

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000643/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/03/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR012267/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.101831/2021-93  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/03/2021

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

C S L 1 TREINAMENTOS LTDA , CNPJ n. 22.171.803/0001-41, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). GEOVANI SECCO;

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 2021 a 31 de março de 2022 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 01 de abril de 2021 o salário normativo da categoria vigorará segundo os valores e funções a seguir aduzidos, pelo que, a partir desta dará os (as) empregados(as) representados(as), não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido:

PARAGRAFO ÚNICO: O reajuste salarial da categoria será igual ao índice aplicado a Categoria Geral no ano de 2021.

**I – Estabelecimentos culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional** (incluídas as academias em geral, cursos livres, de informática, fundações etc.):

	<b>CARGO / FUNÇÃO</b>	<b>CARGA HORARIA</b>	<b>PISO</b>
A.-	<b>Empregados em Geral</b> (administrativos, etc.)	220h	<b>R\$ 1.176,22</b>
	<b>Orientador Comercial</b>		
	<b>SubGerente + adicional de 40%</b>		
B.-	<b>Recepcionista</b>	220h	<b>R\$ 1.176,22</b>
E.-	<b>Instrutor de Nível Médio</b> (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade NÃO prescinda de formação de nível superior)	220h	<b>R\$ 1.503,58</b>
G.-	<b>Coordenador Pedagógico (Sem formação superior) nível médio</b>	220h	<b>R\$ 1.643,45</b>
M-	<b>Servente</b> (auxiliar de limpeza)	220h	<b>R\$ 1.138,50</b>

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No ano seguinte, quando for instituído o novo salário mínimo nacional, caso haja empregados que fiquem com salário base inferior ao determinado pelo Governo Federal, os empregadores deverão automaticamente adimplir com o valor Nacional até a formalização da nova Convenção Coletiva de Trabalho, quando será aplicado reajuste salarial aos pisos da categoria e atualizados os valores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados cujo cargo e/ou função não estejam nominados no quadro acima deverão ter observado o piso salarial designado aos empregados em geral.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Em 1º de abril de 2021 os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, vão receber o valor pago pela convenção coletiva geral.

PARÁGRAFO ÚNICO: O correspondente percentual de reajuste será aplicado sobre os salários reajustados segundo a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a FESENALBA/RS e o SECRASO/RS no ano de 2021 compensados, após todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 01/04/2020 até 31/03/2021.

#### **CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO**

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de entidade empregadora constituída após a data-base revisada, 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 serão admitidas 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.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva de trabalho deverão ser, impreterivelmente, saldadas até 1º de agosto de 2019, sob pena de incidência de multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do (as) empregado (as) prejudicado (as). A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o SECRASO/RS para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

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

## **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE SALARIAL**

Os empregadores ficam obrigados 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 previdenciários.

## **CLÁUSULA NONA - 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). A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o SECRASO/RS para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

## **Salário produção ou tarefa**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 piso mínimo salarial, terão direito:

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;

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, 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 PRIMEIRA - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

## **Descontos Salariais**

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

Ficam os empregadores autorizados 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 nº130 de 17/09/2003 e Decreto nº4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, plano de saúde, plano odontológico, contribuição sindical, contribuição de inclusão social, 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 PRIMEIRO: 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A Instituição Empregadora também descontará em folha de seus funcionários a mensalidade dos sócios do Sindicato, desde que seja apresentado na entidade o termo por escrito autorizando o referido desconto, devidamente assinado pelo empregado.

### **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 20 (vinte) 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 - DA FUNÇÃO GRATIFICADA**

**Os funcionários contratados a partir de 1º de NOVEMBRO de 2019, receberão porcentagem de comissionamento igual ao dos funcionários mais antigos, todavia, receberão via escalonamento, de acordo com o número de matrículas realizadas, de acordo com a normativa já implementada pela empresa e aceita expressamente pelos seus colaboradores.** Salienta-se, no entanto, a inexistência de equiparação salarial em decorrência da aplicação desse comissionamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregados que trabalham por comissões devem ter anotadas em sua CTPS os percentuais de comissões.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para os comissionistas fica estabelecida a obrigatoriedade do pagamento do DSR nos domingos e feriados com base na média das comissões percebidas no mês.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Quando sobrevier redução das atividades em cursos livres, o salário dos Instrutores, em tais períodos, será pago pelo valor da média dos últimos 12 (doze) meses, bem como o pagamento do 13º Salário.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O salário das férias dos Instrutores será calculado pela média do período aquisitivo.

### **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 70% (setenta por cento) para as demais, sobre o salário-hora do respectivo empregado.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE**

Os (as) trabalhadores (as) que laborem em locais ou em condições perigosas e/ou insalubres deverão perceber os respectivos adicionais, conforme o artigo 189 e seguintes da CLT.

### **Outros Adicionais**

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

O(a) empregado(a) que exercer única e exclusivamente o cargo ou função de caixa receberá juntamente com o pagamento do salário mensal, à título de quebra de caixa, 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.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REFEIÇÕES**

As instituições subsidiarão o custo de refeições aos empregados que estejam sujeitos a carga horária de 8h (oito horas) diárias e 44h (quarenta e quatro horas) semanais, podendo, em contrapartida, descontar do empregado a razão de até 20% (vinte por cento) do correspondente valor do benefício concedido.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica expressamente ajustado que o ora pactuado o é como forma de incentivo à instituição, de modo 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, 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)".

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregadores deverão conceder “vale-refeição” ou “vale-alimentação” no valor certo, determinado, diário e de efetivo trabalho de **R\$ 13,00 (treze reais)**, a partir de 1º de julho de 2020, ficando ressalvado, contudo, o direito dos empregados que já recebem valor superior ao ora fixado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Aos empregados que já recebem “vale-refeição” ou “vale-alimentação” em quantia superior ao fixado no parágrafo segundo, fica, desde já, estabelecido o reajuste deste benefício em percentual que a entidade entenda apropriado, a partir de 1º de maio de 2019, desde que a reposição que venha a ser praticada no “vale refeição” ou “vale alimentação” corresponda a, no mínimo, o índice de 3,2% (quatro inteiros e sessenta e sete centésimos por cento).

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para efeitos de concessão de vale-alimentação, o labor aos sábados não será considerado para todos os fins de direito.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As faltas, justificadas ou não, além dos feriados e dias de folga e férias implicarão na redução do valor correspondente aos vales refeições que serão fornecidos no mês seguinte.

**PARÁGRAFO SEXTO:** A entidade dispõe de refeitório próprio que fica à disposição do empregado, em dias de trabalho. Assim, não descontará do trabalhador a parte do mesmo frente ao “vale-refeição” ou “vale-alimentação”. Ficando como caráter de benefício. Para melhor organização interna o empregado que optar em almoçar na entidade, deverá se manifestar por escrito a sua vontade, através do preenchimento do formulário com o mês de referência e dias.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O registro de entrada, saída e intervalos para repouso e alimentação são obrigatórios e serão processados pelo empregado através de marcação eletrônica, desde que não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos por dia, independente de se tratar da entrada ou saída. Após esta tolerância será computada atraso ou hora extra, sem a devida necessidade de autorização prévia superior.

**PARÁGRAFO OITAVO:** O empregado deve registrar obrigatoriamente através da marcação eletrônica sua jornada de trabalho todos os dias, inclusive quando se tratar de dias e horários diferentes do habitual.

**PARÁGRAFO NONO:** Os dados registrados pelos empregados não podem ser eliminados ou alterados, sendo de total responsabilidade do empregador a gestão e controle para sua autenticidade.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** O empregado que descumprir em 5 (cinco) oportunidades o parágrafo sexto desta cláusula, que trata sobre obrigatoriedade do registro do ponto, estará sujeito a advertência verbal. Havendo reincidência, o empregador poderá aplicar advertência por escrito, no máximo de 3 e, mesmo após duas suspensões pelo mau procedimento do empregado, estará sujeito a rescisão contratual por justa causa.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE**

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

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

Os(as) empregados(as) participarão do custeio do vale-transporte com o percentual de até 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.

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

Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte com a adoção de cartões pessoais é facultado aos empregadores pagá-lo em espécie juntamente com o salário do mês que antecede a sua utilização, sem que isso caracterize salário "*in natura*".

## **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 - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado no prazo de 10 (dez) dias, conforme prevê o artigo 477, § 6º, da CLT, cuja contagem é iniciada no dia seguinte a data do aviso prévio indenizado, ressalvando-se que se o último dia do prazo recair em dia não útil, o pagamento poderá ser postergado até o próximo dia útil;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o aviso prévio for cumprido parcialmente, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa expressa de cumprimento do aviso prévio, salvo de o termo final do aviso ocorrer primeiramente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de o empregador não pagar as verbas rescisórias nos prazos anteriormente estabelecidos, pagará multa equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Após o 31º (trigésimo primeiro) dia de inadimplemento das verbas rescisórias esta multa será acrescida em valor equivalente a 1 (um) dia de salário do (a) empregado (a), multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações

**PARÁGRAFO QUARTO:** O empregador não responderá pela multa anteriormente estabelecida, caso o atraso no pagamento tenha ocorrido por culpa do (a) próprio (a) empregado (a). O erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas anteriores, a multa devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As homologações das rescisões contratuais serão feitas gratuitamente a todos os empregados abrangidos por este acordo coletivo na sede do SENALBA Caxias, observando o prazo do art. 477 da CLT para pagamento das verbas rescisórias, podendo a homologação acontecer em prazo legal, no período de (um ano) na própria entidade, após um ano na sede do Senalba Caxias do Sul/RS, o que não acarretará o pagamento da multa pelo empregador.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

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:

- I - 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;
- II – Indicação da dispensa ou da exigência do cumprimento do aviso prévio, indicando, nesta hipótese, o horário do seu cumprimento;
- III - Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;
- IV - Entrega da CTPS para atualização com contra recibo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Quando o empregador tiver rescindindo o contrato de trabalho, por iniciativa própria ou do empregado a obtenção de novo emprego, será dispensando do cumprimento do restante do aviso prévio, tendo direito somente ao pagamento dos dias efetivamente trabalhados, e demais direitos rescisórios, nos prazos e sob as penalidades estabelecidas na clausula Rescisão Contratual.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

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

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

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

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

As entidades empregadoras são estimuladas, segundo princípios desta “*Convenção Coletiva de Trabalho*”, a viabilizarem para os seus empregados a educação em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou “*in natura*” para 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 SÉTIMA - 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.

## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

PARÁGRAFO ÚNICO: A entidade empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da empregada demitida, a realizar exame de gravidez junto com o exame demissional.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

O (a) empregado (a) que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, obrigatoriamente, por escrito, que falta 18 (meses) um ano e meio 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 - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

Fica convencionado neste instrumento a adoção pelas empresas e profissionais ora representados, do sistema de "BANCO DE HORAS", nos moldes do que dispõe o parágrafo segundo do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, sem acréscimo na remuneração da hora suplementar, observando as seguintes orientações básicas:

Parágrafo 1º - O prazo para COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS será de dezoito meses (um ano e meio) ano, a contar da primeira hora incluída no mesmo, sendo definida a data de COMPENSAÇÃO pela empresa.

Parágrafo 2º - Será emitido mensalmente pela empresa e entregue aos funcionários envolvidos no presente acordo, juntamente com o comprovante de pagamento mensal, EXTRATO INFORMATIVO, da quantidade de horas efetuadas no mês, inclusive as horas acumuladas.

Parágrafo 3º - Os empregados que vierem a ser admitidos após a celebração deste ACORDO estarão automaticamente enquadrados nas cláusulas contidas neste.

**Parágrafo 4º - Na contratação de instrutores e empregados (as) que residam no local de trabalho, os intervalos entre um horário de instrução e outro (s) poderão ser fixados com intervalos que atendam às necessidades de horário de cada grupo, não se considerando tais intervalos como períodos de tempo à disposição do empregador**

Parágrafo 5º - Em caso de rescisão do contrato de trabalho e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador (a) terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8h (oito horas) diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso de o trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o (a) empregado (a) tiver direito na rescisão.

Parágrafo 6º - A batida do ponto é de responsabilidade do empregado (a), que deve avisar o setor administrativo sempre que for necessário.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 12h (doze horas) e, no prazo de 24h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

PARAGRAFO ÚNICO: Fica assegurado a todos os empregados estudantes, independentemente do nível, o direito ao gozo de férias de trabalho coincidentes com o período de férias escolares.

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

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador:

	<b>MOTIVOS</b>	<b>Nº DE DIAS</b>
<b>I -</b>	Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos	5 dias corridos
<b>II-</b>	Falecimento de tios, padrastos, madrastas, cunhados, genro, nora, sogro (a) e sobrinhos	2 dias corridos
<b>III-</b>	Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos
<b>IV -</b>	Nascimento de filho (para o pai)	7 dias corridos
<b>V -</b>	Levar filho (até 12 anos) ao médico	1 por semestre
<b>VI -</b>	Doação de Sangue	1 dia por ano
<b>VII-</b>	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
<b>VIII -</b>	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias corridos
<b>IX -</b>	Doença	Segundo atestado médico
<b>X -</b>	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
<b>XI -</b>	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial

**XII –** A terça-feira de carnaval é considerado feriado nacional. As cidades que festejem a cultura de outro país, em função de sua colonização, poderão, contudo, substituir o feriado de carnaval pelo feriado festivo atinente a chegada dos imigrantes na região.

Fica permitido a troca do feriado de carnaval no período de fevereiro a maio, conforme organização interna entre empregador e funcionário.

**PARAGRAFO ÚNICO:** A comunicação ao empregador deve ser realizada, impreterivelmente, até o prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho. Todavia, excepcionalmente na hipótese de o afastamento ser superior a 7 (sete) dias, o empregado fica **OBRIGADO a comunicar/entregar ao empregador imediatamente o atestado médico** quando da concessão do respectivo atestado.

Comunicar em tempo o empregador o não comparecimento ao trabalho.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

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

O empregador deverá comunicar por escrito início das férias, coletivas ou individuais, com antecedência mínima de 30 dias da data de seu início, não podendo coincidir com o 2 dias que antecedem feriado ou dia 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 QUINTA - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

As empresas que concederem férias coletivas aos seus empregados (as), contratados (as) há menos de 12 (doze) meses, oportunizarão 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.

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SALÁRIO DOS DIAS ANTERIORES AO PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

Quando o (a) empregado (a) entrar em gozo de férias, mesmo que em período igual ou superior a 20 (vinte) dias, receberá juntamente com o pagamento do respectivo período de férias o salário dos dias anteriormente trabalhados, ressalvando-se os descontos legais e inerentes ao pagamento das verbas salariais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS ANTERIORMENTE AO PRIMEIRO ANO DE TRABALHO**

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

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO**

SENALBA Caxias incentivará as empresas na promoção de palestras sobre o tema “Assédio Moral” e “Acidente do Trabalho (típica e ocupacional)”, bem como na adoção de campanhas e atividades informativas e preventivas sobre o tema.

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

Os empregadores são obrigados a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado é responsável pelo uso correto do material de trabalho, podendo ser responsabilizado pelo uso indevido ou prejuízo causado a entidade.

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES NA CIPA**

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**

O SENALBA/CAXIAS, e/ou os sindicatos profissionais da base territorial, com prévia autorização do empregador, poderão utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os convenientes estabelecem o prazo de 10 (dez) dias, a contar data da homologação, para que os empregados apresentem eventuais manifestações de oposição diretamente no 6º andar da Avenida Júlio de Castilhos, 2020, nº 604, cidade de Caxias do Sul/RS em documento entregue pessoalmente, escrito de próprio punho, contendo o nome completo, CPF, e-mail, razão social e CNPJ do empregador.

### **Representante Sindical**

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

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores da FESENALBA/RS e/ou dos sindicatos de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional 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 - COMISSÃO DE REPRESENTANTES**

Em função das características inerentes a categoria dos empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional, com lastro no artigo 611-A, inciso VII, da CLT, prevalecendo o ora negociado em detrimento do legislado, os convenientes estabelecem como inaplicável à categoria as disposições elencadas nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT, sendo, no âmbito da categoria profissional e patronal ora representada, ilegal, inócua e atentatória à estrutura sindical a constituição de referida comissão.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PROFSSIONAL**

A Instituição Empregadora descontará de seus funcionários a título de Colaboração com o Sindicato para fazer frente as suas despesas, a contribuição de inclusão social, a empregadora vai descontar de seus empregados da categoria profissional representada pelo SENALBA Caxias do Sul – RS, o valor mensal de 0,7 (zero sete décimos por cento) da remuneração mensal, limitando-se a 13,00 reais (treze).

Os Recolhimentos dos valores arrecadados em favor do Sindicato Acordante serão efetuados mediante depósito bancário na conta corrente do SENALBA Caxias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O sindicato dos empregados consigna que conforme deliberado na assembleia da categoria profissional e assegurado o direito de oposição pelo empregado, manifestando individualmente e presencial em três vias e por escrito na sede do SENALBA Caxias avenida Júlio de Castilho 2020, edifício Jaguaribe sala 605 conveniente, em até 10 dias da publicação pela entidade laboral do extrato da Acordo Coletivo ( ACT) em Jornal de grande circulação da área de abrangência do Acordo Coletivo.

## **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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa C.S.L 1 TREINAMENTO LTDA., se obriga a formular proposta para o Senalba Caxias do Sul/RS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Acordo Coletivo.

Poderão as partes convenientes, se necessário, utilizar todos os meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para efeito de convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade, considerando o período adverso para aglomeração de pessoas e de reuniões, frente às proibições e recomendações governamentais considerando a pandemia. Assim, declaram as partes que poderão ser utilizados quaisquer meios hábeis, inclusive eletrônicos, tendo em vista o isolamento social vigente.

## **Aplicação do Instrumento Coletivo**

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

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores, especialmente os firmados entre os SENALBA'S, e que não tenham sido reproduzidas, são ratificadas e mantidas, sendo vedado ao empregador extinguir ou reduzir vantagens que vêm concedendo aos seus empregados excetuadas as novas composições estabelecidas neste acordo coletivo.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIREITOS E DEVERES**

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

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS**

Poderá ser estendido a redução da jornada de trabalho e salário em até cento e vinte dias (limite de até 120 dias), haverá redução da jornada de trabalho e de salário de forma proporcional, em 50 % (cinquenta por cento), sem outra complementação salarial.

Parágrafo primeiro: Desta forma, haverá manutenção do emprego (estabilidade) por igual período, a contar após retorno integral

Parágrafo segundo: A empresa poderá antecipar o fim da redução de jornada e de salários aqui pactuada, bastando comunicar ao senhor a decisão de reestabelecer a jornada e salário, com antecipação mínima de 02 (dois) dias corridos;

Parágrafo terceiro- Fica vedada a realização de horas extras ou excedentes à jornada pactuada, presencial ou teletrabalho (home office), durante a vigência da redução de jornada de trabalho, exceto em caso fortuito ou de força maior.

Parágrafo terceiro- A redução de jornada de trabalho com redução proporcional de salário não implicará na redução dos valores a serem pagos a título de vale refeição/alimentação e auxílio creche, além das férias, 13º salário, verbas rescisórias e seguro desemprego, os quais deverão considerar o salário base de cálculo do mês que antecedeu a alteração contratual.

Parágrafo quarto - Por entendimento entre empregado e o empregador a redução de jornada de trabalho poderá se dar em horas diárias ou em dias da semana, desde que respeitados o total mensal de 25% (vinte e cinco por cento) ou 50% (cinquenta por cento), de redução.

Parágrafo quinto- O vale transporte será devido somente para os dias em que for necessário o deslocamento para o trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

Durante o período que a empresa estiver fechada por ordem do poder público (Decretos) estabelecido o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado, sendo que não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Parágrafo primeiro: Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Parágrafo segundo: Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do corona vírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Parágrafo terceiro: O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado do fechamento por decreto poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Parágrafo quarto: Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Parágrafo quinto: Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados, sendo que os referidos feriados referidos poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas, enquanto que os feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO (HOME OFFICE)**

Fica estabelecida a possibilidade de alteração de contrato de trabalho para o regime de Teletrabalho (home office) aos empregados, concomitantemente à redução de jornada de trabalho com proporcional redução de salário, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro - Para alteração do contrato de trabalho para o regime de teletrabalho (home office) deverá emitir comunicado individual aos empregados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, anexando fotocópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo segundo - 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 empregado). Pode-se afastar tal formalidade (acordo entre as partes), diante da gravidade e urgência da situação no período de calamidade pública declara pelos órgãos do governo.

Parágrafo terceiro - A alteração deverá ser comunicada pelo empregador ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Parágrafo quarto - No caso do teletrabalho, a regra é que os empregados não se submetam ao regime de duração do trabalho.

Parágrafo quinto - 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, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, devendo as despesas serem previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contados da mudança do regime de trabalho.

Parágrafo sexto - o período da jornada normal de trabalho poderá ser computado por tarefa ou será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, devendo as despesas serem previstas em contrato escrito.

Parágrafo sétimo - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO DA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO**

Caberá definir quais serão os empregados abrangidos pela suspensão redução de jornada de trabalho e salário, assim como o período de sua aplicação, respeitado a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica garantido o emprego, não podendo ocorrer demissão por parte do empregador, salvo se decorrente de justa causa e/ou acordo mútuo, durante a vigência do período de redução de jornada de trabalho e salário.

Parágrafo segundo - Se durante o período estabelecido no caput houver demissão por justa causa o sindicato deverá ser comunicado, informando também o motivo gerador da justa causa.

Parágrafo terceiro - Em até 6 (seis) meses após o término de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho e, havendo rescisões de contrato por iniciativa da empresa, exceto por justa causa, as novas contratações deverão priorizar a recontração dos empregados ora demitidos.

Parágrafo quarto - As eventuais garantias de emprego estabelecidas anteriormente a vigência desse acordo, por meio de acordo individual, com base na Medida Provisória 936/2020 ou na Lei 14.020/2020, deverão ser gozadas após o término de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**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**

**GEOVANI SECCO**

Diretor

**C S L 1 TREINAMENTOS LTDA**

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.