



FESenalBA/RS

Federação dos Senalbas
do Rio Grande do Sul

Porto Alegre/RS, 20 de março de 2020.

Ilma. Senhora
LOIVA THEREZINHA NUNES DE OLIVEIRA
MD Presidente do SECRASO/RS
Porto Alegre/RS.

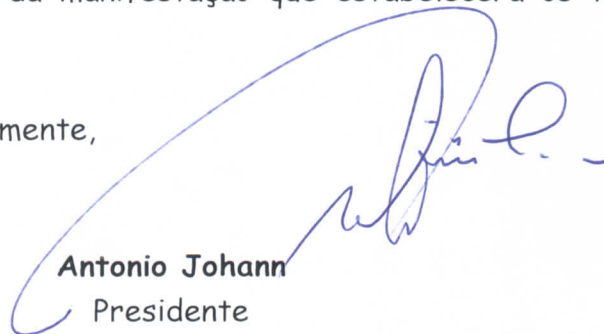
REF.: PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2020

Senhora Presidente,

Considerando que a data-base dos empregados **em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional** é 1º de ABRIL e, no intuito de viabilizarmos a Convenção Coletiva de Trabalho para o ano base de 2020, encaminhamos, anexo, a Pauta de Reivindicações a ser discutida pela entidade sindical patronal. As deliberações gestionadas pela categoria são fruto da convocação engendrada em edital publicado no jornal Zero Hora do dia 05 de março de 2020, pagina 30.

Na expectativa da costumeira atenção de V.Sa., permanecemos no aguardo da manifestação que estabelecerá os termos de vossa contraproposta.

Atenciosamente,



Antonio Johann
Presidente

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

2020/2021

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Artigo 7º, inciso XXVI / CF

Artigo 611 ao 625 / CLT

CATEGORIA PROFISSIONAL EM GERAL

01-04-2020 até 31-03-2021

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, nº 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, Sra. LOIVA THEREZINHA NUNES DE OLIVEIRA, inscrita no CPF sob n.º 214.238.220-72, residente e domiciliada na cidade Novo Hamburgo/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 2020 a 31 de março de 2021 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 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 3ª – SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01º de abril de 2020 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\$ 1.346,46 (um mil e trezentos e quarenta e seis reais e quarenta e seis 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 súmula 374 do TST, terão seus salários majorados em **1º de abril de 2020 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 Coletiva de Trabalho firmada entre FESENALBA/RS e SECRASO/RS no ano base de 2019**, compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 01/12/2019 até 31/03/2020.

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 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.

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.

CLÁUSULA 7ª – PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva de trabalho deverão ser, impreterivelmente, saldadas até 05 de junho de 2020, sob pena de incidência de multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(as) empregado(as) prejudicado(as). 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 III

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA 8ª – 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 9ª – 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

CLÁUSULA 10ª – EMPREGADOS COM SALÁRIO MISTO

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

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 11ª – 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 12ª – 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 13ª – 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 VIII

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

CLÁUSULA 14ª – 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 15ª – 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 16ª – 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 em benefício de auxílio-doença até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive.

SEÇÃO II

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA 17ª – 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 18ª – GRATIFICAÇÃO ESPECIAL

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A gratificação ora prevista possui caráter indenizatório, como forma de compensar o tempo de serviço e a dedicação posta no trabalho, não tendo, portanto, natureza salarial e incidência em FGTS e Previdência Social.

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

SEÇÃO III

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA 19ª – 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 20ª – 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A vantagem ora constituída não encontra previsão legal, decorre exclusivamente de negociação coletiva e está limitado ao percentual de 35% (trinta e cinco por cento) de incidência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam ressalvados o direito dos(as) empregados(as) que já percebem percentual de adicional de tempo de serviços mais vantajoso do que o ora ajustado.

SEÇÃO V ADICIONAL DE INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

CLÁUSULA 21ª – 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 22ª – 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 23ª – REFEIÇÕES

As instituições subsidiarão o custo de refeições aos empregados que estejam sujeitos a carga horária de ~~44h (quarenta e quatro horas)~~ 36h (trinta e seis horas) semanais, **contribuintes da contribuição de inclusão social**, podendo, em contrapartida, descontar do empregado a razão de até 20% (vinte por cento) do correspondente valor do benefício concedido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica expressamente ajustado que o ora pactuado o é como forma de incentivo à instituição, de modo que propicie melhores condições de alimentação a seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese, o valor subsidiado da refeição não será considerado 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)”.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregadores deverão conceder “vale-refeição” ou “vale-

alimentação” no valor certo, determinado, diário e de efetivo trabalho de ~~R\$ 12,60 (doze reais e sessenta centavos)~~ **R\$ 15,00 (quinze reais)** a partir de 1º de maio de 2020, ficando ressalvado, contudo, o direito dos empregados que já recebem valor superior ao ora fixado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos empregados que já recebem “vale-refeição” ou “vale-alimentação” em quantia superior ao fixado no parágrafo segundo, fica, desde já, estabelecido o reajuste deste benefício em percentual que a entidade entenda apropriado, a partir de 1º de maio de 2020, desde que a reposição que venha a ser praticada no “vale refeição” ou “vale alimentação” corresponda a, no mínimo, o índice **de inflação medida pelo INPC/IBGE para o período revisando**.

PARÁGRAFO QUARTO: Para as instituições de assistência social e de educação infantil, em substituição a concessão do vale-alimentação/vale-refeição, fica facultada a possibilidade de conceder *in natura* alimentação aos empregados, desde que tenha refeitório para tanto, descontando do empregado o valor mensal de até R\$ 5,00 (cinco reais) ~~em percentual estabelecido pelas exigências do PAT~~.

~~PARÁGRAFO QUINTO: Fica dispensado do cumprimento da presente cláusula, excepcionalmente, apenas na presente negociação coletiva com vigência até 31/03/2020, de modo que possa se aparelhar para bem cumprir o conteúdo ora ajustado, tão somente a entidade Geração Vida de Canoas/RS.~~

SEÇÃO VIII AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA 24ª – VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL

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

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: O fornecimento do vale-transporte ou vale combustível não tem

natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e ao FGTS.

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

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

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

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

SEÇÃO IX AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA 25ª – PLANO DE SAÚDE

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

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: **Os empregados contribuintes da contribuição de inclusão social poderão se associar ao SENALBA e utilizar a assistência médica oferecida 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. A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o SECRASO/RS para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

PARÁGRAFO SEXTO: Os convenientes expressamente esclarecem que este benefício não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum efeito, e tampouco sofrerá incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS.

CLÁUSULA 26ª – 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos dentistas disponibilizados na sede social. Caso não resida na Capital/RS, 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.

SEÇÃO X AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA 27ª – 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.

SEÇÃO XI GORJETAS

CLÁUSULA 28ª – CONCESSÃO DE GORJETAS

As empresas que operam festas e eventos ou serviços de atendimento alimentar com tarefas praticadas por garçons ou equivalentes praticarão taxa de serviço de 10% (dez por cento) sobre o consumo de produtos e serviços usufruídos pelos seus clientes, sendo facultado o

pagamento do mesmo por parte do cliente. Este valor será base para o rateio entre empresa e funcionário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas enquadradas no Simples Nacional efetuarão a retenção de 20% (vinte por cento) do valor total da arrecadação da taxa de serviço para custearem encargos sociais da empresa, sendo o valor remanescente revertido integralmente os empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A apuração do valor recebido de taxa de serviço será feita diariamente, conforme os cupons fiscais emitidos àquela data, e deste somatório diário serão retidos os valores correspondentes ao percentual da empresa e o valor restantes será destinado ao rateio entre os empregados nas seguintes condições:

I- O rateio da gorjeta será feito diariamente para que o valor apurado no dia seja distribuído aos empregados que estejam em efetivo trabalho naquele dia, também será distribuído entre os que estiverem em folga, e aos que estiverem em férias, excluindo do rateio os empregados que faltarem ou que estejam em atestado médico no referido dia;

II – Os valores serão distribuídos aos empregados que se enquadrarem no critério acima, sem distinção de cargos ou horas de trabalho;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados que estiverem em férias receberão a quantia correspondente à quota diária arrecadada do período em que perdurou a interrupção do contrato de trabalho, sendo pago esse valor na folha mensal subsequente ao seu retorno às atividades, tanto quanto ao pagamento das suas férias serão calculados pela média salarial recebida durante o período aquisitivo, correspondente aos valores recebidos como gorjeta.

PARÁGRAFO QUARTO: As empregadas que estiverem em licença maternidade não terão participação na distribuição das gorjetas.

PARÁGRAFO QUINTO: Em caso de acidente do trabalho ou doença profissional, onde o empregado se beneficie de auxílio previdenciário, o mesmo terá direito a receber sua quota sobre as gorjetas advindas dos primeiros 15 (quinze) dias do seu atestado médico, ou seja, quando implantado o benefício previdenciário não restando mais direito à percepção das gorjetas enquanto perdurar o afastamento do mesmo.

PARÁGRAFO SEXTO: O pagamento de gorjeta será feito mensalmente, sobre este valor o empregado outorgará declaração sob as penas da lei dos valores efetivamente recebidos para que a empregadora possa apontar os reflexos que integrarão as parcelas remuneratórias, na forma do artigo 457, parágrafo 3º da CLT e Sumula 354 do TST. Assim, o recebimento das gorjetas passa a integrar a remuneração dos empregados para todos os efeitos legais, na forma do artigo acima citado, sendo que não integrarão na base de cálculo para pagamento das seguintes parcelas:

I- Aviso Prévio indenizado;

II- Adicional noturno;

III- Horas Extras;

IV- Repouso Semanal Remunerado;

PARÁGRAFO SÉTIMO: Em caso de faltas sem justificativa e as não amparadas pelo artigo 473 da CLT, o empregado não terá direito a gorjeta nos seguintes casos:

I- Falta ocorrida entre segunda e sexta-feira, exclui-se a gorjeta do dia e a do dia seguinte;

II- Falta ocorrida no sábado ou no domingo, exclui-se a gorjeta dos dois dias;

III- Falta ocorrida no feriado, exclui-se a gorjeta do dia do feriado e do domingo;

PARÁGRAFO OITAVO: Os empregados desde já autorizam os empregadores a lançar anotação na CTPS quanto ao recebimento das gorjetas e sua correspondência quanto à gratificação natalina.

CAPÍTULO III CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

SEÇÃO I DESLIGAMENTO / DEMISSÃO

CLÁUSULA 29ª - 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 30ª - 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 31ª - 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 32ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Em observância a natural hipossuficiência da relação de emprego, os convenientes estabelecem expressamente a OBRIGATORIEDADE do ato de assistência e homologação sindical, **junto ao sindicato profissional**, das rescisões contratuais para todos os **trabalhadores SÓCIOS DO SENALBA**, em contrapartida, sob pena de nulidade formal do rompimento contratual.

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

CLÁUSULA 33ª - 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, **pagante da contribuição de inclusão social**, terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a remuneração mensal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para efeitos do presente artigo, cumpre esclarecer que o aviso prévio trabalhado e/ou indenizado projetam o contrato por mais 30 (trinta) dias, conforme súmula 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 34ª – 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.

SEÇÃO III

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA 35ª – 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 36ª – 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 37ª – 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 38ª – 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 39ª – 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 40ª – 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 41ª – 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 42ª – ESTABILIDADE NO RETORNO DAS FÉRIAS

Fica vedada a demissão do(a) empregado(a) com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, **pagante da contribuição de inclusão social**, 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 43ª – 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 44ª – 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 45ª - 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 46ª - 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	3 dias úteis e consecutivos
II -	Casamento ou escritura de união estável	5 dias úteis e consecutivos
III -	Nascimento de filho (para o pai)	5 dias úteis e consecutivos
IV -	Acompanhar filho (até 12 anos) ao médico	32 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 úteis por ano
VIII -	Acompanhar pai e/ou mãe ao médico	8 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 e consecutivos
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
XVI -	15 de Outubro (dia do educador)	Considerado feriado para as instituições de orientação e formação profissional e para as entidades de educação infantil.

XVII – 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.

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.

CAPÍTULO VI FÉRIAS E LICENÇAS

SEÇÃO I DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA 47ª – 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, 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 48ª - 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 49ª - PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS INSTRUTORES

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

CLÁUSULA 50ª - FÉRIAS PROPORCIONAIS EM RESCISÃO ANTERIOR 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 51ª – 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 52ª – MATERIAL DE TRABALHO

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

CLÁUSULA 53ª – 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 54ª – 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 55ª – 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 56ª – ACESSO AS INFORMAÇÕES SOBRE A CATEGORIA PROFISSIONAL

O empregador deverá obrigatoriamente fornecer ao sindicato profissional da base territorial em que tenha sede ou à FESENALBA/RS, mediante protocolo, podendo ser encaminhado por e-mail, até o dia **30 de julho de 2020**, relação de empregados com os nomes, respectivos

CPF's e valores descontados a título de contribuição de inclusão social prevista na cláusula 61ª, para fins de registro e prestação de contas.

PARÁGRAFO ÚNICO: O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 3% (três por cento) do total da folha de pagamento dos salários do mês de junho de 2020, a ser devido 1,5% pelo empregador e 1,5% pela entidade sindical patronal.

CLÁUSULA 57ª – 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 58ª – 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 59ª – 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 60ª – 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 61ª – CONTRIBUIÇÃO À FESENALBA/RS (Contribuição de Inclusão Social)

Por decisão assemblear e considerada a globalidade dos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam todos os empregadores representados pelo SECRASO/RS, obrigados a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, beneficiados no todo ou em parte com a negociação coletiva, anuentes a presente convenção, a título de Contribuição de Inclusão Social devida a FESENALBA/RS, ante a “autonomia de vontade privada coletiva”, tomada a termo em assembleia geral de trabalhadores, quantia equivalente a:

I- **2,5% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento)** da remuneração já reajustada pela Convenção Coletiva de Trabalho, na **folha de pagamento do mês de junho de 2020**, LIMITADO o desconto ao valor máximo de R\$ 120,00 (cento e vinte reais); e

II- **2,5% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento)** da remuneração já reajustada pela Convenção Coletiva de Trabalho, na **folha de pagamento do mês de outubro de 2020**, LIMITADO o desconto ao valor máximo de R\$ 120,00 (cento e vinte reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recolhimento da Contribuição de Inclusão Social devida à FESENALBA/RS deverá ser efetuado em guia própria fornecida pela Federação e com vencimento, respectivamente, nos dias **20 de julho de 2020** para o desconto efetuado na folha de pagamento do mês de junho; e no dia **20 de novembro de 2020** para o desconto efetuado na folha de pagamento do mês de outubro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregador deverá informar o valor do desconto e **solicitar a guia pelo e-mail fesenalba@gmail.com**, respectivamente, até o dia **10/07/20** e **10/11/20**.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em observância a majoritário posicionamento jurisprudencial e ao conteúdo da Nota Técnica nº 02/2018 e 03/2019 do Ministério Público do Trabalho, editado pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), os convenentes estabelecem o prazo de 10 (dez) dias, a contar do dia (**a definir**), para que os empregados apresentem eventuais manifestações opositoras diretamente no **3º andar (salão de eventos) da Avenida Dr. Carlos Barbosa, nº 608, cidade de Porto Alegre/RS** em documento entregue pessoalmente, escrito de próprio punho, contendo o nome completo, CPF, e-mail, telefone, razão social e CNPJ do empregador.

PARÁGRAFO QUARTO: Nas localidades onde não exista representação da FESENALBA//RS é permitido o envio de correspondência INDIVIDUAL, com AR (Aviso de Recebimento) emitido pelos Correios, desde que postado dentro do prazo assinalado, servindo

este AR como comprovante de entrega e protocolo.

PARÁGRAFO QUINTO: No caso do empregador se imiscuir de solicitar a guia, informando o valor do desconto, conforme parágrafo primeiro, estará sujeito a cobrança judicial, ficando responsável pelo pagamento do valor devido, além de custas e honorários advocatícios desde já fixados em 20% da quantia cobrada.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: O empregador que deixar de proceder aos recolhimentos da Contribuição de Inclusão Social devida à FESENALBA/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 da federação profissional.

PARÁGRAFO OITAVO: Em respeito a prevalência do negociado sobre o legislado, privilegiando a reciprocidade das relações de representação sindical, fica garantido aos empregados pagantes da contribuição de inclusão social e aos sócios, também pagantes da mesma contribuição, em contrapartida, as disposições contidas nas cláusulas 23ª, 25ª, 26ª, 32ª, 33ª e 42ª da presente convenção, respeitada as disposições de cada cláusula.

CLÁUSULA 62ª – 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 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\$ 180,00 (cento e oitenta reais), para aqueles com folha bruta de até R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos 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 27 (vinte e sete) de maio de 2019. 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 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.

PARÁGRAFO QUARTO: A contribuição assistencial identificada por essa cláusula é obrigatória para toda a categoria conforme decisão, votada por unanimidade, na assembleia realizada em 29 de abril de 2019, na qual restou decidida pela sua extensão para as entidades que firmarem acordo coletivo com o sindicato laboral.

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES GERAIS

SEÇÃO I

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO, PRORROGAÇÃO E REVISÃO

CLÁUSULA 63ª – PRINCÍPIOS GERAIS DE NEGOCIAÇÃO

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

CLÁUSULA 64ª – 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, o disposto nas cláusulas 3ª, 4ª, 14ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 22ª, 23ª, 24ª, 25ª, 26ª, 27ª, 31ª, 32ª, 33ª, 41ª, 42ª, 45ª e 46ª se constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 28ª, 35ª, 39ª e 43ª se constituem em contrapartidas às entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

CLÁUSULA 65ª – 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 31/05/2021, 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 assinatura 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.

SEÇÃO II

APLICAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA 66ª – 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 67ª – 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, 19 de março de 2020.

ANTONIO JOHANN
FESENALBA/RS

LOIVA THEREZINHA NUNES DE OLIVEIRA
SECRASO/RS