

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001326/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/05/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR026114/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.204118/2024-43  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/05/2024

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

SINDICATO DOS EMPREG EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOC, ORIENTACAO E FORMACAO PROF DO MUN DE CAXIAS DO SUL/RS. - SENALBA/CAXIAS, CNPJ n. 00.638.872/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO;

E

ASSOCIACAO ATLETICA BANCODO BRASIL, CNPJ n. 88.666.011/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VINICIUS VALDEZ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2024 a 31 de março de 2025 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **os empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional**, com abrangência territorial em **Caxias do Sul/RS**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 1º de abril de 2024, o salário normativo da categoria vigorará segundo o valor mínimo correspondentes à jornada máxima de 220h (duzentas e vinte horas) mensais/44h (quarenta e quatro horas) semanais.

Salário abril - 6% R\$ 1.623,17

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica garantido aos empregados contratados para cumprimento de jornada inferior a 220h (duzentas e vinte horas) mensais o salário normativo proporcional ao tempo de trabalho, segundo o valor mínimo previsto na presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aos empregados que recebem salário superior ao piso normativo ora fixado é devida a incidência do índice de reajuste salarial fixado pelo presente acordo coletivo, segundo reza a cláusula quarta.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em 1º de abril de 2024, os salários dos empregados contemplados com a presente negociação serão reajustados em valor equivalente a 6% ( seis por cento).

#### **CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTE**

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

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de entidade empregadora constituída após a data-base revisanda, será adotado o critério de proporcionalidade do reajustamento e do aumento devidos à razão de 1/12 (um doze avos) destes por mês trabalhado, contando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES**

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

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE SALARIAL**

O clube empregador fica obrigado a entregar ou disponibilizar para o empregado, no ato do pagamento de seu salário, envelope ou comprovante de pagamento salarial, contendo a denominação das parcelas salariais pagas, bem como os respectivos descontos e o valor a ser depositado no FGTS.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PRAZO E FORMA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO**

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(as) empregado(as) prejudicado(as).

### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA NONA - EMPREGADOS COM SALÁRIO MISTO**

Os(as) empregados(as) que percebem o pagamento dos seus salários de forma mista, ou seja, salário fixo mais comissão ou ainda, salário sob comissão, sempre assegurado o salário normativo, terão direito:

- a) Ao pagamento do repouso semanal remunerado calculado sobre o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e, o resultado, multiplicado pelos domingos e feriados existentes no mês;
- b) Ao pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base ao cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;

Anotação na CTPS do(a) empregado(a) do percentual devido pelas comissões ajustadas.

### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ**

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

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - IGUALDADE SALARIAL**

Fica estabelecido que não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos, conforme estabelece o artigo 461 da CLT.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS**

Fica o empregador autorizado a descontar de seus empregados(as), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico.

PARÁGRAFO ÚNICO: A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvados os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O(a) empregado(a) que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 15 (quinze) dias, terá o direito de receber no período da substituição o pagamento de salário básico igual aquele percebido pelo(a) empregado(a) substituído(a), excluídas as vantagens de natureza pessoal deste.

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

##### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARGO EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA**

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

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer, face motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao empregador, a jornada laboral excedente será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas e de 100% (cem por cento) para as demais, sobre o salário-hora do respectivo empregado.

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUEBRA DE CAIXA**

O(a) empregado(a) que exercer função de caixa ou tesoureiro, receberá juntamente com o pagamento do salário mensal, à título de quebra de caixa, a quantia equivalente a 10% (dez por cento) sobre o respectivo salário básico. Fica ressalvado o direito do(a) empregado(a) que já receber este adicional em percentual ou valor superior ao ora ajustado, o adicional previsto neste cláusula possui natureza remuneratória.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR**

O clube empregador deverá instrumentalizar meios apropriados de concessão de refeição aos empregados que exerçam jornada laboral diária igual ou superior a 6h (seis horas), optando por uma das seguintes hipóteses:

Manter refeitório/restaurante próprio ou terceirizado, próximo ao local de trabalho, subvencionando alimentação ao trabalhador, podendo descontar do empregado, em folha de pagamento, o valor máximo mensal de até R\$ 20,00 (vinte reais).

Conceder vale alimentação ao empregado no valor diário de R\$ 20,39 ( Vinte reais e trinta e nove reais dezenove centavos), ficando autorizado o desconto em folha de até 20% (vinte por cento) do benefício;

Ficam ressalvados os direitos dos(as) empregados(as) que já percebem concessão de refeição mais vantajoso do que o ora ajustado.

Fica expressamente ajustado que o benefício ora entabulado, em qualquer das duas hipóteses, não será considerado como salário para nenhum efeito, inclusive quanto ao FGTS e Previdência Social, pelo que não poderá ser integralizada no salário dos empregados, desde que inscrito no “Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)”, como forma de incentivo do empregador para que propicie melhores condições de alimentação e saúde aos seus empregados- na outra não trazia obrigatoriedade do PAT aqui. (Se der tirar essa informação)

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL**

A obrigação patronal estabelecida pela Lei n.º 7.418 de 16-12-1985 que “Institui o Vale- Transporte e dá Outras Providências” e seu regulamento aprovado pelo Decreto n.º 95.247, de 17-11-1987, instituindo a obrigação no fornecimento de vale-transporte no sistema de transporte público urbano ou intermunicipal e/ou interestadual, com características semelhantes aos urbanos, no sentido de subsidiar o deslocamento do empregado no trajeto residência-trabalho e vice-versa mediante prévia informação do empregado do seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte no seu deslocamento da residência-trabalho e vice-versa, o que será obrigatoriamente renovado anualmente pelo empregado.

Aos empregados que façam uso de veículo próprio para se deslocar ao trabalho, o empregador poderá, facultativamente, mediante solicitação do trabalhador, disponibilizar o valor do vale transporte em vale combustível, o qual será creditado em cartão conveniado à empresa do ramo, a livre escolha do empregador, e tomado recibo do obreiro mensalmente.

O fornecimento do vale-transporte ou vale combustível não tem natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e ao FGTS.

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

Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a título de vale-transporte, nos casos de demissão e férias, poderão ser compensados no ato da quitação ou por ocasião do pagamento salarial do trabalhador, desde que a compensação seja operada no mês imediatamente subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese deste ocorrer no mês seguinte ao do sobejo.

Na hipótese de o empregado utilizar cartão de transporte de propriedade do empregador, a exemplo do cartão “TEU” ou similares, a fim de aprovisionar o deslocamento próprio, mas cuja contribuição de 6% seja regularmente realizada pelo trabalhador, eventual saldo remanescente, quando da rescisão contratual, deve ser adimplido pela empresa ao respectivo emprego, lançando-se tal rubrica na rescisão, oportunidade em que compete ao trabalhador a devolução do cartão ao empregador.

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

A empresa pode suspender o pagamento do benefício de Vale Transporte para trabalhador que permanecer em home office.

### **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO**

É facultado ao empregador instituir plano de saúde e odontológico para seus empregados, observados os termos de contrato a ser firmado com empresa que preste serviço desta natureza.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados que optarem por participar do plano de saúde e odontológico obrigatoriamente deverão participar do custeio mensal, observados os termos do contrato firmado pelo empregador com a operadora do plano de saúde.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aqueles empregados atualmente vinculados a planos de saúde e odontológico poderão optar por aquele que vier a ser instituído pelo empregador, observadas as condições e os benefícios deste último.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Este benefício não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum efeito, e tampouco sofrerá incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O empregador também descontará em folha de seus funcionários a mensalidade dos sócios do Sindicato, desde que seja apresentado no clube o termo por escrito autorizando o referido desconto, devidamente assinado pelo empregado.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento da rescisão contratual pode ser operada, à escolha do empregador, em dinheiro no ato da homologação e na presença do representante sindical ou, ainda, é facultada a comprovação do pagamento por meio de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica disponível ou depósito bancário em conta corrente do(a) empregado(a), desde que comprovada a compensação bancária, sendo inadmitido o depósito por envelope sem o devido acompanhamento do extrato bancário do trabalhador. É facultada, ainda, a utilização da conta não movimentável (conta salário), prevista na Resolução nº 3.402, do Banco Central do Brasil.

As homologações das rescisões contratuais poderão ser feitas na sede do SENALBA Caxias, sem custo, observando o prazo do art. 477 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2017 para pagamento das verbas

rescisórias, podendo a homologação acontecer após esse prazo, o que não acarretará o pagamento da multa pelo empregador.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O prazo para pagamento das verbas rescisórias, independentemente da modalidade de extinção do contrato de trabalho, será de 10 (dez) dias do encerramento do contrato de trabalho, na forma do resta entabulado no artigo 477 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2017.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE**

O(a) empregado(a) dispensado(a) sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que anteceder à data-base de 1.º de abril de cada exercício terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente à remuneração mensal. Para efeitos do presente artigo, cumpre esclarecer que o aviso prévio trabalhado e/ou indenizado projetam o contrato por mais 30 (trinta) dias, conforme súmula nº 182 do TST, sendo devido ao empregado(a) todos os direitos advindos desta projeção, considerando, ainda, que a contagem do prazo fixado se inicia no término do aviso prévio.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

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

A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou se por justa causa em cuja hipótese deverá indicar o(s) motivo(s), sob pena desta se converter em despedida imotivada;

Indicação da dispensa ou da exigência do cumprimento do aviso prévio, indicando, nesta hipótese, o horário do seu cumprimento;

Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias; Entrega da CTPS para atualização com contra recibo.

No caso do(a) empregado(a) recusar-se a dar recibo ao empregador na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na entidade, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, não comparecer no sindicato

profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo sindicato profissional para elidir qualquer pena.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO DO AVISO PRÉVIO NA CTPS**

Quando o aviso prévio for indenizado, por força da Instrução Normativa nº 15/2010 do MTE, o último dia da data projetada do aviso deve ser anotada na página relativa ao Contrato de Trabalho; e nas anotações gerais deve ser registrada a data do último dia efetivamente trabalhado.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO**

O(a) empregado(a) que pedir demissão está dispensado do cumprimento do aviso prévio trabalhado, sem qualquer desconto, se comprovar documentalmente novo emprego.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ao(a) empregado(a) despedido(a) imotivadamente, por iniciativa da empresa, que for inculido a cumprir aviso prévio trabalhado e se enquadrar na situação descrita na presente cláusula, fará gozo da mesma vantagem.

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

#### **Plano de Cargos e Salários**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS**

A adoção, revisão e/ou modificação de Planos de Cargos e Salários pelo empregador terá a participação dos(as) empregados(as) através de 1 (um) delegado eleito especialmente para tal fim em Assembleia Geral promovida pela entidade sindical profissional.

#### **Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO**

O empregador é estimulado, segundo princípios deste “Acordo Coletivo de Trabalho”, a viabilizar para os seus empregados a educação em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou “in natura” para quaisquer efeitos legais, inclusive para recolhimentos ao FGTS e Previdência Social, segundo literal disposição da Lei n.º 10.243 de 19 de junho de 2001 (DOU de 26-06-2001) que acrescentou novas disposições no art. 458 da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

Os(as) empregados(as) poderão realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensado para tanto pelo respectivo empregador. O fato de o empregador dispensar o(a) empregado(a) durante turno laboral e o curso se estender além deste horário, não importará em qualquer obrigação para o empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Se referido curso for custeado pelo empregador, o(a) empregado(a) beneficiado(a), mediante assinatura de termo de compromisso para a concessão do programa de aperfeiçoamento, obriga-se a permanecer vinculado contratualmente à empregadora pelo prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses, contados da conclusão do referido curso, não se desligando espontaneamente ou dando justo motivo para seu desligamento, nos termos do artigo 482 da CLT e outros previstos no ordenamento jurídico vigente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso o empregado participante não cumpra a obrigação estabelecida no parágrafo primeiro, compromete-se ele a indenizar a empregadora no valor correspondente à soma das parcelas faltantes para completar o período de 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso, ficando autorizado o desconto de referida quantia na rescisão contratual.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caso o valor da rescisão contratual não seja suficiente para o ressarcimento referido, o saldo remanescente será parcelado, através da emissão de boletos. As parcelas corresponderão até o número de meses faltantes para completar o período de 24 (vinte e quatro) meses.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora, sem justa causa, o empregado participante do benefício previsto no parágrafo primeiro fica isento da indenização prevista no presente artigo.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até 6 (seis) meses após o parto.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

O(a) empregado(a) que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, por escrito, que falta 1 (um) ano para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial mediante inquérito. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não a concretizar no prazo estipulado.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

A compensação de tempo para recuperação do período suspenso poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia. Não serão computadas no banco de horas as horas não trabalhadas por motivo de atos de terceiros estranhos a relação de emprego, a exemplo de greves no sistema transportes ou sinistros.

Poderão adotar regime de compensação horária com o prazo final até 1(um) ano em períodos de epidemia e/ou pandemia, hipótese em que a duração normal diária não poderá ser ultrapassada em até 02 (duas) horas.

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

Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

É facultado aos empregadores adotarem o sistema da jornada de 12h (doze horas) de trabalho, com intervalo intrajornada de 1h (uma hora) para alimentação e repouso, o qual já estará nesta computado, por 36h (trinta e seis horas) de descanso, respeitado o limite de 44h (quarenta e quatro horas) semanais e o gozo do repouso semanal remunerado coincidente com um domingo por mês, para os homens e dois domingos para as mulheres. Nesta hipótese não haverá incidência do pagamento do adicional de horas extras.

Os(as) empregados(as) horistas, seja qual for a quantidade de horas contratadas, receberão o repouso semanal remunerado na razão de 1/6 (um sexto) do valor adimplido a título de horas efetivamente laboradas.

Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado(a) estudante que comprovando a sua situação escolar, manifestar, por escrito, o seu desinteresse na referida prorrogação.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO TELETRABALHO**

O trabalho à distância pode ser classificado em duas espécies: externo, realizado em casa (home office) ou em outro local fixo ou não; ou, em regime de teletrabalho, realizado em casa (home office) ou em outro local.

O teletrabalho somente se caracteriza quando a prestação de serviços se der preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Os empregados podem ser colocados em regime de trabalho domiciliar, caso em que se recomenda a elaboração de um aditivo contratual por escrito e por tempo determinado.

A alteração será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Devem ser observadas as formalidades previstas nos artigos 75-A a 75-E da CLT, principalmente no que tange à necessidade de prévio ajuste bilateral (acordo de vontades entre empregado e empregador). Pode-se afastar tal formalidade (acordo entre as partes), diante da gravidade e urgência da situação vivenciada em razão do estado de calamidade pública.

Em ambos os casos de trabalho à distância, a regra é que os empregados não se submetam ao regime de duração do trabalho. Mas, caso seja evidenciada alguma forma de controle de horário de entrada e saída, o empregado passa a ser submetido às regras de duração do trabalho e, pode, se for o caso, fazer jus ao adicional por labor extraordinário.

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato

de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXAMES ESCOLARES**

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do(a) empregado(a), desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)**

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador, o qual deve ser realizado, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após ao retorno ao trabalho:

MOTIVOS	Nº DE DIAS
I - Falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos	7 dias corridos
II - Casamento ou escritura de união estável	4 dias corridos
III - Nascimento de filho ou adoção (para o pai)	7 dias corridos
IV - Acompanhar filho (até 14 anos) ao médico	8 dias por ano
V- Acompanhar filho PCD (qualquer idade) ao médico	32 horas por semestre
VI- Acompanhar cônjuge/companheiro médico/ hospitalizado	3 dias úteis por ano

VII- Acompanhar pai e/ou mãe ao médico	20 horas por ano
VIII - Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
IX - Falecimento de Familiares (avós e sogros)	3 dias corridos
X – Doença	Segundo atestado médico
XI - Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
XII - Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
XIII - Vestibular e exames escolares	Dias de prova

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO MENOR**

O(a) empregado(a) que tiver filho menor de idade e, portanto, dependente, internado em hospital, desde que tenha comprovante médico, está dispensado do trabalho, sem prejuízo da remuneração, pelo período de até 7 (sete) dias por semestre.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O empregador deverá comunicar por escrito o início das férias, coletivas ou individuais, com antecedência mínima de 30 dias da data de seu início, não podendo coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, aplicável inclusive para os empregados que trabalham em regime de escala, à exceção dos(as) empregados(as) cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

O clube que conceder férias coletivas aos seus empregados(as), contratados(as) há menos de 12 (doze) meses, oportunizará a eles o gozo, tão-somente, de férias proporcionais acrescida do terço constitucional, iniciando-se, então, novo período aquisitivo, conforme disposto no art. 140 da CLT.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MATERIAL DE TRABALHO**

O empregador é obrigado a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES CLÍNICOS NA ADMISSÃO E DISPENSA**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME**

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ao empregado é permitido deslocar-se de casa para o trabalho e vice-versa já vestindo o uniforme, não sendo, portanto, obrigatória a colocação do mesmo no local de trabalho.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES NAS CIPAS**

O empregador deverá comunicar ao ente sindical profissional, em cuja base territorial tiver a sua sede, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da realização das eleições para a administração da

"Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -CIPA", a fim de que este motive os seus associados à dela participarem.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As entidades representativas de classe da base territorial poderão utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais, desde que comuniquem a direção do clube previamente, para fazer divulgações sindicais e aproximar a classe operária da vida sindical, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

## **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIRETORES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DELEGADO SINDICAL**

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

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL AO SENALBA**

## **CAXIAS**

A Instituição Empregadora descontará dos empregados, a título de contribuição negocial, a importância correspondente de 1/30 avos (um trinta avos), sobre o salário da folha, já reajustada pelo presente acordo coletivo no mês de firmamento do acordo coletivo e recolhido até o dia 10 (dez) do mês subsequente, será emitido boleto único pelo Sindicato para a entidade

Parágrafo Primeiro: Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto, serão descontados no primeiro mês seguinte ao do reinício do trabalho, procedendo-se o recolhimento até o décimo dia do mês subsequente.

Parágrafo Segundo: Dos empregados admitidos a partir de 01/04/2024 até 30/11/2024, deverá ser descontado o mesmo índice em seu salário referente ao mês da contratação.

Parágrafo Terceiro: A Instituição Empregadora também descontará em folha de seus funcionários a mensalidade dos sócios do sindicato, desde que seja apresentado no clube o termo por escrito autorizando o referido desconto, devidamente assinado pelo empregado.

Parágrafo Quarto: O sindicato dos empregados consigna que conforme deliberado na assembleia da categoria profissional é assegurado o direito de oposição pelo empregado, manifestando individualmente e presencial em três vias e por escrito ( a próprio punho) na sede do Senalba Caxias avenida Júlio de Castilho 2020, edifício Jaguaribe sala 605, o prazo de direito de oposição vão ocorrer do dia 22 de maio de 2024 a 03 de junho de 2024.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PRINCÍPIOS GERAIS DE NEGOCIAÇÃO**

As entidades da categoria econômica desenvolverão programas internos para assegurar os princípios da “Organização Internacional do Trabalho – OIT” quanto ao trabalho decente; o desenvolvimento sustentável considerando os princípios próprios das atividades econômicas, a qualificação profissional dos trabalhadores e o crescimento econômico e social; o respeito aos princípios e direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, entre os quais a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação; desenvolver práticas de proteção social, o diálogo social, a segurança no trabalho e a saúde do trabalhador.

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

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

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

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES**

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores atinentes à categoria profissional representada e que não tenham sido reproduzidas, são ratificadas e mantidas, sendo vedado ao empregador extinguir ou reduzir vantagens que vêm concedendo aos seus empregados.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CLÁUSULA PENAL**

O empregador que deixar de proceder aos recolhimentos das contribuições assistenciais devidas ao SENALBA/CAX nos prazos fixados, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês e multa em quantia equivalente a 10% (dez por cento) sobre o valor total devido em favor do Sindicato prejudicado.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a entidade sindical Profissional se obriga a formular proposta para a entidade empregadora, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo.

As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 31/03/2024, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho fica automaticamente autorizado a instauração do competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho, independentemente de comum acordo para a instauração do respectivo processo.

}

CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREG EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOC,  
ORIENTACAO E FORMACAO PROF DO MUN DE CAXIAS DO SUL/RS. - SENALBA/CAXIAS

VINICIUS VALDEZ

Presidente

ASSOCIACAO ATLETICA BANCODO BRASIL

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