, contudo, substituir o feriado de carnaval pelo feriado festivo atinente a chegada dos imigrantes na região.

## **CAPÍTULO VI FÉRIAS E LICENÇAS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – INICIO DAS FÉRIAS**

O empregador deverá comunicar por escrito início das férias, coletivas ou individuais, com



antecedência mínima de 30 dias da data de seu início, não podendo coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, aplicável inclusive para os empregados que trabalham em regime de escala, à exceção dos(as) empregados(as) cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

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

### **SEÇÃO II REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS INSTRUTORES**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

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

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

## **CAPÍTULO VII SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **SEÇÃO I CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL**



## **E ACIDENTE DO TRABALHO**

O SECRASO/RS em parceria com a FESENALBA/RS 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – MATERIAL DE TRABALHO**

Os empregadores são obrigados a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA – USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME**

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

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

## **SEÇÃO II**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – 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.

## **CAPÍTULO VIII RELAÇÕES SINDICAIS**

### **SEÇÃO I**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – OBRIGATORIEDADE DA ENTREGA DA RAIS**





O empregador deverá fornecer ao sindicato profissional da base territorial em que tenha sede, a FESENALBA/RS e ao SECRASO/RS, 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 inadimplemento desta obrigação acarretará 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – QUADRO DE AVISOS**

A FESENALBA/RS, 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA – DIRETORES SINDICAIS**

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores da FESENALBA/RS 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 QUINQUAGÉSIMA NONA – 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.

### **SEÇÃO III CUSTEIO SINDICAL**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 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 pagamento dos seus

empregados, já reajustada pela Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A quantia resultante desta obrigação deverá ser recolhida ao SECRASO-RS em 1 (uma) única parcela, devendo ser considerado como valor mínimo de contribuição a quantia de **R\$ 170,00 (cento e setenta reais)**, para aqueles com folha bruta de até R\$ 3.750,00 (três mil setecentos e cinquenta reais), já no mês da implantação do reajuste.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O recolhimento da Contribuição Assistencial devida ao SECRASO/RS deverá ser efetuado em guia própria fornecida pelo sindicato e com vencimento até o dia 10 (dez) de maio de 2017. As pessoas jurídicas que não possuam empregados pagarão Contribuição Assistencial mínima ao SECRASO/RS no valor de **R\$ 170,00 (cento e setenta reais)**.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO DE INCLUSÃO SOCIAL À FESENALBA/RS**

Por decisão assemblear e com lastro no estatuto da entidade de classe superior, ficam os empregadores representados pelo SECRASO/RS, obrigados a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, a título de Contribuição de Inclusão Social devida a FESENALBA/RS, quantia equivalente a 2/30 (dois trinta avos) da remuneração já reajustada pela Convenção Coletiva de Trabalho, em 02 (duas) parcelas de 1/30 (um trinta avos) cada, nas folhas de pagamento dos meses de maio e novembro de 2017.

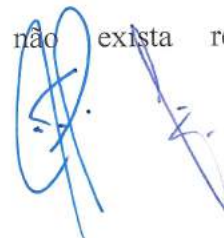
PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recolhimento da Contribuição de Inclusão Social devida a FESENALBA/RS deverá ser efetuado em guia própria fornecida pela Federação e com vencimento até o dia 15 (quinze) de junho de 2017 e 15 (quinze) de dezembro de 2017, respectivamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado o direito dos empregados representados de, no prazo de até 10 (dez) dias contados a partir da data do registro e arquivamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, manifestarem, por escrito, perante a FESENALBA/RS a sua oposição ao pagamento da presente Contribuição de Inclusão Social.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A manifestação de oposição deve ser apresentada por escrito, de próprio punho, constando o nome e CPF do empregado, a razão social e o CNPJ do empregador, devidamente assinada pelo emitente.

PARÁGRAFO QUARTO: A carta de oposição possui caráter pessoal e intransferível e deve ser entregue pessoalmente, mediante apresentação de documento de identificação, com foto, no **3º andar (salão de eventos) da Avenida Dr. Carlos Barbosa, nº 608, cidade de Porto Alegre/RS**.

PARÁGRAFO QUINTO: Nas localidades onde não exista representação da





FESENALBA//RS é permitido o envio da correspondência de oposição para a sede da FESENALBA/RS, **sito na Avenida Dr. Carlos Barbosa, nº 926, cidade de Porto Alegre/RS**, através de AR (Aviso de Recebimento) emitido pelos Correios, servindo este AR como comprovante de entrega e protocolo.

PARÁGRAFO SEXTO: Cabe ao empregado apresentar ao empregador a correspondência de oposição, devidamente protocolada pela FESENALBA/RS, a fim de cobrir o respectivo desconto em folha de pagamento.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O empregador que deixar de proceder aos recolhimentos da Contribuição de Inclusão Social devida à FESENALBA/RS, nos prazos fixados, 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.

## **CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **SEÇÃO I**

#### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO, PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – PRINCIPIOS GERAIS DE NEGOCIAÇÃO**

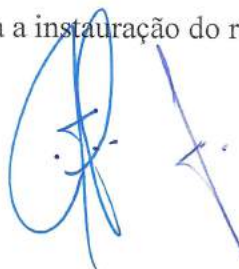
As entidades da categoria econômica desenvolverão programas internos para assegurar os princípios da “*Organização Internacional do Trabalho – OIT*” quanto ao trabalho decente; o desenvolvimento sustentável considerando os princípios próprios das atividades econômicas, a qualificação profissional dos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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 31/03/2018, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.



**SEÇÃO II**  
**APLICAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

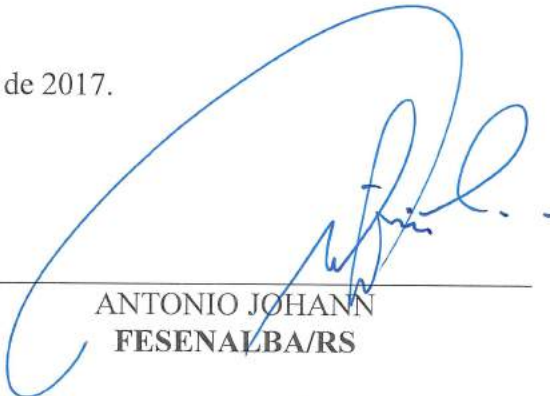
**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES**

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores, especialmente os firmados entre os SENALBA'S e/ou FESENALBA/RS 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 SEXAGÉSIMA QUINTA – 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.

Porto Alegre/RS, 12 de abril de 2017.



---

ANTONIO JOHANN  
FESENALBA/RS



---

RONI ANGELO FERRARI  
SECRASO/RS



## Letícia - Secraso- RS

---

**Para:** Juliana - Secraso RS  
**Assunto:** RES: Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR023291/2017

**De:** Mediador - MTE [<mailto:mediador@mte.gov.br>]

**Enviada em:** quarta-feira, 3 de maio de 2017 17:08

**Para:** [juliana@secraso-rs.com.br](mailto:juliana@secraso-rs.com.br)

**Assunto:** Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR023291/2017

Prezado(a) Senhor(a),

Informamos a Vossa Senhoria que o instrumento coletivo transmitido pela Solicitação nº MR023291/2017 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob nº 46218005558201793, foi registrado nesta Unidade do MTE sob o número RS000722/2017.

Nesta data foi encaminhada Notificação para ciência das partes.

Atenciosamente,

SEÇÃO DE RELAÇÕES DO TRABALHO  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO/RS