

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**Constituição Federal, art. 7º, inciso XXVI
Consolidação das Leis do Trabalho
CLT - Art. 611 ao art. 625**

CATEGORIA PROFISSIONAL EM GERAL

Período de vigência: 01-04-2008 até 31-03-2009

1 - CONVENIENTES

1.1 - Categoria econômica

SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SECRASO-RS, 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 por seu Presidente, sr. Clyton Baptista Ruperti, brasileiro, casado, portador do CIC sob n.º 001.196.360-34, residente e domiciliado nesta Capital. A Carta Sindical foi obtida em 19/06/1973, através do processo MTPS n.º 300.832/1972, no Livro n.º 70, fls. 20.

1.2 - Categoria profissional

1.2.1 - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO MUNICÍPIO DE PELOTAS – SENALBA/PEL, com sede na Rua Barão de Butuí, 362, bairro Centro, Pelotas/RS, (CEP 96010.330), Telefone: (53) 3227-5100, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 94.712.544/0001-20; neste ato representado por sua Presidente, Sra. Maritana Almeida Banda, brasileira, viúva, advogada, inscrita na OAB/RS sob n.º. 23.447, portadora do CIC n.º. 170.060.070/20, residente e domiciliada nesta Cidade. A Carta Sindical foi obtida em 19/01/1993, na seção I, p. 745, através do processo MTPS 46010.004564/92.

2 - PRAZO DE VIGÊNCIA

As condições de trabalho estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorarão pelo prazo de 1 (um) ano, a partir de 1º de abril de 2008 até 31 de março de 2009.

3 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

3.1 - Categoria Econômica: As "entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional" existentes no Município de Pelotas/RS, as quais são representadas pelo "Sindicato das Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Rio Grande do Sul - **SECRASO-RS**".

3.2 - Categoria Profissional: Os "empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional" no Município de Pelotas, Estado do Rio Grande do Sul, representados pelo **SENALBA/PEL**, conveniente.

DEFINIÇÃO

O presente instrumento se aplica às relações de emprego existentes ou que venham a existir entre empregados em geral, inclusive **AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL**¹ (que corresponde às funções de instrutoras, monitoras e/ou recreacionistas ainda não qualificadas conforme a LDBN), e dos **TÉCNICOS DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL**² (que corresponde às funções de instrutoras, monitoras e/ou recreacionistas já devidamente qualificadas conforme a LDBN), e a categoria econômica composta pelas entidades **CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL** (abaixo relacionadas) exceção às categorias diferenciadas, considerando como tal o definido no art. 511 e parágrafo 3º, da CLT.

Com o intuito de esclarecer:

Entende-se como entidades **CULTURAIS** as Fundações privadas; Associações em geral; Cursos livres (de Informática e afins) e/ou de

¹ Em cumprimento a aplicação da LDBN, as nomenclaturas das funções de: atendentes ou auxiliares de recreacionistas devem ser alteradas para, **AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL** através de aditivos contratuais a serem celebrados até o ano 2007, pelos Estabelecimentos de Educação Infantil e os empregados.

² Igualmente em cumprimento a aplicação da LDBN, as nomenclaturas das funções de: instrutoras, recreacionistas e/ou monitoras, devem ser alteradas para, **TÉCNICO DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL** através de aditivos contratuais a serem celebrados até o ano 2007, pelos Estabelecimentos de Educação Infantil e os empregados.

Idiomas; Centros de Tradições Gaúchas; Entidades de Canto; Corais e Cultura de Etnias; Lojas Maçônicas; etc.

Entende-se como entidades **RECREATIVAS**, os clubes sociais e recreativos; academias em geral (de dança, capoeira, natação, cultura física, artes marciais, e afins); etc.

Entende-se como entidades de **ASSISTÊNCIA SOCIAL**, as creches em geral; as Associações e Conselhos Comunitários; as Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAEs); os Conselhos de Pais e Mestres (CPMs); Associações e Movimentos Assistenciais; Casas de Assistência aos Deficientes; Clube de Mães; SESC; SESI; SEST; Asilos, ONGs – Organizações Não Governamentais, etc.

Entende-se como entidades de **ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**, os cursos profissionalizantes em geral; entidades de formação de mão-de-obra e treinamento profissional; SENAI; SENAC. SENAT; SENAR; SESCOOP, SEBRAE, etc.

CONDIÇÕES DE TRABALHO AJUSTADAS

CAPITULO I

JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS

4.1. - 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, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10h (dez) horas diárias.

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

4.3. – 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.

4.4. – 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. Nesta hipótese não haverá incidência do pagamento do adicional de horas extras.

4.5.- Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante que comprovando a sua situação escolar, manifestar, por escrito, o seu desinteresse na referida prorrogação, com restrição aos Clubes, Academias, Escolas de Dança e Natação quanto aos estudantes de Educação Física.

4.6.- Na contratação de instrutores e empregados que residam no local de trabalho, os intervalos entre um horário de instrução e outro(s) poderão ser fixados com intervalos que atendam as necessidades de horário de cada grupo, não se considerando tais intervalos como períodos de tempo à disposição do empregador.

4.7.- Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador 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 empregado tiver direito na rescisão.

4.8 - EXAMES ESCOLARES

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do empregado, 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.

4.9.- COMPROVANTE SALARIAL

Os empregadores ficam obrigados a entregar para o empregado, no ato do pagamento de seu salário, envelope ou comprovante de pagamento salarial, contendo as parcelas salariais pagas, bem como os respectivos descontos e o valor a ser depositado no FGTS. O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

4.10.- PRAZO 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(s) empregado(s) prejudicado(s). A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificado o SECRASO/RS para em 72h comunicar ao empregador para que regularize o pagamento em mora.

4.11.- EMPREGADOS COM SALÁRIO MISTO

Os empregados que percebem o pagamento dos seus salários de forma mista, ou seja, salário fixo mais comissão ou ainda, salário sob comissão, assegurado o salário mínimo, terão:

1 - o pagamento do repouso semanal remunerado calculado sobre o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e, o resultado, multiplicado pelos domingos e feriados existentes no mês;

2 - o pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, será efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;

3 - anotação na CTPS do empregado do percentual devido pelas comissões ajustadas.

4.12.- DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS

Ficam os empregadores autorizados a descontar de seus empregados, 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 especiais concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sociais dos associados do SENALBA/PEL, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito pelo empregado 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.

<p style="text-align: center;">CAPITULO II DAS EXCEÇÕES</p>
--

4.13. – O empregador que não tiver condições temporárias de suportar os encargos decorrentes das relações de trabalho existentes, poderá requerer ao SECRASO/RS, mediante comprovação do seu estado financeiro, a redução da jornada de trabalho dos seus empregados com proporcional redução salarial, o que será ajustado com o SENALBA/PEL através de “Acordo Coletivo de Trabalho” específico.

4.14.- CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO.

As entidades empregadoras que tiverem interesse na contratação de trabalho por prazo determinado na forma das disposições legais da Lei n.º 9.601, de 21/01/98 e do Decreto n.º 2.490, de 04/02/98, deverão, individualmente, encaminhar pedido para o SECRASO-RS, instruído com a documentação exigida no respectivo Decreto, para negociação com o SENALBA/PEL, a fim de ser ajustado “Acordo Coletivo de Trabalho” para cada entidade empregadora.

4.15.- PROGRAMA DE PRIMEIRO EMPREGO PROTEGIDO.

As entidades da categoria econômica que mantenham programas próprios ou conveniados com vistas à orientação e formação profissional de adolescentes a partir de 14 (catorze) anos de idade completos e até aos 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser contratados para a prestação laboral, recebendo em contraprestação o pagamento do salário mínimo vigente, o qual será reajustado, automaticamente, sempre que o Governo Federal majorá-lo. Os empregados admitidos neste programa ficam excluídos das majorações (reajustamentos ou aumentos) determinados para os demais empregados da categoria profissional.

CAPITULO III DOS ADICIONAIS
--

4.17.- ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS

Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, 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.

4.18.- ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

Para os empregados admitidos até 31 de março de 2003, o empregador pagará, a partir de 01 de abril de 1980, adicional de

tempo de serviço no emprego, em quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do salário-básico do empregado que, a partir de 01 de abril de 1975, completar ou vier a completar 5 (cinco) anos de serviço no emprego e, assim sucessivamente, a cada 5 (cinco) anos de serviços para o mesmo empregador, limitado o montante no máximo de 35% (trinta e cinco por cento) de incidência. Ficam ressalvados os direitos dos empregados que já percebem adicional de tempo de serviço mais vantajoso do que o ora ajustado.

4.19.- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Será pago um adicional de 20% (vinte por cento) do salário mínimo nacional àqueles que fazem jus quando exercerem atividades enquadradas na legislação pertinente.

4.20.- ADICIONAL NOTURNO

A prestação laboral entre as 22h (vinte e duas horas) de um dia e às 5h (cinco horas) do dia imediato será remunerada de acordo com as previsões da CLT.

4.21.- QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer única e exclusivamente o cargo ou função de caixa, receberá o pagamento, mensalmente, à título de quebra de caixa, na quantia eqüivalente a 10% (dez por cento) sobre o respectivo salário básico. Fica ressalvado o direito do empregado que já receber este adicional em percentual ou valor superior ao ora ajustado.

CAPITULO IV DAS VANTAGENS

4.22.- SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

4.23.- CARGO EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA

O empregado que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 5 (cinco) anos ininterruptos, ou por 10 (dez) anos intercalados, na mesma entidade empregadora, caso deixar de exercê-la, terá o valor desta comissão ou gratificação incorporado ao seu salário básico. Ao readquirir outra função comissionada ou gratificada, a nova comissão ou gratificação será compensada com o valor da comissão ou gratificação já incorporada ao seu salário básico.

4.23.1.- Esta vantagem fica extinta para os empregados que vierem a exercer cargo em comissões ou função gratificada após 1º de abril de 2003.

4.24.- INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que anteceder a data-base, terá direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a um salário mensal.

CAPITULO V DAS FÉRIAS

4.25.- INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, à exceção dos empregados cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

4.25.1.- FÉRIAS PROPORCIONAIS ANTERIORMENTE AO PRIMEIRO ANO DE TRABALHO.

O empregado que não tenha completado 1 (um) ano de trabalho na entidade empregadora, receberá quando de sua demissão sem justa causa ou quando pedir demissão, o pagamento de férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional.

4.26.- VEDAÇÃO DE DEMISSÃO -

Fica vedada a demissão do empregado no período de até 30 (trinta) dias após o retorno das férias, independentemente do critério de pagamento do aviso-prévio ser trabalhado ou indenizado, salvo se a demissão ocorrer por justa causa. O descumprimento desta obrigação acarretará a incidência de multa equivalente ao valor da última remuneração do empregado e em favor deste, exceção feita às creches, entidades assistenciais/filantrópicas e cursos livres.

4.27.- SALÁRIO ANTERIOR AS FÉRIAS

O empregado que gozar férias, mesmo que em período igual ou superior a 20 (vinte) dias, receberá, juntamente com o pagamento dos respectivos períodos, o salário das férias e o salário dos dias anteriormente trabalhados.

CAPITULO VI DAS ESTABILIDADES

4.28.- ESTABILIDADE PROVISÓRIA 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.

4.28.1.- Exame de gravidez

A entidade empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da empregada demitida, a realização de exame de gravidez junto com o exame demissional,

4.29.- ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

O empregado que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, 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. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não concretizá-la no prazo estipulado.

CAPITULO VII CONDIÇÕES DE TRABALHO

4.30.- ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos emitidos pela área médica/odontológica do SENALBA/PEL, bem como aqueles emitidos por profissionais de empresas médicas que mantêm convênio com as entidades empregadoras, serão considerados válidos para justificar a ausência ao trabalho.

4.31.- FALTAS JUSTIFICADAS (não descontáveis)

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador, e devidamente comprovadas no prazo de 72h (setenta e duas horas).

MOTIVO	Nº de dias
Falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos corridos	= 2 dias
Casamento corridos	= 3 dias
Nascimento de filho – para o pai corridos	= 5 dias
Levar filho (até 6 anos) ao médico /semestre	= 1 dia
Doação de sangue ano)	(uma vez ao = 1 dia
Alistamento militar e eleitoral	= 1 dia

Falecimento de familiares (avós e sogros)	= 1 dia
Doença	= atestado
médico Acidente do Trabalho (Guia CAT)	=
atestado médico	=
Comparecimento em Juízo (em geral)	=
comprovação	=
Vestibular e exames escolares	= dias de
prova	= dias de

A Terça-Feira de Carnaval será considerada feriado.

4.32.- CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

Os empregados 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 empregado durante turno laboral e o curso se estender além deste, não importará em qualquer obrigação para o empregador.

4.33.- USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME

Se exigido uniforme de trabalho, este será fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação é encargo do empregado, que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho no estado em que estiver, sem qualquer ônus para o empregado.

4.34.- CRECHE PARA OS FILHOS DOS EMPREGADOS

O empregador, onde trabalharem 30 (trinta) ou mais mulheres, adotará o sistema de reembolso-creche, cobrindo integralmente as despesas efetuadas com o pagamento de creche de livre escolha da empregada mãe, pelo menos até 06 (seis) meses de idade da criança. Esta indenização será efetuada mediante a comprovação de matrícula, valores devidos e freqüência na creche. Fica excluído o empregador que mantenha convênio com creche próxima do local de trabalho ou que possua creche própria.

4.35.- 13º SALÁRIO NO AUXÍLIO-DOENÇA

Os empregadores pagarão o 13º salário (Gratificação de Natal) do respectivo exercício pelo período em que o empregado estiver em benefício de auxílio-doença até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive.

4.36.- REFEIÇÕES

O empregador que contar com mais de 40 (quarenta) empregados no mesmo local de trabalho, deverá possuir local apropriado para as refeições de seus empregados, sempre que o intervalo para as refeições for inferior a 2h (duas horas).

4.36.1.- O empregador poderá fornecer aos seus empregados vale-refeição ou vale-alimentação subvencionado, quando não houver refeitório com fornecimento de refeições também subvencionadas, para auxiliar nos gastos de alimentação de seus empregados.

4.36.2.- Fica expressamente ajustado que a opção do empregador fornecer vale-refeição ou vale-alimentação subvencionado, desde que, inscrito no "Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)", o é como forma de incentivo do empregador para que propicie melhores condições de alimentação e saúde a seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese, o valor da refeição, subsidiada pelo empregador, não será considerada salário para nenhum efeito, pelo que não poderá ser integralizado no salário.

4.37.- PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS

A revisão e/ou modificação de Planos de Cargos e Salários, terá a participação dos empregados através de 1 (um) delegado eleito especialmente para tal fim em Assembléia Geral promovida pelo SENALBA/PEL.

4.38.- MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES ANTERIORES

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores 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.

CAPITULO VIII DAS DEMISSÕES
--

4.39.- CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL – AVISO PRÉVIO

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

4.39.1 - a rescisão do contrato de trabalho se, por justa causa, o (s) motivo (s), sob pena desta, em qualquer hipótese, converter-se em despedida imotivada;

4.39.2 - dispensa do cumprimento do aviso prévio;

4.39.3 - cumprimento do aviso prévio e horário do seu cumprimento;

4.39.4 - local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;

4.39.5 - entrega da CTPS para atualização, contra recibo. No caso do empregado 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.

4.40.- PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado:

4.40.1.- até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato no caso do aviso prévio trabalhado; e

4.40.2.- até o 10º (décimo) dia, contado do dia seguinte a data do aviso prévio indenizado

4.40.3.- No caso do empregador não pagar as verbas rescisórias nos prazos acima estabelecidos, pagará multa equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação;

4.40.4.- Após o 31º (trigésimo primeiro) dia esta multa será acrescida em valor equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado, multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações.

4.40.5.- O empregador não responderá pela multa estabelecida no caso do pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado, bem como erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência.

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

4.41.- No ato do pagamento das verbas rescisórias, o empregador deverá entregar, para ter direito a assistência sindical, os seguintes documentos:

4.41.1 - Apresentação da carta-aviso (aviso prévio);

4.41.2 - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho padronizado oficialmente, em 5 (cinco) vias;

4.41.3 - Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado;

4.41.4 - Guias de Recolhimentos (GR) do FGTS com os respectivos depósitos nos últimos 3 (três) meses, bem como a comprovação do depósito de 50% (cinquenta por cento) devida pela rescisão;

4.41.5 - Relação de Empregados (RE) e o extrato do FGTS atualizado;

4.41.6 - CTPS do empregado devidamente atualizada;

4.41.7 - Seguro-desemprego - CD;

4.41.8 - Exame médico demissional na forma do inciso 7.1, da NR-7
- Exame Médico, com a redação dada pela Portaria n.º SSMT 12, de

06.06.83 (Portaria n.º 3214 de 08.06.78) e Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP do empregado exposto e/ou sujeito a agentes nocivos, químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou a integridade física, para fins de concessão de aposentadoria especial, segundo determinação da Instrução Normativa INSS/DC nº 78, de 16/07/2002 (DOU de 18/07/02), art. 188, inciso VI; e

4.41.9 – Apresentação do comprovante de pagamento da Contribuição Sindical e da Contribuição Assistencial do empregado para o SENALBA/PEL e do empregador para o SECRASO-RS.

4.41.10.- Será obrigatória a apresentação da “Chave de Conectividade, atualizada, relativa ao FGTS, fornecida pela Caixa Econômica Federal.

Observação: No caso do empregado receber remuneração variável (horas extras, adicional noturno, comissões, etc.), o empregador deverá elaborar no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, no mínimo em 3 (três) vias, demonstrativo destas parcelas nos últimos 6 (seis) meses para demonstrar o cálculo das integrações feitas no salário do empregado.

4.42.- COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS - INSS

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.

CAPITULO IX DAS CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS

4.43.- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL- SENALBAPEL

Os empregadores descontarão dos seus empregados beneficiados por este ato normativo e pertencentes à categoria profissional, ora representados pelo SENALBA/PEL, à título de Contribuição Assistencial, com fundamento na Constituição Federal, art. 8º, incisos III e IV, e na CLT, art. 513, alínea “e” , segundo decisões tomadas em Assembléia Geral Extraordinária realizada da categoria profissional, quando restou decidido e aprovado o presente ato normativo :

4.43.1.- Para o SENALBA/PEL quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração já reajustada pela presente Convenção na folha de pagamento do mês de maio/2008 e 1/30 (um trinta avos) sobre a remuneração vigente nas folhas de pagamento do meses de agosto e novembro/2008.

4.43.2. Face ao decidido pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, nos autos do Recurso Extraordinário nº. 189.960-3 – Ementário nº. 2038-3, de 07/11/2000, os SENALBAs não estão aceitando oposição à Contribuição Assistencial.

“CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, fruto do disposto no art. 513, alínea “e”, da CLT, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do art. 8º da Carta da República”.

4.44.- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – 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 presente 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 R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), já no mês da implantação do reajuste.

4.45.- RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS

Os recolhimentos das Contribuições Assistenciais devidas ao SENALBA/PEL, serão efetuados em guias próprias fornecidas pelo Sindicato. Tais recolhimentos serão efetuados nas seguintes datas:

4.45.1.- Para o **SENALBA/PEL** até o dia **10 (dez) de junho de 2008** o pagamento da 1ª (primeira) parcela, até o dia **10 (dez) de setembro**

de 2008, o pagamento da 2ª (segunda) parcela e até o dia **10 (dez) de dezembro de 2008** o pagamento da 3ª. (terceira) parcela, todas conforme o disposto na cláusula 4.43 acima.

4.45.2.- Para o **SECRASO-RS**, até o dia **12 (doze) de maio de 2008**, em uma única parcela, conforme disposto na cláusula 4.44 acima. As pessoas jurídicas que não possuam empregados pagarão Contribuição Assistencial Mínima no valor de **R\$ 35,00 (trinta e cinco reais)**.

4.46.- CLÁUSULA PENAL

O empregador que deixar de proceder os recolhimentos das contribuições assistenciais devidas aos SENALBA/PEL e ao SECRASO/RS nos prazos fixados, 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 prejudicado.

CAPITULO X DAS ATIVIDADES SINDICAIS

4.47.- DIRETORES DOS SENALBA/PEL

Serão dispensados da assinatura ou registro de freqüência ao trabalho os diretores dos SENALBA/PEL quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comprovação posterior no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

4.48.- DELEGADO SINDICAL

Os associados do SENALBA/PEL em entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados, elegerão dentre si, em processo realizado pelo SENALBA/PEL 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 pelo SENALBA/PEL à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

4.49.- ELEIÇÕES NAS CIPAS

O empregador deverá comunicar ao SENALBA/PEL, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da realização das eleições para a administração da "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -CIPA", para que o SENALBA/PEL motive os seus associados a dela participarem.

4.50.- PRAZO PARA ENTREGA DA RAIS AOS SINDICATOS

O empregador deverá fornecer ao SENALBA/PEL cópia da "RAIS - Relação Anual de Informações Sociais", até 30 (trinta) dias após o prazo legal de entrega deste documento, para fins de controle e estudo das categorias que representam. O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do total da folha de pagamento dos salários pagos no mês de fevereiro anterior a vigência desta Convenção, para o SENALBA/PEL.

CAPITULO XI DO REAJUSTAMENTO SALARIAL

4.51.- REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo SENALBA/PEL, terão o seu salário reajustado em **6,50 % (seis virgula cinqüenta por cento), com pagamento a partir de 1º de abril de 2008**. Este percentual será aplicado sobre os salários reajustados em abril de 2007, na forma estabelecida na Convenção

Coletiva de Trabalho firmada entre o SENALBA/PEL e SECRASO-RS, em 29 de abril de 2007 (processo Mtb-DRT-RGS-46218-007127/2007-90), compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 01.04.07 até 31.03.08.

4.52.- 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 à 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 devidos à razão de 1/12 (um doze avos) destes por mês trabalhado, contando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

ADMISSÃO	PERCENTUAL	ADMISSÃO	PERCENTUAL
Abril de 2007	6,50	Outubro de 2007	3,25
Mai de 2007	5,95	Novembro/ 2007	2,70
Junho de 2007	5,41	Dezembro/ 2007	2,16
Julho de 2007	4,87	Janeiro de 2008	1,62
Agosto de 2007	4,33	Fevereiro/ 2008	1,08
Setembro/2007	3,79	Março de 2008	0,54

4.53.- PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES

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

CAPITULO XII DOS PISOS SALARIAIS

4.54.- PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos os seguintes **PISOS SALARIAIS**, devidos a partir de 01 de abril de 2008, pelo que, a partir desta data os empregados representados pelo SENALBA/PEL, não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido para 220 h (duzentas e vinte horas) mensais ou 44 h (quarenta e quatro horas) semanais.

ENTIDADE: CRECHES COMUNITÁRIAS	CARGO E/OU FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA	PISO SALARIAL EM R\$
4.54.1 – DE ASSISTÊNCIA SOCIAL			
4.54.1.1	SERVENTES	220 h	435,75
4.54.1.2 - Idem	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	220 h	439,02
4.54.1.3 Estabelecimentos de Educação infantil e/ou Creches Comunitárias, - Assistências e/ ou Filantrópicas	EMPREGADO EM GERAL (administrativos – inclusive atendentes de creche e auxiliar de recreacionistas, ,bem como AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL (instrutoras, recreacionistas e/ou monitoras ainda não qualificadas conf. LDBN)	220 h	456,50
4.54.1.4	Idem	180 h	373,50
4.54.1.5	Idem	150 h	311,25
4.54.1.6	Idem	120 h	249,00
4.54.1.7	Idem	100 h	207,50
4.54.1.8 – Idem Estabelecimentos de Educação Infantil e/ou Creches Comunitárias, - Assistências e/ou Filantrópicas	TÉCNICOS DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL (instrutoras, recreacionistas e/ou monitoras já qualificadas conf. A LDBN, sendo exigida 1 (uma) para cada entidade.	220 h	608,30
4.54.1.9	Idem	180 h	497,34
4.54.1.10	Idem	150 h	414,45
4.54.1.11	Idem	120 h	331,56
4.54.1.12	Idem	100 h	276,30
4.54.1.13	COZINHEIRA	220 h	456,50

4.54.2 ENTIDADE: CRECHES PRIVADAS – DE ASSISTÊNCIA SOCIAL Estabelecimentos de Educação Infantil e/ou Creches Privadas	CARGO E/OU FUNÇÃO	CARGA HORARIA	PISO SALARIAL EM R\$
4.54.2.1 - Idem	SERVENTES	220 h	435,75
4.54.2.2 - Idem	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	220h	439,02
4.54.2.3 - Idem	EMPREGADOS EM GERAL (administrativos inclusive atendentes de creche e auxiliar de recreacionista),	220 h	456,50
4.54.2.4 - Idem	Idem	180 h	373,50
4.54.2.5 - Idem	AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL(instrutoras, recreacionistas e/ou monitoras ainda não qualificadas conf. a LDBN	220 h	555,43
4.54.2.6 - Idem	Idem	180 h	454,10
4.54.2.7- Idem	Idem	150 h	378,41
4.54.2.8 - Idem	Idem	120 h	302,73
4.54.2.9 - Idem	Idem	100 h	252,28
4.54.2.10 - Idem	TÉCNICOS DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL (instrutoras, recreacionistas e/ou monitoras já qualificadas conf. a LDBN, sendo exigida 1 (uma) para cada grupo e/ou classe)	220 h	608,30
4.54.2.11 - Idem	Idem	180 h	497,34
4.54.2.12 - Idem	Idem	150 h	414,45
4.54.2.13 – Idem	Idem	120 h	331,56
4.54.2.14 - Idem	Idem	100 h	276,30
4.54.2.15 - Idem	COZINHEIRAS	220 h	456,50

4.54.3 - ENTIDADES: CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL	CARGO E /OU FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA	PISO SALARIAL EM R\$
4.54.3.1 - Idem	SERVENTES	220 h	435,75
4.54.3.2 - Idem	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	220 h	439,02
4.54.3.3 - Idem Nestas entendidas e incluídas as academias em geral (de natação, danças, capoeiras, cultura física, cursos livres e/ou de idiomas, de informática, etc.)	EMPREGADOS EM GERAL (Administrativos)	220 h	456,50
4.54.3.4 - Idem	Idem	180 h	373,50
4.54.3.5 - Idem	COZINHEIRA	220 h	456,50
4.54.3.6 - Idem	INSTRUTORES de cursos técnicos, livres e/ou de idiomas	220 h	1.463,40
4.54.3.7 - Idem	Idem	180 h	1.197,16
4.54.3.8 - Idem	INSTRUTORES (de informática e mecanografia)	220 h	555,43
4.54.3.9 - Idem	Idem	180 h	454,10
4.54.3.10	PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA Empregados em academias, clubes sociais e recreativos, escolas de natação, musculação, dança, etc.)		VIDE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICA

CAPITULO XIII DOS INSTRUTORES

4.55.- SALÁRIO NOS PERÍODOS DE REDUÇÃO DE ATIVIDADES

Quando sobrevier redução das atividades em cursos livres e academias, o salário do instrutor, em tais períodos, será pago pelo valor da média dos últimos 12 (doze) meses, bem como no pagamento do 13º salário.

4.56.- DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS INSTRUTORES

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

5) PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os Sindicatos Profissionais se obrigam, em conjunto, a formular proposta para o SECRASO-RS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

5.1.- As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 15.03.2009, inclusive na fase administrativa perante a Delegacia Regional do Trabalho.

5.2.- Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho, os Sindicatos Profissionais ficarão, automaticamente, autorizados a instaurarem o competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho.

6) DIREITOS E DEVERES

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

Pelotas/RS, 10 de abril de 2008.

Clyton Baptista Ruperti,
Presidente do SECRASO-RS
CIC nº 001.196.360-34

Wilson de Oliveira Moreira Junior,
OAB-RS- 64.184 - Consultor Jurídico do SECRASO-RS
CIC nº 932.799.140-00

Maritana Almeida Banda,
Presidente do SENALBA/PEL
CIC nº. 170.060.070-20