

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EMERGENCIAL

Artigo 7º, inciso XXVI / CF

Artigo 611 ao 625 / CLT

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho EMERGENCIAL enquanto perdurar o estado de calamidade pública, ou seja, de 01º de abril de 2020 a 31 de dezembro de 2020 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.

CLÁUSULA 3ª – CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES (PANDEMIA COVID-19)

A convenção coletiva de trabalho está sendo firmada em caráter emergencial, como tentativa de interferir positivamente nas relações de trabalho afetadas pela pandemia mundial do COVID-19, tendo por justificativa os seguintes aspectos:

I - A declaração da Organização Mundial da Saúde – OMS, em 11.03.2020, de pandemia do novo coronavírus (covid-19), com a consequente declaração de estado de emergência pelo Governo Federal e da declaração de situação de calamidade pública;

II – A necessidade de adoção de mecanismos para minimizar a disseminação do vírus e preservar a saúde do trabalhador;

III – As recomendações do Ministério da Saúde, do Estado e dos Municípios no que respeita à necessidade de isolamento social e quarentena;

IV – A situação se enquadra na hipótese de “força maior”, a que se refere o artigo 501 da CLT, imperando, assim, a prevalência do bom senso para bem preservar a possibilidade de continuação das atividades empresariais, mas também o emprego e a renda do trabalhador.

V – A edição das Medidas Provisórias nº 927/2020 e 936/2020, que preveem medidas emergenciais de manutenção de renda e emprego, mas preservam a necessidade de indissociável negociação coletiva para os trabalhadores que recebem salário superior a R\$ 3.135,00 e até 2 (dois) tetos da previdência social;

VI – A decisão cautelar proferida nos autos da Ação Direta de

Inconstitucionalidade nº 6363 MC/DF, na qual o Ministro Ricardo Lewandowski, para confortar a MP 936/2020 à ordem Constitucional, insere a necessidade de participação da entidade sindical nas negociações de redução de salário e jornada e suspensão contratual individuais, inclusive para empregados com salário inferior a R\$ 3.135,00, facultando ao sindicato a deflagração de negociação coletiva.

VII – A necessidade de formalizar um ajuste coletivo que seja capaz de eliminar as incongruências das Medidas Provisórias, conceda segurança jurídica aos empregados e empregadores e mitigue os prejuízos econômicos empresariais, mantendo emprego e renda aos trabalhadores durante e após o transcurso da crise sanitária.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em atenção aos aspectos anteriormente enumerados, as partes convencionam que, no período da pandemia, em complemento e alternativa ao estipulado na respectiva convenção coletiva em vigor, ficam os empregadores autorizados a estabelecer as cláusulas entabuladas no presente instrumento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As partes expressamente ajustam que a presente negociação coletiva possui prevalência sobre eventuais acordos individuais de suspensão contratual e/ou redução de jornada e salário, imperando as condições e métodos de cálculo ajustados no presente instrumento.

CLÁUSULA 4ª – COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Fica estabelecida a compensação de jornada de forma individual (banco de horas) e prorrogação do fechamento do banco de horas até 31/07/2022, 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade, tanto das horas de débito quanto das de crédito.

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

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

extras devido.

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

CLÁUSULA 5ª – TROCA DE DIA DE FERIADO

Nos termos do que faculta o artigo 611-A, inciso XI, da CLT, as entidades empregadoras ficam autorizadas a antecipar os feriados não religiosos federais, os quais serão comunicados por meio eletrônico aos respectivos trabalhadores, sendo eles: 21/04/2020 (Tiradentes), 01/05/2020 (dia do trabalho) e 07/09/2020 (independência do Brasil).

CLÁUSULA 6ª - CONCESSÃO DE FÉRIAS

Fica autorizado o adiantamento de férias individuais, vencidas ou vincendas, independentemente da obtenção do respectivo período aquisitivo pelo funcionário, mediante comunicação sobre a antecipação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do início e fim, sem que haja a alteração do período aquisitivo, dispensadas as demais obrigatoriedades previstas nos arts. 135 e 139 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento das férias concedidas poderá ser efetuado em duas parcelas, na(s) folha(a) de pagamento do(s) mês(es) do efetivo gozo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, na forma prevista na presente cláusula, o empregador poderá efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749/65, ou seja, 20/12/2020.

CLÁUSULA 7ª – TRABALHO EM HOME OFFICE

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

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Não haverá o controle de horas para a modalidade de

trabalho remoto/home office, e o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

CLÁUSULA 8ª – REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Como forma de orquestrar meios hábeis de manter emprego e renda para a categoria profissional, ao mesmo tempo em que se faz necessário criar instrumentos que proporcionem a sustentabilidade da atividade econômica, as partes expressamente admitem a possibilidade de **redução provisória e proporcional de jornada de trabalho e salário**, independentemente do valor remuneratório a que o empregado normalmente receba, hipersuficientes ou não, desde que observadas as condições alinhadas no presente instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A redução de jornada com proporcional redução de salário, ficando preservado o valor do salário-hora de trabalho, deverá ser necessariamente realizado por meio de **aditivo individual do contrato de trabalho** e ficará sujeito ao expresse aceite do empregado, que poderá ser realizado de maneira eletrônica, respeitando o distanciamento social.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante o estado de calamidade pública, ou seja, no período de vigência da presente negociação coletiva de trabalho que se estende até 31/12/2020, poderá ser firmado por no **máximo 90 dias**, ininterruptos ou não, o período de redução da jornada de trabalho e salário.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos **trabalhadores com remuneração total de até R\$ 3.135,00** (três mil e cento e trinta e cinco reais), a redução de jornada de trabalho e de salário poderá ser realizado atendendo exclusivamente um dos seguintes percentuais de redução: 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento).

PARÁGRAFO QUARTO: Para salários de até R\$ 3.135,00 (três mil e cento e trinta e cinco reais), em sendo a proposição de redução de jornada e salário na razão de 70% (setenta por cento), o empregador deverá adimplir, juntamente com o salário, uma ajuda compensatória mensal na razão de 5% (cinco por cento) da remuneração total, anterior a redução, que terá natureza indenizatória para todos os efeitos legais, na forma do §1º do artigo 9º da MP 936/2020.

PARÁGRAFO QUINTO: Nos casos de **trabalhadores que recebam remuneração total igual ou superior a R\$ 3.135,01** será também admitida a redução de jornada de trabalho e de salário, porém apenas nos percentuais de 25% (vinte e cinco por cento) e 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO SEXTO: Na hipótese de fimaturation de acordo para a redução de jornada e salário aos empregados com remuneração igual ou superior a R\$ 3.135,01 (três mil e

cento e trinta e cinco reais e um centavo), será devida ajuda compensatória, de natureza indenizatória, sem reflexo em INSS, FGTS, imposto de renda e demais tributos incidentes sobre a folha de pagamento, calculado sobre a remuneração total, anterior a redução, seguindo os critérios e percentuais abaixo alinhados:

FAIXA REMUNERATÓRIA	ÍNDICE DE REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO	AJUDA COMPENSATÓRIA
De R\$ 3.135,01 até R\$ 5.135,00	25%	5% da remuneração total
	50%	10% da remuneração total
De R\$ 5.135,01 até R\$ 7.135,00	25%	7,5% da remuneração total
	50%	15% da remuneração total
De R\$ 7.135,01 até R\$ 9.135,00	25%	10% da remuneração total
	50%	20% da remuneração total
Acima R\$ 9.135,01	25%	12,5% da remuneração total
	50%	25% da remuneração total

PARÁGRAFO SÉTIMO: Todo empregado, independentemente da faixa salarial a que se enquadre, na hipótese de redução de jornada de trabalho e salário, terá direito a receber o **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER)**, custeado com recursos da União, a exceção das hipóteses previstas no §2º do artigo 6º da MP 926/2020.

PARÁGRAFO OITAVO: O valor do benefício emergencial (BEPER) terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o trabalhador teria direito em caso de dispensa, sendo que na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário será o resultado da aplicação do mesmo índice de redução de salário sobre referida base de cálculo do seguro desemprego.

PARÁGRAFO NONO: O empregador fica expressamente obrigado a informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 dias contado da celebração do ajuste individualizado de redução de carga horária e salário, a assinatura do acordo, indicando os dados completos de empregado e empregador exigidos pelo programa “Empregador Web”, indicando expressamente o percentual de redução de salário e jornada, observado as disposições da presente Convenção Coletiva de Trabalho Emergencial.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O empregador que deixar de prestar a informação no prazo assinalado ficará responsável pelo pagamento integral do salário do trabalhador, nos termos do artigo 5º, §3º, inciso I, da MP nº 936/2020.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: No termo aditivo individualizado de redução de carga horária e salário deve ser informada conta bancária de titularidade do empregado, seja corrente ou poupança, de modo a oportunizar o recebimento do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda (BEPER) pela União.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Para prestar as informações indicadas nos parágrafos anteriores, os empregadores devem se dirigir ao site <https://servicos.mte.gov.br/bem>, na qual lhes será permitido o acesso ao respectivo sistema de transmissão de dados.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: No termo aditivo individualizado deve expressamente constar o total remuneratório percebido pelo empregado, o percentual de redução ajustado, observada as condições do presente instrumento coletivo, e o novo salário a ser recebido. Nele deve conter dados completos do empregador e do empregado, inclusive de contato (e-mail e/ou telefone).

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: Fica facultada a possibilidade do empregador adimplir ao respectivo trabalhador, a título de ajuda compensatória, com natureza indenizatória, conforme artigo 9ª da MP 936/2020, a diferença entre o salário líquido recebido pelo empregado antes da redução de jornada e salário (computada a dedução de contribuição previdenciária e imposto de renda) com o novo salário reduzido e o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda (BEPER).

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: Nos termos do que disciplina o parágrafo único do artigo 7º da MP 936/2020, a jornada de trabalho e o respectivo salário deve ser retomado em sua integralidade no prazo de 2 (dois) dias corridos a contar da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual expressamente aceito pelo empregado ou da data em que o empregador informar o trabalhador da decisão de antecipar o fim da redução pactuada.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: Por se tratar de norma coletiva preponderante, impera aos empregadores a observância das disposições, requisitos e métodos de cálculos apresentados no presente instrumento, prevalentes sobre a CLT, sobre acordos individuais anteriores e sobre as Medidas Provisórias nº 927 e 936/2020.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO: Firmado eventual acordo individual que preveja a implementação de redução de jornada de trabalho e salário, este deve ser integralmente encaminhado à entidade sindical profissional por e-mail (fesenalba@gmail.com), nos termos do §4º do artigo 11, da MP 936/2020, para registro.

PARAGRAFO DÉCIMO OITAVO: Na eventual hipótese do acordo individual inobservar as disposições contidas no presente instrumento coletivo, fica facultada pela entidade sindical a recusa do acordo, o que implicará na nulidade do ajuste.

PARAGRAFO DÉCIMO NONA: Na hipótese de redução de jornada de trabalho e salário para empregados aposentados, além das questões já suscitadas, fica o empregador EXPRESSAMENTE obrigado a pagar ao empregado, a título de ajuda compensatória, o valor correspondente ao benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, eis que a União está desobrigada deste pagamento, conforme alínea “a”, do §2º, do artigo 6º, da MP 936/2020.

CLÁUSULA 9ª – SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Com o fim de garantir a permanência do vínculo de emprego, propiciando que o empregado permaneça tendo renda mínima para manter a própria subsistência com o menor impacto possível, ao mesmo tempo em que se pretende desonerar a folha de pagamento do empregador, de modo a propiciar-lhe instrumento hábil para continuar a atividade empresária, pagando, em especial, menos impostos, as partes expressamente admitem a possibilidade de **suspensão temporária do contrato de trabalho**, independentemente da verba remuneratória a que o empregado normalmente receba, hipersuficientes ou não, desde que observada as condições alinhadas no presente instrumento coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A suspensão temporária do contrato de trabalho, deverá ser necessariamente realizado por meio de **aditivo individual do contrato de trabalho** e ficará sujeito ao expresse aceite do empregado, que poderá ser realizado de maneira eletrônica, respeitando o distanciamento social.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante o estado de calamidade pública, ou seja, no período de vigência da presente negociação coletiva de trabalho EMERGENCIAL que se estende até 31/12/2020, poderá ser firmado por no máximo 60 dias, fracionado em até dois momentos de 30 dias, o período de suspensão temporária do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É pressuposto, sob pena de nulidade do ajuste, que no período de suspensão contratual não haja exercício laboral do empregado e, em não havendo trabalho, não há pagamento de salário, no entanto, nos termos e condições do presente instrumento coletivo, deverá haver a obrigação de adimplemento de ajuste compensatório, livre de impostos e de caráter exclusivamente indenizatório.

PARÁGRAFO QUARTO: A proposição individual de suspensão contratual deverá ser encaminhada ao respectivo empregado com, no mínimo, antecedência de 2 (dois) dias.

PARÁGRAFO QUINTO: Durante o período de suspensão contratual o empregador fica expressamente obrigado a manter todos os benefícios concedidos aos empregados, tal como plano de saúde e vale alimentação, excetuada apenas a necessidade de pagamento do vale transporte e/ou combustível.

PARÁGRAFO SEXTO: Todo empregado, independentemente da faixa salarial, na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá direito a receber o **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER)**, custeado com recursos da União.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O valor do benefício emergencial (BEPER) corresponderá a 100% (cem por cento) do valor mensal do seguro desemprego a que o trabalhador teria direito em caso de dispensa, pago integralmente pelo Governo, a exceção do disposto no §8º da presente cláusula.

PARÁGRAFO OITAVO: Na hipótese da empresa empregadora ter auferido no ano

calendário de 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 o BEPER pago pela união ao empregado corresponderá a 70% (setenta por cento) do valor do seguro desemprego a que o trabalhador teria direito em caso de dispensa

PARÁGRAFO NONO: O empregador fica expressamente obrigado a informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 dias contado da celebração do ajuste individualizado de suspensão temporária do contrato de trabalho, a assinatura do acordo, indicando os dados completos de empregado e empregador exigidos pelo programa “Empregador Web”, observado as disposições da presente Convenção Coletiva de Trabalho Emergencial.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O empregador que deixar de prestar a informação no prazo assinalado ficará responsável pelo pagamento integral do salário do trabalhador, nos termos do artigo 5º, §3º, inciso I, da MP nº 936/2020.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: No termo aditivo individualizado de suspensão do contrato de trabalho deve ser informada conta bancária de titularidade do empregado, seja corrente ou poupança, de modo a oportunizar o recebimento do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda (BEPER) pela União.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Para prestar as informações indicadas nos parágrafos anteriores, os empregadores devem se dirigir ao site <https://servicos.mte.gov.br/bem>, na qual lhes será permitido o acesso ao respectivo sistema de transmissão de dados.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: Fica expressamente pactuado que na hipótese de adoção de suspensão temporária do contrato de trabalho, os empregadores ficarão obrigados a efetuar o pagamento de ajuda compensatória mensal, com natureza indenizatória, livre da incidência de qualquer tributo calculado sobre a folha, ao empregado.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: O valor da ajuda compensatória de que trata o parágrafo anterior corresponderá a diferença entre o valor salarial líquido do trabalhador e o benefício emergencial de preservação de emprego e da renda (BEPER) que lhe será devido. Para a apuração salarial líquida se admitirá o computo da remuneração total, deduzida a respectiva contribuição previdenciária, imposto de renda, além de coparticipação em vale alimentação, plano de saúde e odontológico, ficando possibilitada a dedução de eventuais coparticipações em consultas médicas

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: No termo aditivo individualizado deve expressamente constar o total remuneratório percebido pelo empregado, o ajuste compensatório, observada as condições do presente instrumento coletivo. Nele deve conter dados completos do empregador e do empregado, inclusive de contato.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: Por se tratar de norma coletiva preponderante, impera aos empregadores a observância das disposições, requisitos e métodos de cálculos

apresentados no presente instrumento, prevalentes sobre a CLT, sobre acordos individuais anteriores e sobre as Medidas Provisórias nº 927 e 936/2020.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO: Firmado eventual acordo individual que preveja a implementação de suspensão temporária do contrato de trabalho, este deve ser integralmente encaminhado à entidade sindical profissional por e-mail (fesenalba@gmail.com), nos termos do §4º do artigo 11, da MP 936/2020, para registro.

PARAGRAFO DÉCIMO OITAVO: Na eventual hipótese do acordo individual inobservar as disposições contidas no presente instrumento coletivo, fica facultada pela entidade sindical a recusa do acordo, o que implicará na nulidade do ajuste.

PARÁGRAFO DÉCIMO NONO: Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho para empregados aposentados, além das questões já suscitadas, fica o empregador EXPRESSAMENTE obrigado a pagar ao empregado, a título de ajuda compensatória, o valor correspondente ao benefício emergencial de preservação do empregado e da renda, eis que a União está desobrigada deste pagamento, conforme alínea “a”, do §2º, do artigo 6º, da MP 936/2020.,

CLÁUSULA 10ª – ESTABILIDADE NO EMPREGO

Durante o período em que perdurar a redução da jornada de trabalho e salário ou, ainda, a suspensão temporária do contrato de trabalho, ao empregado será concedida a garantia no emprego, nos termos do §3º do artigo 611-A da CLT, sendo expressamente vedada a dispensa sem justa causa do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Como medida compensatória, após o restabelecimento da jornada de trabalho e salário ou do encerramento do período de suspensão temporária do contrato de trabalho, será garantida a estabilidade no emprego por período equivalente a redução ou a suspensão contratual engendrada entre empregado e empregador.

PARAGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de eventual dispensa sem justa causa durante o período de garantia de emprego, nos termos do que disciplina o §1º da MP 936/2020, será devida, além das parcelas rescisórias, indenização no valor de:

I – 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia de emprego, na hipótese de redução da jornada de trabalho na razão de 25%;

II – 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia de emprego, na hipótese de redução da jornada de trabalho na razão de 50%;

III - 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia de emprego, na hipótese de redução da jornada de trabalho na razão de 70% ou, ainda, na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho;

PARÁGRAFO TERCEIRO: A base de cálculo para o cálculo e adimplemento das verbas rescisórias será o valor integral do salário, sem computo de redução de jornada e salário.

CLÁUSULA 11ª – PARCELAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Diante das medidas emergenciais e excepcionais para bem manter renda, emprego e a própria atividade empresarial, na eventual hipótese extremada de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, fica facultado ao empregador a possibilidade de parcelamento das verbas rescisórias em até 2 (duas) vezes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para que o empregador possa fazer gozo da prerrogativa excepcional ora prevista, NÃO pode ter feito uso precedente dos instrumentos de redução de carga horária e salário ou suspensão contratual com o empregado dispensado, previstas nas cláusulas 8ª e 9ª.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento da primeira parcela deve ocorrer, impreterivelmente, até o 10º dia após o aviso de dispensa e a segunda parcela em até 30 dias após o pagamento da primeira parcela.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As guias de seguro desemprego, TRCT, pagamento da multa fundiária e entrega da chave da conectividade para saque do FGTS deve ocorrer em até 10 dias após a dispensa.

PARÁGRAFO QUARTO: A inobservância dos prazos coloca em mora o empregador, sendo devido ao trabalhador, além do valor rescisório e das multas legais previstas na CLT e na convenção coletiva da categoria, multa na razão de 50% da parcela vencida.

CLÁUSULA 12ª – DISPOSIÇÕES GERAIS

As hipóteses de suspensão temporária do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada e salário, cujas condições de aplicabilidade foram anteriormente previstas, não poderão ser, ainda que sucessivamente, superiores a 90 (noventa) dias, respeitado o prazo máximo estabelecido em cada cláusula.

CLÁUSULA 13ª – REPRESENTAÇÃO

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as entidades/empresas e os trabalhadores representados, inclusive aqueles que venham a ser firmados após essa data, independentemente de qualquer outra formalidade, respeitada as condições específicas previstas em cada instrumento previsto na presente negociação.

PARÁGRAFO ÚNICO: Com a manifestação de comum acordo, tem-se como cumpridas as exigências legais, observados os dispositivos de proteção do trabalho, inclusive do menor.

Porto Alegre/RS, 08 de ABRIL de 2020.