

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: **01-04-2009 até 31-03-2010**

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, telefone: (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 MUNICIPIO DE PELOTAS – SENALBA/PEL., com sede na rua Barão do Butuí, n.º 362, bairro Centro Pelotas/RS, (CEP 96010-330), Telefone : (53) 3327-5100, 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 23.447, portadora do CIC n.º 170.060.070-20, residente e domiciliada nesta cidade. A Carta Sindical foi obtida em 19 de janeiro de 1993 na seção I, p. 745, através do processo MTPS n.º 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 2009 até 31 de março de 2010.**

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.

4 - CONDIÇÕES DE TRABALHO AJUSTADAS

CAPITULO I

PRINCÍPIOS GERAIS

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.

4.1 - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS

4.1.1 - 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 ultrapasse o limite máximo de 10h (dez) horas diárias, bem como não exceda, o período de 180 (cento e oitenta) dias

até 270 (duzentos e setenta) dias à soma das jornadas semanais de trabalho.

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

4.1.3. – 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.

4.1.4. – 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.

4.1.5.– 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.

4.1.6.- 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.

4.1.7. - 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.

4.1.8 - As horas do “Banco de Horas” não poderão ser descontadas ou compensadas com as férias dos empregados e as ausências legais estabelecidas no art. 473 da CLT.

4.1.9 - As horas extras prestadas e não compensadas no período de 180 (cento e oitenta) dias, serão remuneradas com base no salário-hora vigente na época do pagamento, acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento).

4.1.10 - As horas suplementares destinadas ao “Banco de Horas” serão creditadas em dobro quando trabalhadas em domingos e feriados.

4.1.11 - Ocorrendo prestação laboral em domingos e/ou feriados não compensados serão remuneradas em dobro sem prejuízo do salário devido pelo repouso semanal remunerado, constituindo-se exceções:

4.1.11.1 - O empregado que gozar do repouso semanal noutro dia da semana, respeitadas as exigências legais quanto a coincidência do repouso semanal em domingo do mês da prestação laboral.

4.1.11.2 - Para os homens o gozo do repouso semanal deverá coincidir com 1 (um) domingo no mês e para as mulheres 2 (dois) domingos no mês.

4.1.11.3 - O empregado contratado para cumprir jornada exclusivamente em domingos e feriados.

4.1.11.4 - As entidades que mantêm atividades em domingos e feriados e que contarem com mais de um empregado deverão observar escala de revezamento dos serviços, nos domingos e feriados, visando propiciar aos empregados, alternativamente entre eles, o gozo dos domingos e feriados.

4.2.- COMPROVANTE SALARIAL

Os empregadores ficam obrigados a entregar para o empregado, no ato do pagamento de seu salário, envelope ou comprovante de pagamento salarial, a denominação das 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.

4.3 - 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).

4.4 - 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, sempre assegurado o salário mínimo, terão direito:

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

4.4.2 - 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 06 (seis) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base ao cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;

4.4.3 - Anotação na CTPS do empregado do percentual devido pelas comissões ajustadas.

4.5 - 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 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 n.º 130 de 17-09-2003 e Decreto n.º 4.840 de 17-09-2003.

CAPÍTULO II

OBRIGAÇÕES REFLEXAS DO CONTRATO DE TRABALHO

4.6 - USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME

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

4.7 - CRECHE PARA OS FILHOS DAS EMPREGADAS

Na entidade em que trabalharem 20 (vinte) ou mais empregadas que tenham filhos até 06 (seis) meses de idade o empregador que não possua creche própria manterá convênio

com creche próxima ao local de trabalho cobrindo integralmente as despesas mensais efetuadas com o pagamento da creche mediante a comprovação de matrícula, valores devidos e frequência na creche.

4.8 - 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.

4.9 - REFEIÇÕES

Sempre que o intervalo para as refeições for inferior a 2h (duas horas) o empregador que contar com mais de 20 (vinte) empregados no mesmo local de trabalho deverá possuir local apropriado para as refeições de seus empregados.

4.9.1 – É facultado ao empregador fornecer aos seus empregados vale-refeição ou vale-alimentação subvencionados quando não houver refeitório próprio com fornecimento de refeições também subvencionadas para auxiliar nos gastos de alimentação de seus empregados. Esta prestação *“in natura”* não será considerada como salário para nenhum efeito, inclusive quanto ao FGTS e Previdência Social, pelo que não poderá ser integralizada no salário dos empregados desde que o empregador esteja inscrito no “Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)”.

4.10 - PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS

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

4.11 – VALE TRANSPORTE

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.

4.11.1 – O fornecimento do vale-transporte 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.

4.11.2 – Os empregados participarão do custeio do vale-transporte com o percentual de 6% (seis por cento) do respectivo salário básico cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente.

4.11.3 – É assegurado ao empregado não habilitar-se ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de 6% (seis por cento) sobre o seu salário básico se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.

4.11.4 - 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.

4.12 - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO 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 V

ESTADO ESPECIAL DAS ENTIDADES EMPREGADORAS

4.13 – CONDIÇÕES ADVERSAS DO EMPREGADOR

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

4.15 - PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ

As entidades da categoria econômica que mantenham programas próprios ou conveniados com vistas à orientação e formação profissional de adolescentes a partir de 14 (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 o majorar. Os empregados admitidos neste programa ficam excluídos das majorações (reajustamentos ou aumentos) determinados para os demais empregados da categoria profissional em geral.

CAPITULO VI DOS ADICIONAIS

4.16 - 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 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.

4.17 - 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 tenha completado ou vier a completar 5 (cinco) anos de serviço no emprego e,

assim sucessivamente a cada 5 (cinco) anos de serviços para o mesmo empregador, 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.

4.18 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – BASE DE CÁLCULO

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

4.19 - ADICIONAL NOTURNO E CONTAGEM REDUZIDA DA HORA NOTURNA

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.

4.20 - QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer única e exclusivamente o cargo ou função de caixa, receberá juntamente com o pagamento do salário mensal, à título de quebra de caixa, na quantia equivalente 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 VII DAS VANTAGENS PROFISSIONAIS

4.21 - 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 no período da substituição o pagamento de salário básico igual aquele percebido pelo empregado substituído excluídas as vantagens de natureza pessoal deste.

4.22 - 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.

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

4.23 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE

O empregado dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que anteceder a data-base de 1.º de abril de cada exercício terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a um salário mensal.

CAPITULO VIII - DAS FÉRIAS

4.24 – COMUNICAÇÃO DO INÍCIO DAS FÉRIAS E PAGAMENTO

O empregador deverá comunicar ao (s) empregado (s), por escrito, a concessão das férias segundo o seu interesse, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data do início das férias, individual ou coletiva, cuja data de início 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. O pagamento das férias e remuneração remanescente deverá ocorrer em até 2 (dois) dias anteriores a data do início das férias.

4.25 – SALÁRIO DOS DIAS ANTERIORES AO PAGAMENTO DAS FÉRIAS

Quando o empregado entrar em gozo de férias, mesmo que em período igual ou superior a 20 (vinte) dias, receberá juntamente com o pagamento do respectivo período de férias o salário dos dias anteriormente trabalhados.

4.26 - VEDAÇÃO DA DEMISSÃO NO RETORNO DAS FÉRIAS

Fica vedada a demissão do empregado com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa 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.

CAPITULO IX

DAS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS NO EMPREGO

4.27 - 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.

4.27.1.- 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. No caso de ser confirmada a gravidez o ato demissional praticado pelo empregador será nulo e reintegrada a trabalhadora nas mesmas condições em que trabalhava anteriormente ao aviso prévio.

4.28 - ESTABILIDADE NA 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 mediante inquérito para apuração da falta grave. Perderá este direito o empregado que não concretizá-la na implementação das condições previdenciárias de sua aposentadoria.

CAPITULO X

DAS FALTAS JUSTIFICADAS AO TRABALHO

4.29 – EXAMES ESCOLARES E VESTIBULAR

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. Iguais prazos e comprovantes deverá cumprir o empregado inscrito em Concurso Vestibular ao ensino superior que terá como falta justificada os dias de realização das provas.

4.30 - ATESTADOS MÉDICOS E OU ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos ou odontológicos emitidos pelo SUS, pela área médico-odontológica do SENALBA/PEL, bem como aqueles emitidos por profissionais de empresas médico-odontológicas que mantém convênio com as entidades empregadoras, são considerados válidos para justificar a ausência do empregado ao trabalho.

4.31 – DIVERSAS FALTAS JUSTIFICADAS

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):

MOTIVOS	Número de dias
Falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos	2 dias corridos,
Casamento.	3 dias corridos,
Nascimento de filho – para o pai	5 dias corridos,
Levar filho (até 6 anos) ao médico	1 dia por semestre,
Doação de sangue	1 dia por ano,
Alistamento militar e eleitoral	1 dia,
Falecimento de familiares (avós e sogros)	1 dia,
Doença	segundo atestado médico,
Acidente do Trabalho (Guia CAT)	segundo atestado médico,
Comparecimento em Juízo	segundo comprovante emitido pelo Juízo,
Vestibular e exames escolares	nos dias de provas,
A Terça-Feira de Carnaval é considerada feriado nacional.	

CAPÍTULO XI

ESTÍMULO AO ESTUDO, FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS EMPREGADOS

4.32- 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 quais 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.

4.33 - 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 horário, não importará em qualquer obrigação para o empregador.

CAPITULO XII DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

4.34.- 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:

4.34.1 - 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;

4.34.2 - Dispensa do cumprimento do aviso prévio;

4.34.3 - Cumprimento do aviso prévio e o horário do seu cumprimento com redução de 2h na jornada de trabalho sem prejuízo do salário integral;

4.34.4 - Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;

4.34.5 - 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, bem como se não comparecer no Sindicato Profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo respectivo Sindicato Profissional para elidir qualquer responsabilidade do empregador.

4.34.6 – Avisado da rescisão do seu contrato de trabalho cumprirá ao empregado entregar a sua CTPS para atualização mediante recibo do empregador.

4.35 – PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

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

será efetuado:

4.35.1 - Até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato no caso do aviso prévio trabalhado.

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

4.35.3 - 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;

4.35.4 - 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.

4.35.5 - 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.

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

4.36 – DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

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

4.36.2 – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho segundo oficialmente padronizado em 5 (cinco) vias;

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

4.36.4 - 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;

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

4.36.6 - CTPS do empregado devidamente atualizada;

4.36.7 - Seguro-desemprego - CD;

4.36.8 - 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;

4.36.9 – 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.

4.36.10 – A apresentação da “Chave de Conectividade”, atualizada, relativa ao FGTS, fornecida pela Caixa Econômica Federal.

4.36 .11 - 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 pagas nos últimos 06 (seis) meses para demonstrar o cálculo das integrações feitas no salário do empregado.

4.37 - 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.

4.38 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – DEMISSÃO ANTECIPADA

O Contrato de Experiência terá como tempo mínimo de prestação laboral 15 (quinze) dias, podendo ser prorrogado por até 75 (setenta e cinco) dias. O tempo máximo do Contrato de Experiência será de 90 (noventa) dias. No caso de rescisão antecipada pelo empregador converter-se-á em rescisão sem justa causa com pagamento, por metade, a remuneração que teria direito até o término do contrato.

CAPITULO XIII

DAS CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS

4.39 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - SENALBA/PEL

Os empregadores descontarão dos seus empregados beneficiados por este ato normativo e pertencentes à categoria profissional, ora representados pelo SENALBA/PEL, a título de Contribuição Assistencial, com fundamento na Constituição Federal, art. 8º, incisos III e

IV, e na CLT, art. 513, alínea “e”, segundo decisão tomada na Assembléia Geral Extraordinária realizada da Categoria Profissional, quando restou decidido e aprovado o presente ato normativo, os seguintes valores:

4.39.1 - 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/2009 e 1/30 (um trinta avos) sobre a remuneração vigente nas folhas de pagamento dos meses de agosto e novembro/2009.

“CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA.” A contribuição prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, fruto do disposto do 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 Republica”.

4.39.2 – As entidades da categoria econômica que deixarem de proceder o recolhimento da Contribuição Assistencial descontada de seus empregados nos prazos fixados, pagarão às suas próprias expensas, além do valor integral devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, atualização monetária e multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido já corrigido.

4.39.3 – Fica assegurado aos empregados NÃO SINDICALIZADOS ou NÃO ASSOCIADOS o direito de se oporem aos referidos descontos mediante carta de próprio punho, salvo quanto aos analfabetos que poderão servir-se de terceiro para deduzir a sua manifestação com aposição de sua impressão digital, a qual deverá ser entregue ao próprio empregador no prazo de até 10 (dez) dias contados a partir da data da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CLT, art. 614, § 1.º).

4.39.4 - Havendo comprovada prática do patrocínio ou campanha pelas entidades da categoria econômica no sentido de levar os seus empregados a exercer o direito de oposição, esta prática será considerada inválida e ineficaz, remanescendo para a entidade a obrigação de descontar dos empregados e repassar para o SENALBA/PEL os valores das contribuições assistenciais, com acréscimo, a expensas da entidade, dos juros de mora, correção monetária e multa.

4.39.5 - No caso do SENALBA/PEL decidir pela descon sideração de oposições, deverá comunicar o fato às respectivas entidades a fim de prevenir responsabilidades e resguardar direitos.

4.40 - 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\$ 50,00, já no mês da implantação do reajuste.

4.41 - 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:

4.41.1 - Para o SENALBA/PEL até o dia 10 (dez) de junho de 2009 o pagamento da 1ª (primeira) parcela, até o dia 10 (dez) de setembro de 2009, o pagamento da 2ª (segunda) parcela, e até o dia 10 (dez) de dezembro de 2009 o pagamento da 3ª (terceira) parcela todas conforme o disposto na cláusula 4.39 acima.

4.41.2.- Para o **SECRASO-RS**, até o dia **12 (doze) de maio de 2009**, em uma única parcela, conforme disposto na cláusula 4.40 acima. As pessoas jurídicas que não possuam empregados pagarão Contribuição Assistencial Mínima no valor de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)**.

4.42 - CLÁUSULA PENAL

O empregador que deixar de proceder nos recolhimentos das contribuições assistenciais devidas ao 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 XIV DAS ATIVIDADES SINDICAIS

4.43 - DIRETORES DO SENALBA/PEL

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores do 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 no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

4.44 - 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.

4.45 - 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.

4.46 - PRAZO PARA ENTREGA DA RAIS AOS SINDICATOS

O empregador deverá fornecer ao SENALBA/PEL e ao SECRASO-RS, 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 os respectivos sindicatos 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 os respectivos Sindicatos.

CAPITULO XV DO REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo SENALBA/PEL, terão o seus salários reajustados em 7% (sete por cento) com pagamento a partir de 1º de abril de 2009. Este percentual será aplicado sobre os salários reajustados em abril de 2008, na forma estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre os SENALBA/PEL e SECRASO-RS, em 07 de abril de 2008 (processo MTE-DRTE-RGS-46218-005566/08-49), compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 02.04.08 até 31.03.09.

4.47 - 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 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.

LANÇAR A TABELA DA PROPORCIONALIDADE

ADMISSÃO	PERCENTUAL	ADMISSÃO	PERCENTUAL
Abril de 2008	7%	Outubro de 2008	3,5 %
Mai de 2008	6,42 %	Novembro de 2008	2,92 %
Junho de 2008	5,83 %	Dezembro de 2008	2,33 %
Julho de 2008	5,25 %	Janeiro de 2009	1,75 %
Agosto de 2008	4,67 %	Fevereiro de 2009	1,17 %
Setembro de 2008	4,08 %	Março de 2009	0,58 %

4.48 - 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 XVI DOS PISOS SALARIAIS

4.49 - PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos os PISOS SALARIAIS constantes da planilha anexa, devidos a partir de 01 de abril de 2009, pelo que, a partir desta data os empregados representados pelos SENALBA/PEL, não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido para 220h (duzentas e vinte horas) mensais ou 44h (quarenta e quatro horas) semanais:

--	--	--	--

ENTIDADE: CRECHES COMUNITÁRIAS	CARGO E/OU FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA	PISO SALARIAL EM R\$
4.54.1.1	SERVENTES	220 h	488,25
4.54.1.2 Idem	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	220 h	491,92
4.54.1.3 – Estabelecimentos de Educação Infantil e/ou Creches Comunitárias, - Assistenciais	EMPREGADOS EM GERAL (administrativos – inclusive atendentes de creche e auxiliar de recreacionista, bem como AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL (instrutoras, recreacionistas e/ou monitoras ainda não qualificadas conf. LDBN)	220 h	502,15
4.54.1.4	Idem	180 h	412,20
4.54.1.5	Idem	150 h	343,50
4.54.1.6 -	Idem	120 h	274,80
4.54.1.7	Idem	100h	229,00
4.54.1.8 – Entidades de Assistência Social /Comunitárias	OPERADOR DE TELECENTRAL DE DOAÇÕES	180 h Com interrupção de 20 min (vinte minutos) ao dia trabalhado	502,15 Deve ser acrescido ao salário, como item remuneratório o percentual de 3% (três por cento arrecadação de cada mensageiro.
4.54.1.9 – Entidades de Assistência Social/Comunitárias	MENSAGEIRO ARRECADADOR COM MOTOCICLETA PRÓPRIA (o valor remuneratório de comissionamento atende o ressarcimento de combustível e desgaste do veículo do trabalhador)	220 h	502,15 Deve ser acrescido ao salário com item remuneratório 3% (três por cento) na arrecadação de cada mensageiro.
4.54.1.10	Idem	180 h	412,20
4.54.1.11	Idem	150 h	343,50
4.54.1.12	Idem	120 h	274,80
4.54.1.13	Idem	100 h	229,00
4.54.1.14 - Idem Estabelecimentos de Educação Infantil e/ou Creches Comunitárias, - Assistenciais	TÉCNICOS DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL (instrutoras, recreacionistas e/ou monitoras já qualificadas conf. A LDBN, sendo exigida 1 (uma) para cada entidade.	220 hs	681,60
4.54.1.15	Idem	180 hs	558,00

4.54.1.16	Idem	150 hs	465,00
4.54.1.17	Idem	120 hs	372,00
4.54.1.18	Idem	100 hs	310,00
4.54.1.19	COZINHEIRA	220 hs	502,15

4.54.3 – ENTIDADES : CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO E PROFISSIONAL	CARGO E/OU FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA	PISO SALARIAL EM R\$
4.54.3.1	SERVENTES	220 h	488,25
4.54.3.2 Idem	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	220 h	491,92
4.54.3.3 – Idem Nestas entendidas e incluídas as academias em geral (de natação, danças, capoeiras, cultura física, cursos e/ou de idiomas, de informática) etc	EMPREGADOS EM GERAL (Administrativos)	220 h	502,15
4.54.3.4	Idem	180 h	412,20
4.54.3.5	COZINHEIRA	220 hs	502,15
4.54.3.6	INSTRUTORES de curso técnicos, livres e/ou de idiomas	220 hs	1.682,91
4.54.3.7 idem	Idem	180 hs	1.377,00
4.54.3.8 – Idem	INSTRUTORES (de informática e mecanografia)	220 hs	638,77
4.54.3.9	Idem	180 hs	523,80
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 ESPECIFICA

CAPITULO XVII DOS INSTRUTORES

4.50 - SALÁRIO NOS PERÍODOS DE REDUÇÃO DE ATIVIDADES

Quando sobrevier redução das atividades em cursos livres e academias o salário dos Instrutores, em tais períodos, será pago pelo valor da média dos últimos 06 (seis) meses, bem como o pagamento do 13º Salário.

4.51 - DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS INSTRUTORES

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

4.52 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DOS INSTRUTORES

O pagamento de repouso semanal remunerado dos Instrutores será feito com base no número de horas de instrução que realizarem na semana, acrescido de mais 1/6 (um sexto) por semana a título de repouso semanal remunerado. O pagamento far-se-á mensalmente, considerando para este efeito cada mês constituído de 4,5 (quatro semanas e meia) de prestação laboral mensal.

CAPÍTULO XVIII NEGOCIAÇÕES COLETIVAS FUTURAS – DIREITOS E DEVERES

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 15.03.2010, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

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 independentemente de comum acordo para a instauração do respectivo processo.

6. DIREITOS E DEVERES

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

Porto Alegre, abril de 2009.

Clyton Batista 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