

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002060/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/08/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041942/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.010405/2019-20
DATA DO PROTOCOLO: 01/08/2019

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

FEDERACAO DOS EMPREG.EM ENT.CULT.RECR.DE ASSIST.SOC. DE ORIENT. E FORM. PROF.DO EST. DO RGS, CNPJ n. 05.208.719/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOHANN;

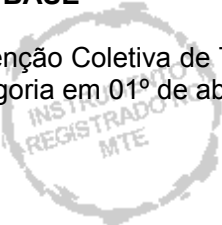
E

SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS, CNPJ n. 93.013.670/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LOIVA THEREZINHA NUNES DE OLIVEIRA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2019 a 31 de março de 2020 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em entidades recreativas**, com abrangência territorial em **RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01º de abril de 2019 o salário normativo da categoria vigorará segundo os valores e funções a seguir aduzidos, pelo que, a partir desta data, os(as) empregados(as) representados(as) não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido:

R\$ 1.136,45, em uma carga horária mensal de 220hs, para os cargos de Auxiliar Administrativo, Consultor de venda, recepcionista, recreacionista, porteiro e EMPREGADOS EM GERAL, que não tenham outro cargo/função expressamente fixadas na presente convenção;

R\$ 1.084,86, em uma carga horária mensal de 220hs, para os cargos de auxiliar de manutenção, auxiliar de limpeza e tratador de piscinas;

R\$ 1.587,88, em uma carga horária mensal de 220hs, para os cargos de Gerente, Coordenador, Supervisor e demais cargos de chefia.

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

Os empregados cujo cargo e/ou função não estejam nominados no quadro acima deverão observar o piso salarial designado aos empregados em geral.

Os profissionais e provisionados de educação física possuem sindicato próprio e, portanto, inaplicável a eles o teor da presente negociação coletiva.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, observando a sumula 374 do TST, terão seus salários majorados, segundo o percentual e forma a seguir declinados:

Em **1º de abril de 2019**, em percentual equivalente a **4,00% (quatro por cento)**, a incidir sobre os salários reajustados segundo a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a FESENALBA/RS e o SECRASO/RS no ano de 2018 (Processo MTE-SRTE-RS nº 46218.006432/2018-17) compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 02/04/2018 até 31/03/2019.

Em **1º de dezembro de 2019**, em percentual equivalente a **0,962% (noventa e seis centésimos e dois milésimos por cento)**, a incidir sobre os salários decorrentes da majoração estipulada no inciso anterior, isto é, sobre os salários reajustados em abril de 2019.

Fica perfeitamente esclarecido que as majorações salariais ora pactuadas o foram de forma transacional, quitando-se, ao total, a inflação ocorrida até a data de início de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

As majorações salariais ora pactuadas não se constituem em parcelamento de reajustes e sim de majorações salariais negociadas.

No caso de rescisões de contratos de trabalho que venham a ocorrer durante a vigência desta convenção, se observará o salário devido, conforme estipulado nos incisos do "caput" desta cláusula, no último dia de trabalho ou de aviso prévio, independentemente de seu cumprimento ou não.

O salário a ser tomado por base, quando de reajustamentos coercitivos futuros, inclusive por ocasião da revisão da presente, será o vigente em 1º de dezembro de 2019.

CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO

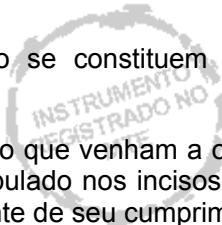
O reajustamento salarial devido para o empregado admitido após a data-base revisanda terá como limite o salário reajustado do empregado exercente do mesmo cargo ou função admitido até o dia anterior a data-base revisanda.

Na hipótese do empregado não ter paradigma ou em se tratando de entidade empregadora constituída após a data-base revisanda, será adotado o critério de proporcionalidade do reajustamento e do aumento 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 SEXTA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES

Não será admitido como aumento espontâneo ou coercitivo as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS



As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva de trabalho deverão ser, impreterivelmente, salgadas até 05 de setembro de 2019 e, em relação ao inciso II da cláusula quarta, até 07 de janeiro 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.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA DÉCIMA - 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;

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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).

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.

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

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 DÉCIMA SEXTA - 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.

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\$ 50,00 (cinquenta reais).

A entrega da respectiva cesta básica deve ser efetuada até o dia 10 do mês subsequente a apuração da assiduidade.

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.

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:

Acidente de trabalho;

Licença maternidade;

Licença paternidade;

Liberação sindical;

Dispensa amamentação;

Dispensa para acompanhar filhos excepcionais;

Licença gala;

Licença nojo;

Licença doação de sangue;

Licença gestante;

Dispensa eleitoral;

Convocação para comparecimento à justiça;

1 (um) dia por mês ou dois turnos, comprovadamente para realizar tratamento de saúde;

Fica perfeitamente estabelecido que a apuração da assiduidade e a concessão da cesta básica deve ser realizado mensalmente pelo empregador.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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*".

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

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.

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

Os empregados poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos médicos disponibilizados na sede social e/ou, ainda, nos convênios mantidos pela entidade sindical.

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.

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.

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 VIGÉSIMA - PLANO ODONTOLÓGICO

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

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.

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.

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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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.

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;

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.

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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Em observância a natural hipossuficiência da relação de emprego, os convenentes estabelecem expressamente a OBRIGATORIEDADE do ato de assistência e homologação sindical junto ao sindicato profissional das rescisões contratuais para todos os trabalhadores pagantes da contribuição sindical, sob pena de nulidade formal do rompimento contratual.

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

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.

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.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO INTERMITENTE

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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.

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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).

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

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.

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.

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.

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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

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.

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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

Com a validação normativa do sistema alternativo eletrônico de ponto, os empregadores ficam desobrigados a usar o REP – 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.

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:

restrições à marcação do ponto;

marcação automática do ponto;

exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

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

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

permitir a identificação de empregado e empregador;

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

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

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.

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

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)

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

MOTIVOS	Nº DE DIAS
Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos	2 dias corridos
Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos
Nascimento de filho (para o pai)	5 dias corridos
Levar filho (até 06 anos) ao médico	1 por semestre
Doação de Sangue	1 dia por ano
Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias corridos
Doença	Segundo atestado médico
Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico

Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
Vestibular e exames escolares	Dias de prova

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.

SOBREAVISO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

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.

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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES CLÍNICOS NA ADMISSÃO E DISPENSA

Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para a admissão e dispensa de empregado, serão pagos pelo empregador e efetuados nos locais determinados pelo mesmo.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

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.

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

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

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ELEIÇÕES NAS CIPA'S

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

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 **01 de setembro de 2019**, cópia da folha de pagamento da competência do mês de JULHO de 2019, bem como relatório contendo os dados do corpo funcional (nome, CPF, endereço residencial, CEP, e-mail e telefone de contato), conforme modelo anexo ao presente instrumento.

O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 1% (um por cento) do total da folha de pagamento dos salários do mês de agosto de 2019.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

A FESENALBA/RS, o SECRASO/RS e/ou os sindicatos profissionais da base territorial, com prévia autorização do empregador, poderão utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais para fazer divulgações sindicais e aproximar a classe operária da vida sindical, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIRETORES SINDICAIS

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores da FESENALBA/RS e/ou dos sindicatos de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comprovação no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DELEGADO SINDICAL

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

COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO À FESENALBA/RS

Por decisão assemblear e considerada a globalidade dos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam todos os empregadores representados pelo SECRASO/RS, inclusive as entidades assistenciais e instituições de educação infantil de Porto Alegre e Caxias do Sul, obrigados a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, anuentes a presente convenção, a título de Contribuição de Inclusão Social devida a FESENALBA/RS, quantia equivalente a **3,5% (três inteiros e cinquenta centésimos por cento)** da remuneração já reajustada pela Convenção Coletiva de Trabalho, na **folha de pagamento do mês de setembro de 2019**, ante a "autonomia de vontade privada coletiva", tomada a termo em assembleia geral de trabalhadores.

O recolhimento da Contribuição de Inclusão Social devida a FESENALBA/RS deverá ser efetuado em guia própria fornecida pela Federação e com vencimento **até o dia 30 (trinta) de outubro de 2019**, devendo o empregador informar o valor do desconto e **solicitar a guia até o dia 05 de outubro de 2019** pelo e-mail fesenalba@gmail.com.

Os convenentes estabelecem o prazo de 10 (dez) dias, a contar do dia **31/07/2019 a 09/08/2018**, para que os empregados apresentem eventuais manifestações 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, razão social e CNPJ do empregador.

Nas localidades onde não exista representação da FESENALBA/RS é permitido o envio de correspondência INDIVIDUAL, através de AR (Aviso de Recebimento) emitido pelos Correios, servindo este AR como comprovante de entrega e protocolo.

No acaso do empregador se imiscuir de solicitar a guia, informando o valor do desconto, conforme parágrafo primeiro, a contribuição será cobrada segundo o cálculo realizado sobre a folha de pagamento do mês de agosto, fornecido nos termos da cláusula 45.

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

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.

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 na presente convenção, respeitada as disposições de cada cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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.

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).

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.

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL

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

A instituição empregadora deve, OBRIGATORIAMENTE, no curso do mês de MARÇO de 2020, divulgar e requerer que os empregados preencham o documento que compõe a presente convenção, que identifica expressamente se o trabalhador anui ou não com o pagamento da contribuição sindical, necessário a manutenção da estrutura sindical profissional.

O empregador deve adotar o procedimento alinhado no parágrafo anterior e encaminhar o documento ao respectivo SENALBA, impreterivelmente, até o dia 25 de ABRIL de 2020.

A inobservância do procedimento ora estabelecido implicará em incidência de multa em desfavor do empregador na razão de 2% (dois por cento) da folha de pagamento do mês de março.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO

A presente convenção coletiva de trabalho é resultado de ampla negociação coletiva em momento de muitas dificuldades para as categorias convenentes, de instabilidade política e legislativa e de claro enfraquecimento das entidades sindicais, o que visou, através do presente ajuste, proporcionar equilíbrio destas dificuldades. Assim, foram estabelecidas cláusulas que se constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e cláusulas que se constituem em contrapartidas às entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITOS E DEVERES

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 31/05/2019, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, sem prejuízo da manutenção da data-base.

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.

**ANTONIO JOHANN
PRESIDENTE**

FEDERACAO DOS EMPREG.EM ENT.CULT.RECR.DE ASSIST.SOC. DE ORIENT. E FORM. PROF.DO EST. DO RGS

**LOIVA THEREZINHA NUNES DE OLIVEIRA
PRESIDENTE
SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

ata: [Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.