



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 academias, escolas de dança, natação, estúdio de pilates, treinamento funcional, crossfit, centros esportivos e demais entidades de natureza análoga** 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 DOS EMPREGADOS
EM ACADEMIAS, ESCOLAS DE DANÇA, NATAÇÃO, ESTÚDIO DE
PILATES, TREINAMENTO FUNCIONAL, CROSSFIT, CENTROS
ESPORTIVOS E DEMAIS ENTIDADES DE NATUREZA ANÁLOGA
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, 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, 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 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 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 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.

CLÁUSULA 7ª – PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva de trabalho deverão ser, impreterivelmente, saldados 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 ao pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base ao cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;

SEÇÃO V

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA 11ª – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS

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

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

SEÇÃO VI

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

CLÁUSULA 12ª – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O(a) empregado(a) que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 20 (vinte) dias, terá o direito de receber no período da substituição o pagamento de salário básico igual aquele percebido pelo(a) empregado(a) substituído(a), excluídas as vantagens de natureza pessoal deste.

CAPÍTULO II

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

SEÇÃO I

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA 13ª – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS

Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer, face motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao empregador, a jornada laboral excedente será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas e de 100% (cem por cento) para as demais, sobre o salário-hora do respectivo empregado.

SEÇÃO II

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

CLÁUSULA 14ª – 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 e 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 15ª – CONCESSÃO DE PRÊMIO

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

CLÁUSULA 16ª – PRÊMIO ASSIDUIDADE

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As partes estabelecem que esta premiação tem caráter indenizatório e será paga mediante a concessão mensal de uma cesta básica ao trabalhador, na razão mínima de R\$ 80,00 (oitenta 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 17ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

SEÇÃO V

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA 18ª – VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL

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

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

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

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

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

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

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

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

SEÇÃO VI AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA 19ª – 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 **contribuintes da contribuição de inclusão social** poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos médicos disponibilizados na sede social e/ou, ainda, nos convênios mantidos pela entidade sindical.

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

PARÁGRAFO QUINTO: Na hipótese do parágrafo quarto, o empregador deverá descontar do empregado e pagar a guia encaminhada à entidade até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, sob pena de recolhimento do valor acrescido de multa na razão de mais 1% (um por cento) por dia de atraso.

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

CLÁUSULA 20ª – PLANO ODONTOLÓGICO

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

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

PARAGRAFO SEGUNDO: Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos dentistas disponibilizados na sede social. 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.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

SEÇÃO I

DESLIGAMENTO / DEMISSÃO

CLÁUSULA 21ª - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS

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

CLÁUSULA 22ª - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

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

CLÁUSULA 23ª - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado em até 10 (dez) dias, conforme artigo 477, §6º, da CLT, contados a partir do término do contrato.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de o empregador não pagar as verbas rescisórias nos prazos anteriormente estabelecidos, pagará multa equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Após o 31º (trigésimo primeiro) dia de inadimplemento das verbas rescisórias esta multa será acrescida em valor equivalente a 1 (um) dia de salário do(a) empregado(a), multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregador não responderá pela multa anteriormente estabelecida, caso o atraso no pagamento tenha ocorrido por culpa do(a) próprio(a) empregado(a). O erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência.

PARÁGRAFO QUINTO: Sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas anteriores, a multa devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA 24ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Em observância a natural hipossuficiência da relação de emprego, os 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.

SEÇÃO II AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA 25ª – AVISO PRÉVIO

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

- I - A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou se por justa causa em cuja hipótese deverá indicar o(s) motivo(s), sob pena desta se converter em despedida imotivada;
- II – Indicação da dispensa ou da exigência do cumprimento do aviso prévio, indicando, nesta hipótese, o horário do seu cumprimento;
- III - Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;
- IV - entrega da CTPS para atualização com contra recibo.

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

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

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

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

CLÁUSULA 26ª – TRABALHO INTERMITENTE

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

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

SEÇÃO I
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA 27ª – PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS

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

SEÇÃO II
QUALIFICAÇÃO / FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 28ª – PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO

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

CLÁUSULA 29ª – CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

Os(as) empregados(as) poderão realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensado para tanto pelo respectivo empregador. O fato de o empregador dispensar o(a) empregado(a) durante turno laboral e o curso se estender além deste horário, não importará em qualquer obrigação para o empregador.

SEÇÃO III
POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA 30ª – CONDIÇÕES ADVERSAS DO EMPREGADOR

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

SEÇÃO IV
ESTABILIDADES

CLÁUSULA 31ª – ESTABILIDADE DA GESTANTE

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até 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 32ª – ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

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

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

SEÇÃO I
JORNADA DE TRABALHO E COMPENSAÇÃO

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

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.

CLAUSULA 34ª – 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 RI:P – Registro Eletrônico de Ponto – conforme Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, do MTE, respeitada a garantia jurídico constitucional do ato jurídico perfeito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para a admissão do controle alternativo eletrônico de ponto, mister assegurar à entidade sindical profissional franqueada fiscalização, independente da

fiscalização dos órgãos competentes, e que o sistema alternativo eletrônico não poderá admitir:

I – restrições à marcação do ponto;

II – marcação automática do ponto;

III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV – alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

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

I – estar livremente disponível no local de trabalho, em local de fácil acesso;

II – permitir a identificação de empregado e empregador;

III – possibilitar acesso diário aos empregados nos registros de ponto no decorrer do mês através de terminal de consulta;

IV – permitir a impressão eletrônica do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado;

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

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

SEÇÃO II

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA 35ª – INTERVALO INTRAJORNADA

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O intervalo contratual intrajornada continuará sendo de uma hora, no entanto seu gozo poderá ser reduzido em até meia hora para possibilitar a saída antecipada do empregado ou o início da jornada mais tarde, desde que seja de sua estrita vontade.

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

SEÇÃO III

FALTAS

CLÁUSULA 36ª – 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 37ª - 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 38ª - 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

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 IV SOBREAVISO

CLÁUSULA 39ª – 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 40ª – INÍCIO DAS FÉRIAS

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

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

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

CLÁUSULA 41ª - 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.

CAPÍTULO VII SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

SEÇÃO I CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA 42ª – 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 43ª – 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 44ª – USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME E EPI’S

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O uso de EPI’S fornecidos pelo empregador é obrigatório e a injustificada não utilização implica em falta grave, passível de advertência disciplinar. O acúmulo de advertências e suspensões pela reincidência na mesma falta poderá gerar a dispensa por justa causa.

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

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

SEÇÃO II

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

CLÁUSULA 45ª – ELEIÇÕES NAS CIPA’S

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

CAPÍTULO VIII RELAÇÕES SINDICAIS

SEÇÃO I

ACESSO A INFORMAÇÕES E LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA 46ª – 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 51ª, para fins de registro e prestação de contas.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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 junho de 2020.

CLÁUSULA 47ª – 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 48ª – 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 49ª – DELEGADO SINDICAL

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

CLÁUSULA 50ª – COMISSÃO DE REPRESENTANTES

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

ora representada, ilegal, inócua e atentatória à estrutura sindical a constituição de referida comissão.

SEÇÃO III CUSTEIO SINDICAL

CLÁUSULA 51ª – CONTRIBUIÇÃO 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 acaso 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 19ª, 20ª e 24ª da presente convenção, respeitada as disposições de cada cláusula.

CLÁUSULA 52ª – CONTRIBUIÇÃO AO SECRASO/RS

Os empregadores ficam obrigados a recolher para o SECRASO/RS, às suas expensas, a quantia correspondente a 4% (quatro por cento) do total bruto da folha de 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 20 (vinte) de agosto 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 53ª – 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 54ª – CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO

A presente convenção coletiva de trabalho é resultado de ampla negociação coletiva em momento de muitas dificuldades para as categorias convenentes, de instabilidade política e legislativa e de claro enfraquecimento das entidades sindicais, o que visou, através do presente ajuste, proporcionar equilíbrio destas dificuldades. Assim, foram estabelecidas cláusulas (3ª, 4ª, 12ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 24ª, 32ª e 38ª) que se constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e cláusulas (30ª, 33ª, 34ª, 35ª e 39ª) que se constituem em contrapartidas às entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

CLÁUSULA 55ª – PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

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 56ª – 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 57ª – 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, 18 de MARÇO de 2020.

Antonio Johann
FESENALBA/RS

Loiva Therezinha Nunes de Oliveira
SECRASO/RS