PAUTA DE REIVINDICAÇÕES
2021/2022

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Artigo 7º, inciso XXVI / CF

Artigo 611 ao 625 / CLT

CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM ACADEMIAS, ESCOLAS DE DANÇA, NATAÇÃO, ESTÚDIO DE PILATES, TREINAMENTO FUNCIONAL, CROSSFIT, CENTROS ESPORTIVOS E DEMAIS ENTIDADES DE NATUREZA ANÁLOGA 01-04-2021 até 31-03-2022

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 2021 a 31 de março de 2022 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 2021 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 de cozinheira, 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 2021,** em percentual equivalente a 100% da inflação medida pelo INPC/IBGE e acrescido de reajustamento real de 3%, a incidir sobre os salários reajustados segundo a Convenção

compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 02/01/2021 até 31/03/2021.

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 XX – 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 9ª – 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 10ª – 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 11ª – 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
GRATIFICAÇÕS, ADICIONAIS, AUXILIOS E OUTROS

SEÇÃO I
ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA 12ª – 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 / PERICULOSIDADE

CLÁUSULA 13ª – 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 PRIMEIRO: 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. PARÁGRAFO SEGUNDO: As partes esclarecem que, face decisão proferida nos autos da

Reclamação Constitucional nº 6266, que suspende a afasta, em parte, a aplicação da sumula 228 do TST, o salário mínimo nacional será utilizado como base de cálculo para a percepção do adicional de insalubridade.

SEÇÃO III
PRÊMIOS

CLÁUSULA 14ª – 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.

CLÁUSULA 15ª – 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$ 200,00 (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.

SEÇÃO IV
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA 16ª – 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 V
AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA 17ª – 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 titulo 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 18ª – 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 convenentes 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 19ª – 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 20ª - 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 21ª - 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 22ª - 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 23ª - 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 assistencial** 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 daentidade sindical.

SEÇÃO II
AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA 24ª – 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.

SEÇÃO III
OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA 25ª – 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 26ª – 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 27ª – 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 28ª – 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 29ª – 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 30ª – ESTABILIDADE DA GESTANTE

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até cinco meses e meio 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 31ª – 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 32ª – 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 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. 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.

CLÁUSULA 33ª – COMPENSAÇÃO DE JORNADA DURANTE PERÍODOS EM QUE FICAR VEDADA A ATIVIDADE ECONOMICA POR CONTA DA PANDEMIA DO COVID-19

Fica estabelecida a EXPRESSA possibilidade do empregador incluir a integralidade da jornada de trabalho, não executada pelo trabalhador, sem prejuízo salarial, nos períodos em que o Governo Federal, Estadual ou Municipal restringirem / impedirem, no todo ou em parte, a atividade econômica empresarial. A compensação de jornada de forma individual, incluída excepcionalmente no banco de horas, na forma ora disposta, deverá ocorrer até 31/03/2022.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para compensar as horas incluídas em banco de horas, os empregadores ficam desde já autorizados, quando do retorno normal das atividades, a prorrogar a jornadas de trabalho habitual em mais 2 (duas) horas suplementares diárias, sem o pagamento de acréscimo de adicional de horas extras, nos termos da cláusula 32ª.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de rescisão contratual por solicitação do funcionário, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com o empregador, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Havendo rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com o empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

PARÁGRAFO QUARTO: Para fins de cálculo do valor das horas não compensadas, será observado o valor/hora do salário na data da rescisão.

CLÁUSULA 34ª – POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Na medida em que os efeitos causados pela pandemia do COVID-19 se intensificaram no Brasil no início do corrente ano de 2021, o que tem refletido no endurecimento de medidas restritivas, impedindo a retomada integral das atividades, diminuindo a arrecadação e colocando em risco a manutenção das empresas, dos empregos e da renda dos trabalhadores, os convenentes admitem a possibilidade extraordinária de redução de jornada de trabalho e salário, forte no artigo 7º, incisos VI e XIII, da Constituição Federal, segundo as normativas elencadas na presente cláusula.

PARAGRAFO PRIMEIRO: As partes ajustam que **exclusivamente o empregador que contar com até 30 (trinta) empregados em seu quadro funcional** está apto, desde já, segundo a normativa ora disciplinada em convenção coletiva de trabalho, a aplicar a redução da jornada de trabalho e de salário em até 25% (vinte e cinco porcento) nos contratos de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A redução de jornada e de salário poderá ser aplicada apenas até o **período máximo de 31 de julho de 2021**, de forma transitória, em relação ao todo ou parte de seus empregados, visando à manutenção das suas atividades, dos empregos e da renda dos trabalhadores.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A redução da jornada de trabalho e, proporcionalmente, os salários até o limite de 25%, da totalidade ou parte dos seus empregados, desde que autorizado por cada trabalhador diretamente atingido pela medida, deverá ser ajustado através de instrumento individual e dependerá de expressa anuência do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: A formalização patronal da mera proposta de redução de jornada e salário poderá ocorrer mediante aviso impresso ou em meio eletrônico (email ou Whatsapp), com antecedência de, no mínimo, dois (2) dias corridos. Em ambas as formas, deverá constar a assinatura ou a resposta eletrônica do empregado, aceitando a medida.

PARÁGRAFO QUINTO: A formalização deverá conter, além da data de início da medida, a data final da redução de jornada e salário e o respectivo percentual aplicado.

PARAGRAFO SEXTO: Os convenentes admitem a possibilidade de redução de jornada de trabalho e salário, independentemente da classe salarial, inclusive para os empregados que ocupam cargos de confiança, ainda que não sujeitos ao controle de jornada, desde que respeitado e mantido o salário-hora e as demais condições impostas na presente cláusula.

PARAGRAFO SÉTIMO: Aos trabalhadores que tiverem sua jornada de trabalho e salário reduzidos, o empregador deverá manter vigentes todos os benefícios concedidos e as

obrigações decorrentes do contrato de trabalho, proporcionalmente à redução.

PARAGRAFO OITAVO: O restabelecimento da jornada e salário pago anteriormente à redução, ocorrerá no prazo de 2 (dois) dias corridos, contados:

a) Da revogação das medidas restritivas de acesso, funcionamento, teto de ocupação ou modo de atendimento, por parte dos governos Federal, Estadual e/ou Municipal, observando o normativo vigente, conforme o risco sanitário de cada município ou região do Estado do Rio Grande do Sul; ou

b) Da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução de jornada e salário; ou

c) Da data de comunicação do empregador, que informe ao empregado sobre a suadecisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

PARAGRAFO NONO: Fica reconhecida a garantia provisória no emprego exclusivamente aos empregados que aderirem à redução temporária da jornada de trabalho e de salário, nos seguintes termos:

a) Garantia provisória no decorrer do período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário;

b) Garantia provisória correspondente ao mesmo número de dias da jornada de trabalho e de salário reduzidos, cujo termo inicial da contagem da estabilidade ocorrerá, a partir da cessação da redução de jornada de trabalho e salário.

PARAGRAFO DÉCIMO: A garantia provisória de que trata o parágrafo anterior se aplica exclusivamente aos trabalhadores cujos contratos de trabalho tiveram a jornada e o salário reduzidos em razão da presente cláusula, sendo cumulativa com a estabilidade da Lei nº 14.020/2020 porventura vigente em relação aos trabalhadores ora especificados.

PARAGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: A rescisão contratual por dispensa sem justa causa ou por mútuo acordo que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego prevista na presente cláusula sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, calculadas sobre a maior remuneração, anterior a qualquer redução de jornada e salário, de indenização no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego.

PARAGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: O disposto no parágrafo décimo primeiro não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: Sobrevindo regramentos diferenciados em relação ao instituto da redução de jornada de trabalho e salário, retomando-se o BEM de que trata a Lei Nº 14.020/2020, em sendo individualmente mais benéfico ao empregado, deverá o empregador adotá-los.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTA: **CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS**

TRABALHISTAS / BANCO NACIONAL DE DEVEDORES TRABALHISTAS.

Só poderá participar da redução as empresas que apresentarem certidão negativa de débitos trabalhistas e não estiverem escritas no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: DESCARACTERIZADA A REDUÇÃO TEMPORÁRIA

Se, durante o período de redução temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, além da carga horária acordada ou houver atraso no pagamento de salário ou encargos, ficará descaracterizada a redução temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração integral e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período;

II – multa de 01 (um) salário revertida ao trabalhador; e

III - às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA 35ª – 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.

CLÁUSULA 36ª – TRABALHO EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA

Como medida de prevenção à saúde, diante da pandemia do Coronavírus (Covid-19), os empregados poderão exercer suas atividades na modalidade remota/home office.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No que tange ao trabalho remoto/home office, considerando que se trata de uma situação e período excepcionais, poderá ocorrer imediatamente após a requisição do empregador, sem a necessidade de cumprimento do período de transição previsto no § 2º do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho e não gerará qualquer custo adicional ao empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada ao home office, o empregador deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato, mediante a formalização em documento próprio (formulário ou equivalente assinado pelo empregado), prevendo a responsabilidade pelo uso, e não caracterizando verba de natureza salarial.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Não haverá o controle de horas para a modalidade de trabalho remoto/home office, e o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

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

SEÇÃO II
INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA 37ª – 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 inicio 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 inicio 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 38ª – 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 Eletronico 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 39ª – ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS

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

CLÁUSULA 40ª - 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 41ª - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)

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

	MOTIVOS	Nº DE DIAS
I -	Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos	5 dias úteis

II -	Casamento ou escritura de união estável	5 dias uteis
III -	Nascimento de filho (para o pai)	7 dias uteis
IV -	Acompanhar filho (até 12 anos) ao médico	44 horas por ano
V -	Acompanhar filho PCD (qualquer idade) ao médico	32 horas por ano
VI -	Acompanhar filho em hospitalização	44 horas por ano
VII -	Acompanhar cônjuge/companheiro hospitalizado	3 dias uteis
VIII -	Acompanhar pai e/ou mãe ao médico	10 horas por ano
IX -	Doação de Sangue	1 dia por ano
X -	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
XI -	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias úteis
XII -	Doença	Segundo atestado médico
XIII -	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
XIV -	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
XV -	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 ÚNICO: 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 42ª – 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 43ª – 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 inicio 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 44ª - 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 45ª – 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 46ª – 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 acumulo 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 47ª – 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 48ª – 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 49ª – ACESSO AS INFORMAÇÕES SOBRE A CATEGORIA PROFISSIONAL

O empregador deverá obrigatoriamente fornecer ao sindicato profissional da base territorial

em que tenha sede ou à SENALBA, mediante protocolo, podendo ser encaminhado por e-mail, até o dia **01 de setembro de 2021,** cópia da folha de pagamento da competência do mês de agosto de 2021, bem como relatório contendo os dados do corpo funcional (nome, CPF, endereço residencial, CEP, e-mail e telefone de contato), conforme modelo anexo ao presente instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 1% (um por cento) do total da folha de pagamento dos salários do mês de agosto de 2021.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As informações são de extrema relevância para a entidade sindical ter conhecimento sobre a categoria que representa e seu acesso está inserido na própria competência representativa que lhe foi atribuída pelo Governo Federal, podendo, de posse das informações, definir planejamentos estratégicos que melhor atendam os interesses do público representado. Em respeito ao LGPD, fica expressamente comprometida, sob pena de responsabilização, a não divulgar à terceiros os dados que lhe foram fornecidos.

CLÁUSULA 50ª – 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 51ª – 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 52ª – 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 53ª – COMISSÃO DE REPRESENTANTES

Em função das características inerentes a categoria dos empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional, com lastro no artigo 611-A, inciso VII, da CLT, prevalecendo o ora negociado em detrimento do legislado, os convenentes estabelecem como inaplicável à categoria as disposições elencadas nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT, sendo, no âmbito da categoria profissional e patronal ora representada, ilegal, inócua e atentatória à estrutura sindical a constituição de referida comissão.

SEÇÃO III
CUSTEIO SINDICAL

CLÁUSULA 54ª – 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 CONDUTA DE Nº XXXX/2020 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 **3,50% (tres inteiros e meio por cento)** da remuneração do mês de AGOSTO de 2021 e de **3,50% (tres inteiros e meio por cento)** da remuneração do mês de NOVEMBRO de 2021, **LIMITADO** cada um dos descontos ao valor máximo de R$ 110,00 (cento e dez reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO: O recolhimento da Contribuição de Inclusão Social devida a FESENALBA/RS deverá ser efetuado em guia própria fornecida pelO sindicato e com vencimento, respectivamente, nos dias **15/09/2021** e **10/12/2021**, devendo o empregador informar o valor do desconto, antes da data do respectivo vencimento, pelo

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 convenentes estabelecem o prazo de **01/08/2021 a 11/08/2021**, 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 QUARTO: Considerando a natureza essencial da prestação das atividades sindicais e a necessidade de sua continuidade e subsistência, desde que preservada a segurança de todos os envolvidos, fica expressamente consignado que somente poderão entrar nas dependências do local a que se refere o supra parágrafo terceiro, os trabalhadores que estiverem utilizando máscara e que se sujeitarem a medição de temperatura e descontaminação de mãos com álcool 70%, além de outras medidas sanitárias eventualmente necessárias, sempre respeitando, dentro das dependências de responsabilidade do ente sindical, o distanciamento mínimo para a preservação da saúde dos usuários.

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 55ª – 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.

CLÁUSULA 56ª – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL

A contribuição de que trata o artigo 579 da CLT depende de prévia e expressa anuência do empregado interessado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A instituição empregadora deve, OBRIGATORIAMENTE, no curso do mês de MARÇO de 2022, divulgar e requerer que os empregados preencham o documento que compõe a presente convenção, que identifica expressamente se o trabalhador anui ou não com o pagamento da contribuição sindical, necessário a manutenção da estrutura sindical profissional.

PARAGRAFO SEGUNDO: O empregador deve adotar o procedimento alinhado no parágrafo

anterior e encaminhar o documento ao respectivo SENALBA, impreterivelmente, até o dia 25 de ABRIL de 2022.

PARAGRAFO TERCEIRO: 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

SEÇÃO I
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO, PRORROGAÇÃO E REVISÃO

CLÁUSULA 57ª – 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 58ª – 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 59ª – 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 31/05/2022, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do

Trabalho e Emprego, sem prejuízo da manutenção da data-base.

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

CLÁUSULA 60º - BENEFICIOS 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 – Somente Sócios e Contribuintes do Sindicato terão direito aos benefícios contidos nas Cláusulas .....

SEÇÃO II

APLICAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA 61ª – 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 62ª – DIREITOS E DEVERES

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

Caxias do Sul, 01 de abril de 2021.

CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO	**Francisco Renato Castro Peixoto**
SENALBA CAXIAS	SECRASO/RS