

Instrumento Coletivo ainda não transmitido, passível de alteração.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2018

SIND ENT PAT ORIE FORM PROF AS SER SOC ASS C SIN IND RS, CNPJ n. 93.849.503/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). THOMAZ NUNNENKAMP;

E

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;

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 janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos empregados em entidades de assistência social, e de orientação e formação profissional**, com abrangência territorial em RS.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido um "piso salarial", a ser devido desde a admissão, no valor de R\$5,59 (cinco reais e cinquenta e nove centavos) por hora ou o equivalente a R\$1.229,80 (um mil duzentos e vinte e nove reais e oitenta centavos) para 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

**03.1** – Ao aprendiz, cotista do SENAI, contratado nos termos do artigo 428, da CLT, é assegurado, para dirimir qualquer dúvida de interpretação de normas legais, um piso salarial específico, a ser devido desde a admissão, no valor de R\$4,89 (quatro reais e oitenta e nove centavos) por hora.

**03.2** – O salário mensal será o resultante da multiplicação do valor da hora pela quantidade de horas, incluídas as de repouso semanais, ajustadas contratualmente.

**03.3** – Os valores de pisos salariais antes fixados somente serão corrigidos quando da revisão ou por aditamento a esta Convenção Coletiva de Trabalho, salvo se ultrapassados pelo Salário Mínimo Nacional.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL



Os empregados de todas as entidades representadas terão a parcela de até o dobro do limite máximo de contribuição à Previdência Social (2x R\$5.645,80 (cinco mil seiscentos e quarenta e cinco reais e oitenta centavos) = R\$11.291,60 (onze mil duzentos e noventa e um reais e sessenta centavos)) de seus salários mensais ou o equivalente por hora de R\$51,32 (cinquenta e um reais e trinta e dois centavos), vigentes no mês de dezembro de 2017, reajustados em 1º de janeiro de 2018 em 2,10% (dois inteiros e dez centésimos por cento), correspondendo a uma majoração máxima de R\$237,12 (duzentos e trinta e sete reais e doze centavos) nos salários mensais e de R\$1,08 (um real e oito centavos) nos salários horários.

**04.1** - Para os empregados com carga horária inferior a 220 mensais estabelecida contratualmente ou em razão de lei ou normas regulamentadoras, a majoração máxima prevista no "caput", será proporcional, exemplificativamente, com valores horários arredondados:

- a - 200 horas - limite horário de R\$0,98 e mensal de R\$215,56;
- b - 180 horas - limite horário de R\$0,88 e mensal de R\$194,01;
- c - 150 horas - limite horário de R\$0,73 e mensal de R\$161,67;
- d - 110 horas - limite horário de R\$0,54 e mensal de R\$118,56 e assim sucessivamente.

**04.2** – Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora pactuada o foi de forma transaccional, quitando-se, assim, a inflação ocorrida até a data de início de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**04.3** – O salário a ser tomado por base, quando de reajustamentos coercitivos futuros, inclusive por ocasião da revisão da presente será o decorrente do estipulado no "caput" ou da subcláusula 04.1.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

As instituições somente poderão proceder descontos nos salários de seus empregados nos casos previstos e decorrentes de lei e quando expressamente autorizados pelo empregado interessado e desde que referentes a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820/2003, adiantamentos salariais, refeições, transporte, previdência privada, seguro de vida e acidentes pessoais, associações, clubes, cooperativas, compras no próprio estabelecimento, mensalidades do Sindicato, despesas ou convênios com hospitais, médicos, odontólogos, laboratórios, ópticas, farmácias, bem como fornecimento de ranchos e compras intermediadas pela instituição ou associação de empregados, e, ainda, financiamentos próprios ou em convênio com entidades bancárias, bem como o programa de incentivo ao Estudo (cláusula 14).

**05.1** – As autorizações poderão ser revogadas pelo empregado a qualquer tempo.

**05.2** – O somatório dos descontos realizados com base no previsto nesta cláusula não poderá exceder a 70% (setenta por cento) da remuneração do empregado no mês, salvo por ocasião de rescisão contratual, quando todos os descontos serão efetuados independentemente de qualquer limitação.

**05.3**– Fica estabelecido que independem de autorização os descontos decorrentes de prejuízos sofridos pela instituição e decorrentes de ato de responsabilidade do empregado, sejam eles dolosos ou culposos.

**05.4**– As mensalidades sindicais descontadas conforme previsto no "caput" desta cláusula deverão ser recolhidas aos cofres do SENALBA/RS em um prazo máximo de 10 (dez) dias após a efetivação dos respectivos descontos.

**05.5** - As instituições poderão descontar dos haveres do empregado, além dos descontos legais ou expressamente autorizados, os prejuízos por ele causados, por dolo ou culpa, sem prejuízo da penalidade que a ação ou omissão comportar.

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

### CLÁUSULA SEXTA - CONVERSÃO DE SALÁRIO MENSAL EM HORÁRIO

A qualquer tempo poderá haver transformação da forma de fixação de salário, de mensal para horário e vice versa, bastando para tal simples acordo escrito entre empregado e empregadora e desde que não resulte prejuízo ao empregado.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA SÉTIMA - FUNÇÃO GRATIFICADA

O empregado que deixar de exercer função gratificada, exercitada há mais de 1 (um) ano, terá o valor da correspondente gratificação reduzido gradativamente, da seguinte forma:

- a – 1º mês após a destituição, redução de 20% (vinte por cento);
- b – 2º mês após a destituição, redução de 40% (quarenta por cento);
- c – 3º mês após a destituição, redução de 60% (sessenta por cento);
- d – 4º mês após a destituição, redução de 80% (oitenta por cento);
- e – 5º mês após a destituição, redução de 100% (cem por cento).

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA-DE-CAIXA

Os empregados que exercem única e exclusivamente o cargo ou função de caixa na instituição, receberão, mensalmente, a título de indenização de quebra-de-caixa, quantia equivalente a 10% (dez por cento) sobre o respectivo salário básico. Ficam ressalvados os direitos dos empregados que já percebem esse adicional em percentual superior ao aqui ajustado.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias, assim consideradas as excedentes à jornada decorrente de eventual regime de compensação, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

**09.1.-** Nas atividades em que previsto normalmente o trabalho em domingos e feriados, haverá, necessariamente, folga compensatória no decorrer da semana seguinte. Estas horas não poderão ser computadas no banco de horas.

**09.2.-** Nas atividades ocasionais em domingos e feriados também haverá folga compensatória no decorrer da semana seguinte. No caso de impossibilidade de compensação, as horas efetivamente laboradas serão pagas com o adicional de 100%.

**09.3.-** Fica facultado ao empregado, no caso referido no item anterior, requerer que as horas trabalhadas, com o devido acréscimo, sejam consideradas para os fins previstos na cláusula 26 "COMPENSAÇÃO DE HORAS". A solicitação será considerada atendida se não houver manifestação em contrário da instituição.

**09.4.-** Na forma prevista no art. 61 da CLT, estabelecem as partes convenientes, com inteiro conhecimento de causa e como forma de regulamentação e melhor disciplinamento deste dispositivo, que os empregados lotados nos setores de Segurança, Transporte, Teatro do SESI, Centro de Exposições e Centro de Convenções, poderão ter, de modo eventual, o limite máximo legal da jornada diária alargado para a conclusão de tarefas. Na ocorrência da hipótese, o excesso será considerado como serviço inadiável, no feitiço legal e compensado nas formas previstas nesta Convenção ou remunerado como extraordinário.

**09.5.** Inobstante a vedação legal de trabalho além de 10 (dez) horas por dia, nos casos emergenciais e incontornáveis em que isto ocorrer, o tempo – minutos/hora – superior a este limite será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento). Os efeitos financeiros desta vantagem terão eficácia a contar de 1º de janeiro de 2015, sem efeitos retroativos.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

Observado o disposto na cláusula nº 10 da convenção coletiva de trabalho firmado para vigorar a partir de 01 de fevereiro de 1998 por quinquênio de tempo de serviço prestado ao mesmo empregador, os empregados terão direito a adicional por tempo de serviço ("quinquênio") em valor correspondente a 2% (dois por cento) do salário básico mensal.

**10.1.** Este adicional é limitado, a partir de 1º de abril de 2018, a quatro (04) quinquênios e terá a incidência máxima ao limite do salário de contribuição à Previdência Social, atualmente correspondendo a R\$ 5.645,80 (cinco mil seiscentos e quarenta e cinco reais e oitenta centavos), resultando em um valor máximo de R\$ 112,92 (cento e doze



reais e noventa e dois centavos), por quinquênio adquirido, exemplificando:

Exemplo A - Empregado que possui 03 quinquênios em 31/03/2018

Salário Básico em 31/03/2018: R\$ 8.000,00

Quinquênio em 31/03/2018: R\$ 480,00 (6% do Salário Básico para 3 quinquênios)

Remuneração em 31/03/2018: R\$ 8.480,00

Exemplo B - Empregado que possui 03 quinquênios em 31/03/2018 e irá adquirir um novo quinquênio em 31/05/2018

Salário Básico em 31/03/2018: R\$ 8.000,00

Quinquênio em 31/03/2018: R\$ 480,00 (6% do Salário Básico para 3 quinquênios)

Quinquênio em 31/05/2018: R\$ 112,92 (2% de R\$ 5.645,80 para 1 quinquênio)

Remuneração em 31/05/2018: R\$ 8.592,92

**10.2.** Aos empregados que na data de 31 de março de 2018 percebiam valor maior do que R\$ 112,92 (cento e doze reais e noventa e dois centavos) por quinquênio adquirido, fica assegurada a manutenção deste valor, porém sem correção futura. Este valor passará a ser novamente reajustado, quando atingir 2% do limite do salário de contribuição à Previdência Social.

**10.3.** Para os empregados com carga horária inferior a 220 mensais estabelecida contratualmente ou em razão de lei ou normas regulamentadoras, o valor máximo previsto no item 10.1, será proporcional a carga horária, exemplificativamente:

a - 200 horas - limite de R\$ 102,65;

b - 180 horas - limite de R\$ 92,39;

c - 150 horas - limite de R\$ 76,99;

d - 110 horas - limite de R\$ 56,46 e assim sucessivamente.

**10.4.** Em caso de alteração de carga horária, o valor percebido a título de quinquênio previsto no item 10.2, será proporcional à nova carga horária.

**10.5.** Para fins de apuração do tempo de serviço, não serão somados os períodos correspondentes a diferentes contratos de trabalho, ainda que com o mesmo empregador, considerando-se, tão somente, tempo de serviço correspondente ao contrato de trabalho em vigor.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado que substituir provisoriamente, integralmente e em todas as tarefas, colega de trabalho por período igual ou superior a 10 (dez) dias, terá o direito de receber o pagamento do salário básico igual ao percebido pelo substituído, excluídas vantagens de natureza pessoal.

**11.1** – Caso o substituto e o substituído percebam salário básico de igual valor e a substituição se dê no exercício de função gratificada, por impedimento do titular, serão asseguradas ao substituto, enquanto perdurar a substituição, as vantagens decorrentes da comissão ou da função gratificada.

**11.2** – Na substituição com caráter definitivo não haverá este direito.



## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÕES

As instituições subsidiarão o custo de refeições a seus empregados, que arcarão com a contrapartida, conforme tabelas abaixo, quer nas unidades que possuam restaurantes, quer nas unidades que não possuam, inclusive em caso de o empregado, em objeto de serviço, necessitar ausentar-se de sua unidade de trabalho, observada a seguinte tabela, válida a contar de 1º de janeiro de 2018, para empregados sujeitos à carga horária de 40 (quarenta) horas semanais ou mais:

#### VALE REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO Vigência: 01/01/2018 a 31/12/2018

FAIXAS REMUNERAÇÃO				% s/custo empregado
ATÉ	1.986,64			8%
DE	1.986,65	A	3.967,22	10%
DE	3.967,23	A	5.951,45	20%
DE	5.951,46	A	7.930,83	30%
DE	7.930,84	A	9.740,61	40%
DE	9.740,62	A	11.885,70	50%
DE	11.885,71	A	13.807,75	60%
ACIMA DE	13.807,75			70%

12.1.- Para fins de enquadramento nas tabelas acima, a remuneração dos empregados sujeitos a carga horária inferior a 40 (quarenta) horas semanais, será convertida para este limite (40 horas).

12.2.- Fica expressamente ajustado que o ora pactuado o é como forma de incentivo à instituição, para que propicie melhores condições de alimentação a seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese, o valor subsidiado da refeição não será considerado salário, para nenhum efeito.

12.3.- As faixas de remuneração mensal das tabelas do benefício "Refeições" já estão ajustadas às correções previstas na Cláusula Quarta.

12.4.- Os empregados poderão optar entre o "vale-refeição" e o "vale-alimentação", excetuando-se aqueles que desenvolvem suas atividades predominantemente no Complexo Administrativo FIERGS/CIERGS, na Av. Assis Brasil, 8787, em Porto Alegre, os quais utilizarão o Restaurante Integração.

12.4.1. Na vigência desta Convenção, as entidades empregadoras poderão promover estudos visando a que os empregados que executem suas atividades no Complexo Administrativo FIERGS/CIERGS também possam optar entre o "vale refeição" e o "vale alimentação".

12.5.- Os empregados que recebem "vale-refeição" ou "vale-alimentação" terão o valor reajustado para R\$19,40 (dezenove reais e quarenta centavos), observada a participação prevista no "caput", a partir de 1º de março de 2018.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE

As instituições poderão descontar de seus empregados, a título de vale-transporte, importância inferior a 6% (seis por cento) dos salários desses, sem que tal procedimento caracterize o fornecimento de salário-utilidade, uma vez que a legislação pertinente à matéria estabelece apenas o valor máximo que pode ser descontado.

13.1 - A FESENALBA reconhece que as sedes da FIERGS, do CIERGS, do Condomínio Institucional do Sistema FIERGS, do SENAI/RS, do SESI/RS e do Instituto Euvaldo Lodi, localizadas na Av. Assis Brasil nº 8787, em Porto

Alegre, encontram-se situadas em local de fácil acesso, servido por transporte regular público. Todavia, para propiciar transporte mais confortável aos empregados, fica estabelecido que, em caso de a instituição fornecer transporte especial, ainda que gratuitamente, disso não decorrerá qualquer direito ao trabalhador, nem mesmo à manutenção da vantagem, não se caracterizando, o tempo despendido pelo empregado na utilização desse transporte, como horas "in itinere".

**13.2** - Nas atividades externas e que necessitem qualquer tipo de transporte, este deverá ser custeado integralmente pela empregadora e sem nenhum ônus para o empregado.

**13.3** - Não será considerado como acréscimo de função e nem poderá refletir em remuneração adicional a circunstância de a empregadora disponibilizar veículo a ser dirigido pelo próprio empregado no exercício regular de suas funções principais.

**13.4.** A concessão de vale transporte com subsídio maior que o previsto em lei, ou mesmo sem custo para os empregados ou a concessão de transporte, público ou privado, sem custos para o empregado, não caracteriza, para todo e qualquer efeito, como salário ou remuneração.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO

As instituições, assumem, através de Termo de Compromisso para Concessão do Programa de Desenvolvimento em Parceria – PDP, concessão aos seus empregados participantes um incentivo ao estudo, conforme os termos previstos no Procedimento do Programa de Desenvolvimento em Parceria.

**14.1** - O empregado participante compromete-se a observar as determinações constantes no procedimento acima.

**14.2** - Em caso de pedido de demissão pelo empregado, acordo entre empregado e empregador ou demissão por justa causa, o empregado participante deverá devolver ao empregador todos os valores recebidos a título de subsídio PDP nos últimos 24 (vinte e quatro) meses da contratualidade imediatamente antecedentes a data do seu desligamento.

**14.3** – No caso de não cumprimento da condição estabelecida na cláusula anterior, desde logo o empregado participante concorda e expressamente autoriza que a empregadora lance e desconte integralmente no termo de rescisão de contrato de trabalho, em nome e por conta da empregadora, o valor devido nos termos do artigo 462 e parágrafos da CLT, outorgando a esta, ainda, amplos poderes para emitir título de cobrança, visando o ressarcimento, valendo o Termo de Compromisso para concessão do programa de desenvolvimento em parceria – PDP como título executivo extrajudicial, nos termos do artigo 784, incisos I e III, do Código de Processo Civil.

**14.4** - Na hipótese da rescisão contratual não ser suficiente para o ressarcimento referido, o saldo remanescente poderá ser pago à vista ou em até 24 (vinte e quatro) meses, através de emissão de boletos, sendo o valor mínimo da parcela, conforme estabelecido no PR GECON – Gestão de Controle e Cobrança.

**14.5** – Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora, sem justa causa, o empregado participante ficará isento da indenização prevista na cláusula 14.2 deste instrumento.



**14.6** – As partes convenientes criaram esta vantagem com respaldo no disposto no artigo 458, § 2º, II, da CLT, razão pela qual não se considera como salário e nem mesmo como remuneração. Inobstante não integre a remuneração, poderá ser paga da mesma forma, meio e juntamente com os salários mensais.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESCONTO NA TAXA DE MATRÍCULA

O filho de empregado terá concedido desconto de 30% (trinta por cento) na taxa de matrícula em curso regular mantido pelas entidades.

**15.1.**-A vantagem de que trata esta cláusula está limitada ao preenchimento de 10% (dez por cento) das vagas de cada turma

## AUXÍLIO CRECHE



## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO-CRECHE

As instituições adotarão o sistema de "reembolso-creche", a um custo unitário mensal máximo de R\$221,00 (duzentos e vinte e um reais), já a contar de 1º de janeiro de 2018, em benefício de todos os seus empregados com filhos até 60 (sessenta) meses de idade, que comprovem efetivamente utilizarem serviços de creche.

16.1 - O "reembolso-creche", previsto nesta cláusula, não será concedido aos empregados que utilizarem as escolas de educação infantil do Sesi.

16.2 - No caso de pai e mãe serem empregados, o reembolso-creche será concedido a somente um destes, segundo os pais indicarem em requerimento.

16.3 - Em prol do Direito constitucional à igualdade, bem como ante as disciplinas de ordem civil, o benefício de reembolso creche será extensivo não apenas em função de filhos naturais, mas também em relação a filhos adotivos e aqueles a que o colaborador demonstrar exercer guarda legal.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

As instituições manterão seguro de vida e invalidez permanente, parcial ou total, para seus empregados com pecúlio em valor equivalente a 20 (vinte) vezes o valor da remuneração do empregado, em caso de morte natural, e em valor equivalente a 40 (quarenta) vezes o valor da remuneração do empregado, em caso de morte acidental.

17.1 - Fica expressamente estabelecido que, em razão da natureza eminentemente assistencial da vantagem ora instituída, o fato de a instituição custear o pagamento do prêmio do seguro nenhuma vantagem decorrerá para o empregado, nem mesmo a título de salário-utilidade.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ABRANGÊNCIA - SOLIDARIEDADE ATIVA

O contido no presente clausulamento abrange a todos os empregados da Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul – FIERGS, do Centro das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul - CIERGS, do Condomínio Institucional do Sistema FIERGS, do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI/RS (inclusive os Instrutores), do Serviço Social da Indústria – Sesi/RS e do Instituto Euvaldo Lodi, em todo o Estado do Rio Grande do Sul, doravante designadas simplesmente "instituições".

18.1.- As instituições nominadas no "caput" desta cláusula, compõem o chamado Sistema FIERGS-CIERGS e os Sindicatos de Trabalhadores convenientes reconhecem que sua situação equivale a de grupo econômico, de forma que à hipótese de empregado admitido por uma das entidades prestar serviços a outra ou a outras, é aplicável o entendimento consagrado no enunciado nº 129 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

18.2.- O Condomínio Institucional do Sistema FIERGS é uma entidade com sede no município de Porto Alegre, na Avenida Assis Brasil nº 8.787, inscrita no CNPJ sob o nº 03.505.886/0001-13, constituída pelo Centro das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul – CIERGS, pela Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul – FIERGS, pelo Instituto Euvaldo Lodi - IEL/RS, pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI/RS e pelo Serviço Social da Indústria – Sesi/RS.

18.3.- Considerando que o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI/RS, o Serviço Social da Indústria – Sesi/RS, o Centro das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul – CIERGS e o Instituto Euvaldo Lodi - IEL/RS mantêm estabelecimentos não só em Porto Alegre, mas também em vários municípios do interior do Estado, entre os quais deslocam-se empregados seus, reconhecem as partes a impossibilidade de serem estabelecidas condições negociais coletivas e salariais diversas para diferentes estabelecimentos e a necessidade de ser dispensado o mesmo tratamento administrativo e salarial a todos os integrantes dos respectivos quadros funcionais das entidades.

18.4.- A FESENALBA/RS representa perante as entidades patronais todos os demais SENALBAs do Estado do Rio Grande do Sul abaixo nominados:

a) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Rio Grande do Sul – CNPJ nº 92.965.664/0001-03;

b) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Santa Rosa – CNPJ nº 92.467.539/0001-73;

- c) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Cruz Alta – CNPJ nº 93.540.417/0001-28;
- d) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Santo Ângelo – CNPJ nº 94.449.923/0001-79;
- e) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Santana do Livramento – CNPJ nº 05.687.693/0001-56;
- f) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Pelotas – CNPJ nº 94712.544/0001-20;
- g) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Caxias do Sul – CNPJ nº 00.638.872/0001-80;
- h) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de São Borja – CNPJ nº 00.918.272/0001-75;
- i) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Passo Fundo – CNPJ nº 92.410.349/0001-10.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

### ESTABILIDADE MÃE

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

A empregada gestante terá estabilidade provisória assegurada no emprego, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

**19.1.-**A confirmação da gravidez deverá ser feita perante o empregador, no prazo máximo de 40 (quarenta) dias a contar da data da notificação da eventual rescisão contratual. A comprovação, se anterior à formalização da rescisão, importará na anulação da comunicação da despedida, e, se posterior, na readmissão.

**19.2.-**A mulher nutriz terá o direito de requerer ao seu empregador, no interesse de seu filho e no seu próprio, que os descansos especiais para amamentação de seu próprio filho em cada jornada de trabalho, seja utilizado em um só período de 1h (uma hora) sem qualquer prejuízo de natureza salarial ou no tempo de serviço.

**19.2.1.** Os horários dos descansos previstos n item 19.2. desta cláusula deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTANDO

O empregado que comprovar antecipadamente ao empregador, mediante comprovação inequívoca e incontroversa (protocolo), estar a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade ou por tempo de serviço de 30 (trinta) anos se mulher ou 35 (trinta e cinco) anos se homem, da previdência social, e que conte com um mínimo de 10 (dez) anos de serviço no emprego, fica garantido o emprego ou o salário durante o tempo faltante para adquirir o direito à aposentadoria, ressalvada a ocorrência de justa causa. Esta garantia será assegurada por uma única vez e cessará, automaticamente, findo o período de 12 (doze) meses.

### OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS E INFORME DE RENDIMENTOS

As instituições ficam obrigadas a colocar a disposição dos empregados, o "Demonstrativo de Pagamentos" mensal e o "Informe de Rendimentos" anual, na intranet do Sistema FIERGS, sendo o primeiro com discriminação das verbas pagas e dos descontos efetuados, incluindo os valores recolhidos nas contas vinculadas do FGTS, e o segundo conforme previsto em legislação do imposto de Renda, sendo possível o acesso e a impressão pelo próprio empregado.



21.1. – Os empregados poderão acessar aos demonstrativos acima, em qualquer micro computador, nas dependências das instituições empregadoras, com acesso a intranet.

21.2. – Os empregados poderão consultar e imprimir tais demonstrativos em qualquer das unidades do Sistema FIERGS, sendo-lhes, todavia, reservado o direito de solicitar tais comprovantes diretamente na área de recursos humanos.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO - INDENIZAÇÃO

Sempre que questionada, inclusive judicialmente, a validade da rescisão de contrato de trabalho de empregado detentor das garantias de emprego previstas nas cláusulas nº 19 e 20 (Garantia de Emprego a Gestante - Período de Amamentação e Garantia de Emprego ao Aposentando, respectivamente) desta convenção ou de qualquer garantia de emprego prevista em lei, como ocorre com aquela de que trata o art. 10, inc. II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, se entendida inválida a rescisão, a controvérsia se resolverá mediante indenização do prazo faltante para término da garantia e não através de reintegração no emprego.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPATIBILIZAÇÃO DE CARGAS HORÁRIAS

Considerando a expressa reivindicação dos sindicatos profissionais e dos empregados que representam, no sentido de uniformização de jornadas de trabalho, fica convencionado que as entidades do Sistema FIERGS, poderão manter e contratar empregados para cumprimento de carga horária de 40 (quarenta) horas semanais e 200 (duzentas) horas mensais, caso em que o valor do salário hora será igual ao valor do salário hora correspondente àquele pago para uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais..

23.1 – Em decorrência do ora estabelecido, as entidades empregadoras poderão manter ou contratar empregados, de modo individual, para trabalho com carga horária semanal e mensal inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais, observada a proporção de 44/220, 40/200, 36/180, 30/150, 24/120, ou menos, semanais e mensais, respectivamente e observando-se, sempre, o valor igual do salário hora.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

Fica assegurada a possibilidade de o empregado interessado propor, justificadamente, ao respectivo empregador, a redução, temporária ou definitiva, da carga horária de trabalho e de salário. A alteração proposta será considerada válida e perfeccionada se contar com a assistência do Sindicato Profissional e a concordância do empregador, sem prejuízo do disposto no art. 855-B da CLT.

24.1 – Na ocorrência da hipótese prevista no caput, os cálculos de férias e gratificação natalina observarão a proporção de carga horária dos respectivos períodos e no caso de rescisão contratual a de os últimos 12 (doze) meses.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS

As instituições poderão suprimir o trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em sábados ou em outros dias da semana, respeitado o limite máximo de 10 (dez) horas para duração da jornada de trabalho, com vista ao alargamento de períodos de repouso semanais ou de feriados e ao estabelecimento de períodos de recesso.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Atendendo interesses recíprocos, as partes estabelecem, para vigorar independentemente de qualquer outra formalidade, sistema de suplementação de jornada diária mediante compensação com supressão parcial ou total de subsequente ou antecedente jornada de trabalho, ou vice versa, respeitados os limites legais, em especial o disposto no § 2º do art. 59, bem como nos artigos 59 A e 611 A e seus incisos I, II e XII da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017 e pela Medida Provisória nº 808, de 14.11.2017.

26.1 – O sistema de crédito e correspondente débito de horas, referente ao estabelecido nesta cláusula, será apurado ao término de cada um dos períodos definidos na subcláusula nº 26.4, infra.

26.2 – O valor de crédito em favor do empregado será pago com incidência do adicional 50% e pelo valor do salário vigente no mês de pagamento.

**26.3** – O valor de crédito em favor do empregador (débito do empregado) será descontado do empregado pelo valor do salário-hora vigente na ocasião do desconto.

**26.4**– Visando adequar o sistema de crédito e correspondente débito de horas às peculiaridades da categoria profissional, fica ajustado que os períodos a serem considerados serão os seguintes:

a – 1º período: de 1º de maio a 30 de setembro de cada ano civil;

b – 2º período: de 1º de outubro de um ano civil até 30 de abril do ano seguinte.

**26.5**– É facultado às partes estabelecerem periodicidade diversa da pactuada nesta cláusula e que melhor atenda a suas conveniências, desde que haja a concordância de, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos empregados abrangidos.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INSTRUTORES - JORNADA DE TRABALHO - INTERVALOS

A jornada de trabalho dos instrutores poderá ser dividida em 2 (dois) períodos de 4h (quatro horas) em cada um, por dia de trabalho – manhã, tarde ou noite, cujo intervalo entre um e outro período não será considerado como tempo à disposição do empregador, respeitado o intervalo mínimo de 1h (uma hora) para alimentação e repouso.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SISTEMA DE HORÁRIO FLEXÍVEL

Considerando solicitações dos empregados, de maior flexibilidade em sua jornada laboral, principalmente dos atuantes em áreas de prestação de serviços, caberá às instituições implantar em uma sistemática de horário flexível de trabalho, que tenha por finalidade proporcionar aos empregados a liberdade de programar seu próprio horário de trabalho diário, em comum acordo com sua gerência imediata, abrandando a rigidez dos horários de entrada e saída.

**28.1.** - Através do horário flexível, o horário de entrada e saída é determinado pelo empregado e sua gerência imediata, de forma a propiciar melhores condições de trabalho na prestação dos serviços requisitados.

**28.2.** - O empregado controlará seu saldo de horas, considerando sua carga horária semanal, mensal, semestral (cláusulas 26 - Compensação de Horas e 32 - Controle de Horário em Eventos Externos) e anual.

**28.3.** - Para fins de apuração do saldo de horas, serão consideradas as horas das cargas horárias semanais, mensais, semestrais e anual, sendo o saldo remanescente destas demonstrado no cartão ponto, para fins de banco de horas.

**28.4.** - Sendo esta sistemática nova nas instituições, será inicialmente implementada de forma experimental, aos empregados do "Programa Indústria Saudável", da Gerência de Saúde do SESVRS, sendo este grupo formado de aproximadamente 30 empregados que prestam serviços diretamente às Indústrias.

**28.5.** – Avaliados os prós e contras da sistemática instituída nesta cláusula, pelo SESVRS e pela FESENALBA, poderá esta ser expandida a demais grupos de empregados de outras áreas de atuação do Sistema FIERGS, bastando para tal simples troca de correspondências entre as instituições e a FESENALBA.

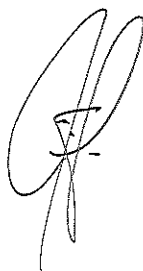
**28.6.** - Aos empregados participantes do Sistema de Horário Flexível, não incidirá a tolerância para registro de ponto, prevista na cláusula 29 (Registro de Ponto) desta Convenção Coletiva de Trabalho, devendo o horário de trabalho ser computado minuto a minuto.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CAPTAÇÃO DE PONTO

Ficam mantidas em caráter permanente as disposições constantes dos ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO firmados entre as entidades empregadoras mencionadas no "caput" da Cláusula DÉCIMA OITAVA - ABRANGÊNCIA - SOLIDARIEDADE ATIVA e os sindicatos de trabalhadores que os firmaram, e que também são signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, a contar do ano de 2011 (registrado no Ministério do Trabalho e Previdência Social sob o número 46218.013513/2011-05) e sucessivamente renovados até o do ano de 2015 (registrado no Ministério do Trabalho e Previdência Social sob o número 46218.012652/2015-37), que estabeleceram sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho que visa assegurar juridicidade ao sistema eletrônico adotado pelas referidas instituições e garantir a fiscalização por parte das entidades sindicais profissionais e o efetivo controle por parte de todos os empregados, observadas as regras constantes dos artigos 2º e 3º da Portaria nº 373, de 25.02.2011, do então Ministério do Trabalho e Emprego.

**29.1** – Com a revalidação ora estabelecida, ficam as entidades empregadoras desobrigadas de usar o Registro Eletrônico de Ponto – REP – ou quaisquer outras que disciplinem de modo diferente, respeitada a garantia jurídico-constitucional do ato jurídico perfeito.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PONTO ELETRÔNICO



Devido à natureza da atividade desenvolvida e por expressa reivindicação dos empregados, a marcação do ponto poderá ser efetivada em até 5 (cinco) minutos antes e após os horários fixados para início e fim da jornada de trabalho, sem que este tempo seja considerado como de trabalho ou à disposição do empregador, não podendo o empregado retirar-se do trabalho antes do horário final do expediente.

**30.1** – Para os instrutores do SENAI/RS, esta tolerância será de 15 (quinze) minutos, dada a natureza das atividades próprias.

**30.2** – Em decorrência do disposto nesta e nas Cláusulas Vigésima Sétima, Vigésima Oitava e Vigésima Nona, a marcação do ponto deverá ocorrer sempre, inclusive nos intervalos intrajornada, com início de vigência em 1º de maio de 2018.

**30.3** – A manutenção do ponto poderá ser realizada pelo próprio empregado no sistema de ponto, através de sistema de auto-atendimento do ponto, disponibilizado na Intranet do Sistema FIERGS, com as devidas justificativas do empregado.

**30.4** - Considerando os diferentes tipos de locais de trabalho, de profissões e de funções, poderá haver fixação, por acordo individual, na forma prevista na parte final do “caput” do art. 71 da CLT, de intervalo com duração de até 4 (quatro) horas.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Em ampliação ao contido no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica assegurado que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

a – até 2 (dois) dias úteis e consecutivos, em caso de falecimento de sogro, sogra, genro e nora;

b – até 5 (cinco) dias úteis e consecutivos, em virtude de casamento;

c – até 5 (cinco) dias úteis e consecutivos em caso de nascimento de filho (a);

d – até 1 (um) dia por ano ou fracionado em 2 (dois) turnos, em caso de necessidade de acompanhar filho, menor de 12 (doze) anos de idade ou PCDs com qualquer idade, à consulta médica e por até 3 (três) dias úteis em caso de hospitalização;

e - até 3 (três) dias úteis, em caso de hospitalização de cônjuge;

f - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

**31.1** - Também serão consideradas faltas justificadas e, portanto, remuneradas, as decorrentes de exames ou provas obrigatórias, que coincidirem com o horário de trabalho do empregado, a serem realizadas em cursos oficiais ou oficializados, desde que previamente comunicados, por escrito, ao empregador, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, e comprovadas, no prazo de 72 (setenta e duas) horas, através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE HORÁRIO EM EVENTOS EXTERNOS

Os empregados, sujeitos a controle de horário, sempre que trabalharem em eventos externos, deverão, obrigatoriamente, anotar os horários efetivos de trabalho no sistema eletrônico de ponto, onde este existir, no qual constará a atividade realizada, a data de início e fim do evento, local de sua realização, bem como todo o horário efetivamente trabalhado pelo empregado, com vistas a possibilitar o ajuste previsto na Cláusula nº 26 - COMPENSAÇÃO DE HORAS – da presente Convenção Coletiva, ou o pagamento de horas extraordinárias.

**32.1.** Fica estipulado que quando houver cancelamento de atividades esportivas do SESI/RS, em fins de semana, os empregados previamente convocados deverão ser informados do cancelamento com a maior brevidade a fim de evitar os deslocamentos.



## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

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

33.1. As férias coletivas, concedidas a critério da empregadora, poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

33.2. As férias, tanto individuais como coletivas, poderão ser concedidas em sucessão, primeiro uma e depois outra, para a quitação de determinado período aquisitivo, desde que observados os períodos de gozo e aviso para cada um dos dois sistemas.

33.3. Os dias faltantes para quitação de período de gozo, em número inferior a cinco dias corridos, poderão ser concedidos sobre a forma de "abono de férias", como previsto no artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que haja solicitação ou concordância do empregado e dispensado o requerimento de que trata o parágrafo 1º, do mesmo artigo.

33.4. Não poderá ocorrer o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

33.5. Em caráter excepcional, mediante pedido do empregado e concordância do respectivo empregador, poderá ser concedido o gozo de férias de todo o período ou em parte de, no mínimo, 5 (cinco) dias corridos, por antecipação e antes de completado o período aquisitivo, compensando-se ao final e sem que haja modificação do período de aquisição.

33.6 - A fim de compatibilizar o gozo de férias dos empregados lotados e vinculados em áreas de educação do SENAI e do Sesi com as férias escolares, o primeiro período aquisitivo de férias, a contar da vigência desta Convenção ou da admissão, será adequado ao ano civil (de 1º de janeiro a 31 de dezembro), desde que tenha adquirido direito ao mínimo de 05 (cinco) dias.

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

Os empregados poderão realizar cursos de aperfeiçoamento, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que exercem, desde que dispensados para tanto pelo empregador.

34.01.-No caso de realização de curso que ocorra, no todo ou em parte, após o horário normal de prestação de serviços, as horas excedentes à jornada normal de trabalho não serão pagas como serviço extraordinário, quando de presença facultativa, e serão pagas como extraordinárias quando de frequência obrigatória.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE

As entidades empregadoras poderão contratar em favor dos seus empregados e dependentes e com a co-participação dos mesmos, plano de assistência à saúde, conforme regras estabelecidas internamente para a concessão do benefício.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO DECENTE



As instituições convenentes envidarão todos os seus esforços para que as empresas representadas promovam o trabalho decente; o desenvolvimento sustentável, considerados os princípios próprios das atividades econômica e profissional e o crescimento econômico e social; o respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação e igualdade no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional; e a segurança e saúde do trabalhador.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Os empregados que trabalham em atividades caracterizadas como perigosas em situação permanente, perceberão dito adicional na forma prevista em lei; os que trabalham em atividades ou locais não perigosos e que de forma eventual ou em algumas ocasiões ou dias o façam em locais considerados como perigosos, receberão dito adicional de forma proporcional. O pagamento do adicional de periculosidade não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais com duração inferior a uma jornada normal de trabalho.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

Quando a instituição exigir o uso de uniforme em serviço, deverá fornecê-lo gratuitamente a seus empregados.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ELEIÇÕES PARA A CIPA**

A instituição comunicará ao FESENALBA o início do processo eleitoral para os membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL**

Nos termos da legislação vigente (NR7, item 7.4.3.5.1), acordam as partes ampliar em mais 45 (quarenta e cinco) dias, de modo a atingir 180 (cento e oitenta) dias, o prazo de validade do exame médico periódico, para o fim de dispensa do exame médico demissional.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL À FESENALBA**

Considerada a globalidade dos termos desta Convenção Coletiva do Trabalho, as entidades cujos empregados são por ela abrangidos recolherão, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, aos cofres da FESENALBA, a qual cumprirá repassar aos SENALBAs convenentes, segundo a base territorial de suas respectivas representações, importância equivalente 2% (dois por cento) do salário fixo mensal de cada um de seus empregados com contrato de trabalho em vigor em março de 2018.

**41.1** – Estes recolhimentos deverão ser efetuados, mediante guia ou recibo, diretamente à FESENALBA, até o dia 15 de abril de 2018.

**41.2** – Esta contribuição, compulsória e decorrente do processo negocial, isenta os empregados das entidades de qualquer desconto em decorrência desta negociação coletiva.

**41.3** – As instituições, deixando de proceder o recolhimento da contribuição assistencial de que trata esta cláusula no prazo fixado, pagarão, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, atualização monetária e multa equivalente a 10% (dez por cento) sobre o total devido.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL AO SINDEPARS**

As entidades recolherão aos cofres do Sindicato Patronal, a título de "contribuição especial", conforme deliberação de sua Assembleia Geral Extraordinária, importância equivalente a 3% (três por cento) da folha de pagamento, sem encargos, de seus empregados relativamente ao mês de abril de 2018, com vencimento até 20.05.2018.

42.1. As empresas deverão enviar cópia da guia de recolhimento quitada para a sede do Sindicato Patronal, no prazo de 5 (cinco) dias depois de efetuado o pagamento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

As instituições permitirão à FESENALBA, com prévia autorização de seu representante, abaixo relacionado, utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais, vedada a divulgação de matéria política-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

- a – CIERGS/FIERGS: autorizado pelo Superintendente Geral;
- b – IEL: autorizado pelo Superintendente;
- c – SENAI/RS: autorizado pelo Diretor Regional;
- d – SESI/RS: autorizado pelo Superintendente Regional; e
- e – Condomínio do Complexo Administrativo FIERGS/CIERGS: autorizado pelo Gerente.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO SINDICAL

A FESENALBA/RS e os Senalbas por esta representados, em suas respectivas bases territoriais, mediante prévio agendamento com o gestor da unidade ou por pessoa por ele credenciada, poderão promover a divulgação das funções e atividades sindicais.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO - PRINCÍPIOS DA COMUTATIVIDADE E DO CONGLOBAMENTO

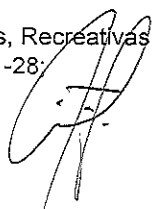
Esta Convenção Coletiva de Trabalho foi resultado de ampla negociação coletiva, em momento de muitas dificuldades para as categorias convenientes e visou o equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3ª, 4ª, 7ª, 8ª, 10ª a 12ª, 14ª a 17ª, 19ª a 24ª, 28ª, 31ª, 33ª a 35ª e 41ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 26ª, 27ª, 29ª, 30ª, 32ª e 42ª se constituem em contrapartida às Entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA PROFISSIONAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange e atinge os empregados integrantes da categoria profissional representada pela FESENALBA, que representa nesta Convenção Coletiva de Trabalho as Entidades Sindicais abaixo listadas:

- a) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Rio Grande do Sul – CNPJ nº 92.965.664/0001-03;
- b) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Santa Rosa – CNPJ nº 92.467.539/0001-73;
- c) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Cruz Alta – CNPJ nº 93.540.417/0001-28;



- d) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Santo Ângelo – CNPJ nº 94.449.923/0001-79;
- e) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Santana do Livramento – CNPJ nº 05.687.693/0001-56;
- f) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Pelotas – CNPJ nº 94712.544/0001-20;
- g) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Caxias do Sul – CNPJ nº 00.638.872/0001-80,
- h) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de São Borja – CNPJ nº 00.918.272/0001-75;
- i) Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Passo Fundo – CNPJ nº 92.410.349/0001-10.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITOS E DEVERES**

As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta convenção.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DECLARAÇÕES**

Os Sindicatos convenientes declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração desta convenção coletiva de trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVAMENTO**

Compromete-se, a FESENALBA/RS, a promover o depósito do requerimento de registro (Sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego- SRTE/MTE no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 13º da IN SRTE/MTE nº16, de 15 de outubro de 2013.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCLARECIMENTOS DE APLICABILIDADE**

Fica expressamente esclarecido que o disposto na Cláusula 26ª (vigésima sexta - Compensação de Horas) desta Convenção foi instituído na Convenção Coletiva de Trabalho (cláusula 15ª) com vigência de 1º de fevereiro de 1998 a 31 de janeiro de 1999 (processo/registo MTb nº 46218.000798/98-78) e repetida nas que se sucederam, para aplicação imediata e automática desde então e independentemente de qualquer outra formalidade, providência ou pactuação.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES**

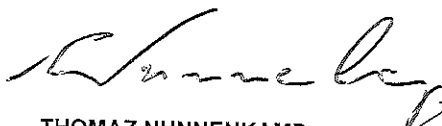
No caso de descumprimento, por qualquer das partes, inclusive pelos empregados beneficiados, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas supra.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

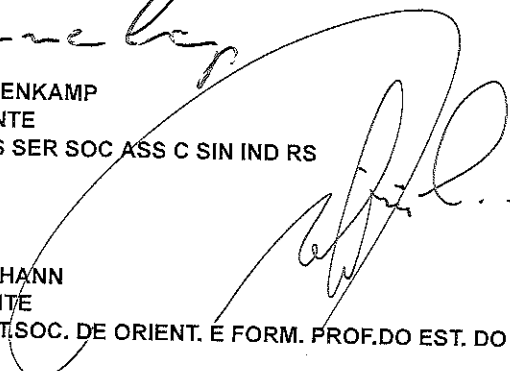


## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

As disposições da presente convenção, findo o prazo de sua vigência, poderão ser prorrogadas por até um ano, ou revistas total ou parcialmente, sendo indispensável, em qualquer hipótese, termo aditivo firmado pelos convenentes ou nova convenção coletiva de trabalho.



**THOMAZ NUNNENKAMP**  
PRESIDENTE  
SIND ENT PAT ORIE FORM PROF AS SER SOC ASS C SIN IND RS



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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ANEXO**