

# PROPOSTA DE CONVENÇÃO COLETIVA

Aguardando aprovação ou rejeição da categoria

Prazo de manifestação até 25/02/2021

---

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

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). GUILHERME SCOZZIERO NETO;

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 2020 a 31 de dezembro de 2021 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, a contar de 01.01.2020, no valor de **R\$ 6,04** (seis reais e quatro centavos) por hora ou o equivalente a **R\$ 1.328,96** (um mil trezentos e vinte e oito reais e noventa e seis centavos) para 220 (duzentas e vinte) horas mensais. Em 01.01.2021 este valor será elevado para **R\$ 6,37** (seis reais e trinta e sete centavos) por hora equivalente a **R\$ 1.401,40** (um mil, quatrocentos e um reais e quarenta centavos) por mês.

**3.1** 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, a contar de 01.01.2020, no valor de **R\$ 5,29** (cinco reais e vinte e nove centavos) por hora. Em 01.01.2021 este valor será elevado para **R\$ 5,30** (cinco reais e trinta centavos).

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

**3.3** 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 integrantes da categoria profissional representada pela Federação ora conveniente e empregados de todas as instituições patronais nominadas na Cláusula Décima Nona, terão os seus salários mensais reajustados:

**a** - em 01.01.2020 em percentual equivalente a 4,48% (quatro inteiros e quarenta e oito centésimos por cento), a incidir sobre o salário resultante do estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho firmada para vigorar a partir de 1º/01/2019 e protocolada na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego sob o nº 46218.005192/2019-14 e registrada sob o nº RS000948/2019;

**b** - em 01.01.2021, os salários resultantes do reajustamento estipulado na alínea anterior serão corrigidos em 5,45% (cinco inteiros e quarenta e cinco centésimos por cento), até o salário de R\$ 12.867,14 (doze mil, oitocentos e sessenta e sete reais e quatorze centavos), que corresponde ao dobro do limite legal de contribuição à previdência social, correspondendo a uma majoração máxima de R\$ 701,26 (setecentos e um reais e vinte e seis centavos). Cumulativamente, aos salários situados entre a parcela de R\$ 12.867,14 e até R\$ 25.737,28 (vinte e cinco mil, setecentos e trinta e sete reais e vinte e oito centavos), se aplicará um reajuste adicional de 2,50% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento) correspondendo a um reajustamento máximo desta parcela de R\$ 321,68 (trezentos e vinte e um reais e sessenta e oito centavos). Aos salários superiores a R\$ 25.737,28 se aplicará, simplesmente, uma correção de R\$ 1.022,94 (um mil e vinte e dois reais e noventa e quatro centavos).

**4.1** Fica perfeitamente esclarecido que as majorações salariais ora pactuadas o foram de forma transacional, quitando-se, assim, a inflação ocorrida até a data de 31.12.2020.

**4.2** O salário a ser tomado por base, quando de reajustamentos coercitivos futuros, inclusive por ocasião da revisão da presente será o decorrente do estipulado nesta na alínea “b” desta cláusula.

### **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, médico, 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 15).

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

**5.2** – 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.

**5.3** – 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.

**5.4** – As mensalidades sindicais descontadas conforme previsto no “caput” desta cláusula deverão ser recolhidas aos cofres do respectivo SENALBA, na forma informada pela FESENALBA e com a indicação das respectivas contas bancárias em um prazo máximo de 10 (dez) dias após a efetivação dos respectivos descontos.

**5.5** - 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 PARA 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.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

Fica estabelecida, com o afastamento de qualquer condição anterior, a obrigação das entidades empregadoras de, a partir do ano de 2020, anteciparem o pagamento da primeira parcela (50%) da

Gratificação Natalina, prevista legalmente para até o mês de novembro de cada ano, para o período entre 1º de junho e 31 de agosto de cada ano.

**7.1** Fica assegurado o direito de os empregados, que não exerceram o direito previsto no parágrafo primeiro do artigo segundo da Lei 4.749, de 12.08.1965, de receberem 50% (cinquenta por cento) da Gratificação Natalina (13º salário) por ocasião da concessão do gozo de férias que venham a ocorrer a partir do mês de maio (inclusive), de cada ano, desde que o empregado requeira o pagamento desta parcela quando da programação de férias do empregado.

#### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

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

**10.1.-** 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.

**10.2.-** 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%.

**10.3.-** 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 28 "COMPENSAÇÃO DE HORAS". A solicitação será considerada atendida se não houver manifestação em contrário da instituição.

**10.4.-** 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.

**10.5.** 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 PRIMEIRA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

Observado o disposto na cláusula nº 10 da convenção coletiva de trabalho firmada para vigorar a partir de 01 de fevereiro de 1998 e até 30.06.2020, 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.

**11.1** 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, 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

**11.2** 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 á Previdência Social.

**11.3** 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 11.1, 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.

**11.4** Em 1º de janeiro de 2020 a incidência máxima corresponde a R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos), resultando em um valor máximo de R\$ 122,02 (cento e vinte e dois reais e dois centavos), por quinquênio adquirido e com as proporções a seguir:

a - 200 horas - limite de R\$ 110,92;

b - 180 horas - limite de R\$ 99,83;

c - 150 horas - limite de R\$ 83,19;

d - 110 horas - limite de R\$ 61,01 e assim sucessivamente.

**11.5** Em caso de alteração de carga horária, o valor percebido a título de quinquênio previsto no item 11.2, será proporcional á nova carga horária.

**11.6** 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.

**11.7** Em 01.01.2021 o limite máximo, previsto no item 11.5 será elevado para R\$ 6.433,57 (seis mil, quatrocentos e trinta e três reais e cinquenta e sete centavos), correspondente ao limite de contribuição à previdência social, resultando em um valor máximo de R\$ 128,67 (cento e vinte e oito reais e sessenta e sete centavos) por quinquênio adquirido.

**11.8** Este Adicional por tempo de serviço será extinto na data de 30.06.2021, observada as seguintes disposições:

a – é assegurado o direito adquirido à contagem do tempo de serviço, para fins de aquisição ao direito a este adicional ou aquisição de novo quinquênio até a data de 30.06.2021. Também é assegurada, até a data citada, a contagem do tempo de serviço aos empregados que ainda não computaram o tempo mínimo – cinco anos – para a aquisição do direito ao primeiro quinquênio;

b – o valor devido em 30.06.2021 a este título e por mês completo será pago sob a rubrica de “ATS EXTINTO”, ou similar, e desta data em diante corrigido na mesma proporção em que for corrigido o salário fixo contratual. Fica, desde já facultado à empregadora, a qualquer tempo e de modo individual, a proceder a incorporação deste valor, em caráter definitivo, ao salário fixo contratual do empregado.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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. Para os exercentes de cargos de gestão ou de chefia, à critério da empregadora, o pagamento poderá ser efetivado a contar do primeiro dia de substituição.

**12.1** – 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.

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

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFEIÇÕES

As instituições subsidiarão o custo de refeições a seus empregados, que arcarão com a contrapartida, conforme tabelas adiante, 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 2020, para empregados sujeitos à carga horária de 40 (quarenta) horas semanais ou mais:

#### VALE REFEIÇÃO/ ALIMENTAÇÃO

Vigência: 01/01/2020 a 31/12/2020

FAIXA DE REMUNERAÇÃO	% s/custo pelo empregado
ATÉ R\$ 2.146,83	8%
DE R\$ 2.146,84 A R\$ 4.287,13	10%
DE R\$ 4.287,14 A R\$ 6.431,35	20%
DE R\$ 6.431,36 A R\$ 8.570,35	30%
DE R\$ 8.570,36 A R\$ 10.526,06	40%
DE R\$ 10.526,07 A R\$ 12.836,72	50%
DE R\$ 12.836,73 A R\$ 14.844,87	60%
ACIMA DE R\$ 14.844,87	70%

**13.1** Para fins de enquadramento na tabela acima, a remuneração dos empregados sujeitos a carga horária inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, será convertida para este limite (44 horas).

**13.2** 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.

**13.3** A faixa de remuneração mensal da tabela do benefício "Refeições" já está ajustada à correção prevista na Cláusula Quarta.

**13.4** 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.

**13.4.1** 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".

**13.5** Os empregados que recebem "vale-refeição" ou "vale-alimentação" terão o valor reajustado para R\$ 21,00 (vinte e um reais), observada a participação prevista no "caput", a partir de 1º de março de 2020.

**13.6** A contar de 01.02.2021, observada as mesmas condições, o valor previsto no item anterior será revisto para R\$ 23,00 (vinte e três reais) e a tabela constante do caput desta cláusula observará os seguintes valores e percentuais:

Vigência de 01/02/2021 a 31/12/2021

FAIXA DE REMUNERAÇÃO - % s/custo pelo empregado

Até R\$ 2.264,00 .....	6%
De R\$ 2.264,01 até R\$ 4.521,00 .....	8%
De R\$ 4.521,01 até R\$ 6.782,00 .....	20%
De R\$ 6.782,01 até R\$ 9.037,00 .....	30%
De R\$ 9.037,01 até R\$ 11.000,00 .....	40%
De R\$ 11.000,01 até R\$ 13.536,00 .....	50%
De R\$ 13.536,01 até R\$ 15.654,00 .....	60%
Acima de 15.654,00 .....	70%.

#### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

**14.1** – 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".

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

**14.3** - 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.

**14.4.** 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 QUINTA - 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.

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

**15.2** - 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.

**15.3** - 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.

**15.4** - 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.

**15.5** - Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora, sem justa causa, o empregado participante ficará isento da indenização prevista na cláusula 15.2 deste instrumento.

**15.6** - 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 SEXTA - 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.

**16.1.**-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 SÉTIMA - REEMBOLSO-CRECHE**

As instituições adotarão o sistema de "reembolso-creche", a um custo unitário mensal máximo de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais), já a contar de 1º de janeiro de 2020, em benefício de todos os seus empregados com filhos até 60 (sessenta) meses de idade, que comprovem efetivamente utilizarem serviços de creche.

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

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

**17.3** Em prol do Direito constitucional á 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.

**17.4** Em 01.02.2021 o valor previsto no caput será elevado para R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais).

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA**

As Instituições manterão seguro de vida e invalidez, aos empregados, conforme cobertura e limite máximo de indenização abaixo descrito:

<b>Coberturas</b>	<b>Limite máximo de indenização</b>
Morte Natural	20 vezes a remuneração fixa do empregado
Morte Acidental	40 vezes a remuneração fixa do empregado
Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente	40 vezes a remuneração fixa do empregado
Invalidez Funcional e Permanente Total por Doença	20 vezes a remuneração fixa do empregado

**18.1** Fica expressamente estabelecido que, em razão da natureza eminentemente assistencial da vantagem ora instituída, do fato de o empregador 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 NONA - GRUPO ECONÔMICO - SOLIDARIEDADE PASSIVA E ATIVA**

O contido nesta Convenção Coletiva e Trabalho visa regular as relações (1) dos empregados das instituições que compõem o chamado “Sistema Fiergs/Ciergs” que é composto pelo Condomínio Institucional do Sistema Fiergs, pela Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul – FIERGS, do Centro das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul - CIERGS, do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI/RS (inclusive os Instrutores), do Serviço Social da Indústria – SESI/RS e do Instituto Euvaldo Lodi - IEL, em todo o Estado do Rio Grande do Sul, (2) integrantes da categoria profissional e representados pelas entidades sindicais que compõem a Federação dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Rio Grande do Sul – FESENALBA.

**19.1.-** Por exigência da FESENALBA e visando o resguardo dos interesses de seus representados é expressamente reconhecido que as instituições nominadas no "caput" desta cláusula constituem, para os efeitos das relações de emprego e da caracterização de solidariedade passiva, Grupo Econômico. Em contra partida a FESENALBA e os sindicatos de trabalhadores que a integram, reconhecem a existência de solidariedade ativa e na possibilidade de empregados admitidos por uma das instituições prestar serviços a outra ou a outras, com plena aplicabilidade do entendimento consagrado no enunciado nº 129 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

**19.2.-** 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.

**19.3.-** 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.

**19.4. –** O FESENALBA e os sindicatos de trabalhadores que a compõem estabelece e mantém, de forma sistemática, Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho, com outras e diversas entidades sindicais patronais.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INSTRUTORES DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL**

Com a finalidade de trazer para o aprendizado as inovações em prática e em introdução nas indústrias, o SENAI/RS e o SESI/RS poderão contratar Instrutores de Educação Profissional, com expertise e vínculo de trabalho concomitante em empresas industriais para contrato suplementar e especial de

trabalho, com carga horária proporcional e fundamentalmente oscilante, limitada a 110 (cento e dez) horas mensais, guardada a proporcionalidade de horários e de salário com os empregados Instrutores em atividades normais.

**20.1** – Não havendo candidatos que preencham o requisito para o duplo vínculo de emprego, poderá haver a contratação de candidatos que possuam a expertise na indústria, dentro das áreas de atuação das entidades.

**20.2** – Aos empregados admitidos nas condições ora estabelecidas é garantido, tão somente, o salário previsto para o cargo de Instrutor, na proporcionalidade em relação a carga horária, não lhes sendo estendidos os benefícios de Auxílio Creche, Assistência Médica, Assistência Odontológica e Plano de Previdência Privada.

**20.3** – As condições fundamentais destas contratações são a expertise profissional e a variação, a qualquer tempo, da carga horária e o limite de 110 (cento e dez) horas mensais.

**20.3.1** – No caso de extinção do contrato de trabalho especial o cálculo das parcelas rescisórias dar-se-á pela média da carga horária efetivamente realizada nos últimos 12 (doze) meses, ou no período de duração do contrato se inferior.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**21.1.**-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.

**21.2.**-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.

**21.2.1.** Os horários dos descansos previstos no item 21.2. desta cláusula deverão ser definidos em acordo individual entre a empregada e o empregador.

##### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 nas condições mínimas, proporcionais ou em relação ao Fator Previdenciário, 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 TERCEIRA - 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.

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

**23.2.** – 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 QUARTA - 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 21 e 22 (Garantia de Emprego à 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 QUINTA - 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.

**25.1** – 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.

**25.2** - O salário poderá ser contratado na forma mensal ou horária e guardará proporção com a carga horária contratada, podendo, a qualquer tempo a sua transformação de mensal em horária ou de horária para mensal, bastando para tal simples acordo expresso entre empregado e empregadora.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

**26.1** – 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 XIII da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017.

**28.1** – 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 28.4, infra.

**28.2** – 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.

**28.3** – 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.

**28.4**– 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.

**28.5**– 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

**29.1.** - 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.

**29.2.** - O empregado controlará seu saldo de horas, considerando sua carga horária semanal, mensal, semestral (cláusulas 28 - Compensação de Horas e - Controle de Horário em Eventos Externos) e anual.

**29.3.** - Para fins de apuração do saldo de horas, serão consideradas as horas das cargas horárias semanal, mensal, semestral e anual, sendo o saldo remanescente destas demonstrado no cartão ponto, para fins de banco de horas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS**

As possibilidades e faculdades estipuladas nas cláusulas 27<sup>a</sup> a 29<sup>a</sup> poderão ser adotadas simultânea e complementarmente, inclusive nas atividades de que trata a NR15 da Portaria nº 3.214, de 08.06.78, do Ministério do Trabalho e suprida, assim a exigência do art. 60 da CLT.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TELETRABALHO OU HOME OFFICE.**

Observada todas as disposições antes estabelecidas em relação a jornadas de trabalho (cláusulas 25<sup>a</sup> a 30<sup>a</sup>), durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho as entidades poderão adotar, a qualquer tempo, de forma precária e provisória, o regime de teletrabalho ou home office, cujo regimento será estabelecido em política interna e que poderá ser aplicado a todos ou a parte dos empregados e setores, cujas atividades sejam compatíveis com tal regime.

**31.1** Consideram-se teletrabalho ou trabalho remoto, para fins desta norma coletiva, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências das Entidades ou em local diferente do de lotação do empregado, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).

**31.2** A alteração do regime presencial para o remoto, deverá se dar por mútuo consentimento e ser formalizada, através de aditivo contratual, com no mínimo 48 horas de antecedência da data prevista para início do novo regime de trabalho. O mútuo consentimento e a formalização poderão se dar por meio físico ou eletrônico.

**31.3** A alteração do regime de teletrabalho para o presencial, poderá se dar por determinação do empregador, assegurado ao empregado o prazo de transição mínimo de 7 dias (estabelecido de comum acordo entre as partes em razão da natureza das atividades desenvolvidas nas instituições empregadoras), com o correspondente registro em aditivo contratual.

**31.4** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como, sua devolução ao término deste regime, seja por afastamento ou desligamento (por despedida ou demissão), deverão estar previstas no contrato de trabalho, aditivo contratual, ou ainda em política interna que será anexada ao aditivo, constituindo-se parte integrante deste instrumento.

**31.5** Eventuais equipamentos e/ou infraestrutura fornecida pelo empregador ou por ele reembolsada, ou ainda, eventual ajuda de custo mensal que venha a ser paga pelas Entidades não terá (rão) natureza salarial e sim natureza indenizatória, não integrando a remuneração do empregado, não incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**31.6** Eventual ajuda de custo que venha a ser estabelecida será devida, exclusivamente, para o empregado em regime de teletrabalho que tenha trabalhado efetivamente mais de 50% (cinquenta por cento) dos dias do mês em sua residência, utilizando-se a quantidade de dias úteis do mês como parâmetro para apuração desse percentual, conforme normativos internos das Entidades.

**31.7** O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções necessárias para se evitar doenças e acidentes de trabalho. O empregado, por sua vez, ciente das orientações do empregador, deverá firmar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo mesmo.

**31.8** Tendo em vista a realização do trabalho em regime de teletrabalho, sem a sujeição de controle e fiscalização de jornada, nos termos do art. 62, III da CLT, fica o empregado excluído da aplicação do capítulo II da Consolidação das Leis do Trabalho. Não obstante a isso, como forma de resguardo às normas de medicina e segurança do trabalho, o empregado deverá observar:

- a) a limitação do trabalho a sua jornada contratual;
- b) o cumprimento de, no mínimo, 01 hora de intervalo intrajornada quando o trabalho diário for superior a 06 horas;
- c) o respeito ao intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho;
- d) o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

**31.9** Considerando a pandemia de COVID-19, bem como a possibilidade de normativa superveniente que flexibilize as exigências/formalidades aqui previstas, estas poderão prevalecer caso seja de interesse das partes.

**31.10** As Entidades concederão o vale transporte aos empregados em teletrabalho, proporcionalmente às necessidades efetivas de deslocamento para o trabalho presencial.

**31.11** O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento. Os empregados que atuam em atividades de telemarketing ou teleatendimento também poderão, a critério das Entidades, atuar em regime de teletrabalho.

**31.12** O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, pelo funcionário em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição das Entidades.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CAPTAÇÃO DE PONTO**

Ficam mantidas em carácter permanente o 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.

**33.1** – 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 QUARTA - 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.

**34.1** – Para os empregados Instrutores, esta tolerância será de 15 (quinze) minutos, dada a natureza das atividades próprias.

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

**34.3** – 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.

**34.4** - 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 QUINTA - 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;
- e - até 5 (cinco) dias úteis e consecutivos em caso de nascimento de filho (a);
- d - até 8 (oito) horas de trabalho por ano, 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 24 (vinte e quatro) horas de trabalho por ano, em caso de hospitalização;
- e - até 3 (três) dias úteis, em caso de hospitalização de cônjuge e, se companheiro(a), mediante apresentação de documento comprobatório dessa condição firmado em Cartório;
- f - até 2 (dois) dias ou fracionado em 4 (quatro) turnos para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- g - até três (3) dias em cada doze (12) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer, devidamente comprovada;
- h – até 2 (dois) dias úteis e consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica.

**35.1** 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 SEXTA - FOLGAS COMPENSATÓRIAS DA LEI ELEITORAL

As dispensas compensatórias à prestação de serviços à Justiça Eleitoral, concedidas pelo disposto no artigo 98 da Lei nº 9.504, de 30.09.1997, deverão ser ajustadas entre empregado e empregador e gozadas em até, no máximo, até 120 (cento e vinte) dias após cada requisição da Justiça Eleitoral.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 28 - COMPENSAÇÃO DE HORAS – da presente Convenção Coletiva, ou o pagamento de horas extraordinárias.

**37.1.** 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 OITAVA - 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.

**38.1** 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.

**38.2** 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.

**38.3** 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.

**38.4** Não poderá ocorrer o início de férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, exceto quando o feriado recair em quarta feira, hipótese em que as férias poderão iniciar na segunda feira imediatamente anterior ao feriado.

**38.5** 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.

**38.6** 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 NONA - 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.

**39.01.**-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 QUADRAGÉSIMA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE**

**41.1.** - Os empregados que trabalham em atividades caracterizadas como perigosas em situação permanente, perceberão dito adicional na forma prevista em lei; os que trabalham em locais ou atividades não perigosos e que de forma eventual ou em algumas ocasiões ou dias o façam em locais ou atividades considerados como perigosos, receberão dito adicional de forma proporcional.

**41.2.** - Os empregados que trabalham em locais ou atividades permanentes consideradas como insalubres, perceberão o adicional de insalubridade na forma prevista em lei; os que trabalham em locais ou atividades não insalubres e que de forma eventual ou em algumas ocasiões ou dias o façam em locais ou atividades considerados como insalubres, receberão dito adicional de forma proporcional.

**41.3.** - O pagamento do adicional de periculosidade ou insalubridade não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais com duração inferior a uma jornada normal de trabalho.

#### **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DE INCLUSÃO SOCIAL PARA FESENALBA-RS**

As entidades patronais descontarão dos seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pela FESENALBA/RS, anuentes à Convenção Coletiva de Trabalho, desde que prévia e expressamente autorizarem por escrito, a devida Contribuição de Inclusão Social em quantia equivalente a 1,75% (um inteiro e setenta e cinco centésimos por cento) do salário fixo mensal do mês de março de 2020 e de 1,75% (um inteiro e setenta e cinco centésimos por cento) do salário fixo mensal do mês de agosto de 2020, limitado cada um dos descontos ao valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais).

**45.1.** O recolhimento da Contribuição de Inclusão Social devida à FESENALBA/RS deverá ser efetuada em guia própria por ela fornecida e com vencimento, respectivamente, nos dias 10/04/2021 e 10/09/2021.

**45.2.** No ano de 2021, as entidades patronais descontarão dos seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pela FESENALBA/RS, anuentes à Convenção Coletiva de Trabalho, desde que prévia e expressamente autorizarem, por meio físico ou eletrônico, a devida contribuição de inclusão social em quantia equivalente a 1,75% (um inteiro e setenta e cinco centésimos por cento) do salário fixo mensal do mês de março de 2021 e de 1,75% (um inteiro e setenta e cinco centésimos por cento) do salário fixo mensal do mês de agosto de 2021, limitado cada um dos descontos ao valor máximo de R\$ 126,54 (cento e vinte e seis reais e cinquenta e quatro centavos).

**45.3.** O recolhimento da Contribuição de Inclusão Social devida à FESENALBA/RS a que se refere a cláusula 45.2 deverá ser efetuada em guia própria por ela fornecida e com vencimento, respectivamente, nos dias 10/04/2021 e 10/09/2021.

**45.4.** Na hipótese do empregador deixar de descontar, sem justo motivo, e de proceder aos recolhimentos da Contribuição de Inclusão Social devidas à FESENALBA/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 total devido em favor da federação profissional.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 2% (dois por cento) da folha de pagamento, sem encargos, de seus empregados relativamente ao mês de abril de 2020, com vencimento até 20.05.2020.

**46.1** Em até 20.05.2021, nas mesmas condições do contido no item anterior, as entidades farão novo recolhimento de 2% sobre a folha de pagamentos do mês de abril de 2021,

**46.1** 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 a 9ª, 11ª a 13ª, 15ª a 18ª, 21ª a 26ª, 29ª, 30ª 35ª, 36ª, 38ª a 44ª e 45ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 20ª, 28ª, 31ª a 33ª, 36ª e 47ª 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 QUINQUAGÉSIMA - REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange e atinge os empregados integrantes da categoria profissional representada pela FESENALBA, que é integrada, no Estado do Rio Grande do Sul, pelos seguintes Sindicatos:

- 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITOS E DEVERES**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - DIVERGÊNCIAS**

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

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

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

Fica expressamente esclarecido que o disposto na Cláusula 28ª (vigésima oitava - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 convenientes ou nova convenção coletiva de trabalho.

GUILHERME SCOZZIERO NETO

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