CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXVI
Consolidação das Leis do Trabalho
CLT - Art. 611 ao art. 625

CATEGORIA PROFISSIONAL EM GERAL

Período de vigência: **01-04-2014 até 31-03-2015**

1 - CONVENENTES

1.1 - Categoria econômica

SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SECRASO-RS, estabelecido na av. Ipiranga, n.º 550, Porto Alegre (CEP 90160-090), RS, telefones: (51) 3212-3133 inscrito no CNPJ/MF sob n.º 93.013.670/0001-23, neste ato representado por seu Presidente, Dr. Roni Ângelo Ferrari, portador do CIC sob n.º 283.995.440-00, residente e domiciliado nesta Capital. A Carta Sindical foi obtida em 19/06/1973, através do processo MTPS n.º 300.832/1972, no Livro nº 70, fls. 20.

1.2. - Categoria profissional

1.2.1 - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SENALBA-RS, com sede na av. Dr. Carlos Barbosa, n.º 608, Porto Alegre, (CEP 90880-000), RS telefones: (51) 3275.3800, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 92.965.664/0001-03; neste ato representado por seu Presidente, Dr. Antonio Johann, brasileiro, casado, assistenciário, portador do CIC n.º 078.119.500-49, residente e domiciliado nesta Capital. A Carta Sindical foi obtida em 03/1965, através do processo MTPS 116.516/65, Livro 44 – fl. 20.

1.2.2 - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO MUNICÍPIO DE CRUZ ALTA - SENALBA-CA, com sede na rua Barão do Rio Branco, n.º 1059, Cruz Alta (CEP 98005-200), RS, telefone: (55) 3322-6933, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 93.540.417/0001-28; neste ato representado por seu Presidente, sr. Valdeci José Lorenzon, brasileiro, casado, assistenciário, portador do CIC sob n.º 100.520.030-00, residente e domiciliado em Cruz Alta/RS. O registro sindical foi obtido em 25/10/1990, através do processo MTE 24400-004107/90.

1.2.3.- SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE SANTANA DO LIVRAMENTO - SENALBA/LIVR., com sede na Rua Barão do Triunfo, 642, em Santana do Livramento (CEP 97573-590), RS, telefone: (55) 3244-4625, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 05.687.693/0001-56; neste ato representado por seu Presidente, sr. Marciano Alves Dias, brasileiro, casado, assistenciário, portador do CIC n.º 131.247.220-00, residente e domiciliado em Santana do Livramento/RS. O registro sindical foi obtido em 23 de janeiro de 2004 através do processo nº 46000-

015134/2002-04.

1.2.4.- SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE SANTO ÂNGELO - SENALBA-SA, com base territorial nos Municípios de Santo Ângelo, Guarani das Missões, São Miguel das Missões, Entre-Ijuís, Catuípe, Caibaté e Eugênio de Castro; com sede rua Antunes Ribas, n.º 1490, sala 106, Santo Ângelo (CEP 98802-650), RS, telefone: (55) 3313-1331, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 94.449.923/0001-79; neste ato representado por seu Presidente, sr. Adelar de Oliveira Almeida, brasileiro, casado, assistenciário, portador do CIC sob n.º 234.605.040-72, residente e domiciliado em Santo Ângelo/RS. O registro sindical foi obtido em 07/11/1994 através do processo MTE 46010-00191294.

1.2.5.- SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE SANTA ROSA - SENALBA-SR, com base territorial nos Municípios de Santa Rosa, Tucunduva, Tuparendi, Dr. Maurício Cardoso, Horizontina e Três de Maio, com sede na rua Duque de Caxias, 125, sala 01 em Santa Rosa (CEP 98900-000), RS, telefone (55) 3511.2859 e (55) 8128-5927, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 92.467.539/0001-73; neste ato representado por seu Presidente, sr. Valdir Ludtke, brasileiro, casado, assistenciário, portador do CIC sob n.º 255.514.850-72, residente e domiciliado em Santa Rosa/RS. O registro sindical foi obtido em 04/09/1991 através do processo MTE 35744-001622/91.

3 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

3.1 - Categoria econômica: As *"entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional"* existentes no Estado do Rio Grande do Sul, as quais são representadas pelo *"Sindicato das Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Rio Grande do Sul – SECRASO-RS".*

3.2 - Categoria Profissional: Os *"empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional"* no Estado do Rio Grande do Sul, representados pelos SENALBA's acima especificados e ora convenentes.

4 - CONDIÇÕES DE TRABALHO AJUSTADAS

CAPITULO I
PRINCÍPIOS GERAIS

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

CAPITULO II
JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS

4.1.- JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS

Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

4.1.1.– A jornada de trabalho incluída no banco de horas deve ser compensada no período máximo de **360 (trezentos e sessenta) dias**, devendo ser adimplida ao empregado(a) no término de tal prazo na razão do valor da hora normal acrescida do adicional de 50% (cinqüenta por cento).

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

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

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

4.1.5.– 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 titulo de horas efetivamente laboradas.

4.1.6.– 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.

4.1.7.- 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 as necessidades de horário de cada grupo, não se considerando tais intervalos como períodos de tempo à disposição do empregador.

4.1.8.- Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador(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% (cinqüenta por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso do trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o(a) empregado(a) tiver direito na rescisão.

4.2.- 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, a denominação das parcelas salariais pagas, bem como os respectivos descontos e o valor a ser depositado no FGTS.

4.3.- PRAZO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO
O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente 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 notificado a entidade empregadora e o SECRASO/RS para em 72 hs regularizar o pagamento em mora.

4.4.- 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:

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

4.4.2.- Ao pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base ao cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;

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

4.5.- 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 nº 130 de 17-09-2003 e Decreto nº 4.840 de 17-09-2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sociais dos associados dos SENALBAs, 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. A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvados os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória n.º 130 de 17-09-2003 e Decreto n.º 4.840 de 17-09-2003.

CAPITULO III
DOS ADICIONAIS

4.6.- 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% (cinqüenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas e de 100% (cem por cento) para as demais, sobre o salário-hora do respectivo

empregado.

4.7.- ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO
Para os(as) empregados(as) admitidos(as) até 31 de março de 2003, o empregador pagará, a partir de 01 de abril de 1980, adicional de tempo de serviço no emprego em quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do salário-básico do(a) empregado(a) que, a partir de 01 de abril de 1975 tenha completado ou vier a completar 5 (cinco) anos de serviço no emprego e, assim sucessivamente a cada 5 (cinco) anos de serviços para o mesmo empregador, limitado o montante no máximo de 35% (trinta e cinco por cento) de incidência. Ficam ressalvados os direitos dos(as) empregados(as) que já percebem adicional de tempo de serviço mais vantajoso do que o ora ajustado.

4.8.- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE
Os(as) trabalhadores(as) que laborem em locais ou em condições perigosas e/ou insalubres deverão perceber os respectivos adicionais, incumbindo-se a empresa em contratar profissional habilitado (médico do trabalho ou engenheiro do trabalho) para realizar perícia técnica, a fim de avaliar os agentes envolvidos, bem como o grau de exposição do(a) trabalhador(a).

4.8.1.– No caso de omissão da entidade empregadora é facultado ao SENALBA da respectiva base territorial exercer o direito facultado no parágrafo 1º e 2º do artigo 195 da CLT.

4.9.- 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.

CAPITULO IV
DAS VANTAGENS PROFISSIONAIS

4.10.- SALÁRIO DE 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.

4.11.- CARGO EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA
O(a) empregado(a) que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 5 (cinco) anos ininterruptos, ou por 10 (dez) anos intercalados, na mesma entidade empregadora, caso deixar de exercê-la, terá o valor desta comissão ou gratificação incorporado ao seu salário básico. Ao readquirir outra função comissionada ou gratificada, a nova comissão ou gratificação será compensada com o valor da comissão ou gratificação já incorporada ao seu salário básico.

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

4.12.- INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE
O(a) empregado(a) dispensado(a) sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que

anteceder a data-base de 1.º de abril de cada exercício terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a 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.

CAPITULO V
DAS FÉRIAS

4.13.– INICIO DAS FÉRIAS
O empregador deverá comunicar por inicio das férias, coletivas ou individuais, com antecedência mínima de 30 dias da data de seu inicio, 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.

4.14.– 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.

4.15.– 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 à 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.

4.16.- VEDAÇÃO DA DEMISSÃO NO RETORNO DAS FÉRIAS
Fica vedada a demissão do(a) empregado(a) com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa no período de até 30 (trinta) dias após o retorno das férias, independentemente do critério de pagamento do aviso-prévio ser trabalhado ou indenizado, salvo se a demissão ocorrer por justa causa. O descumprimento desta obrigação acarretará a incidência de multa equivalente ao valor mensal da última remuneração do empregado e em favor deste, exceção feitas às creches comunitárias, entidades assistenciais e cursos livres.

4.17.– 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.

CAPITULO VI
DAS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS NO EMPREGO

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

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

4.19.- 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 concretizá-la no prazo estipulado.

CAPITULO VII
DAS FALTAS JUSTIFICADAS AO TRABALHO

4.20.- ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos ou odontológicos, emitidos pelo SUS, pela área médica/odontológica dos SENALBAs, 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.

4.21.– 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.

4.22.– 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 o retorno ao trabalho:

MOTIVOS	**Número de dias**
Falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos	2 dias corridos,
Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos,
Nascimento de filho – para o pai	5 dias corridos,
Levar filho (até 06 anos) ao médico	1 por semestre,
Doação de sangue	1 dia por ano,
Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos,
Falecimento de familiares (avós e sogros)	2 dias corridos,
Doença	segundo atestado médico,
Acidente do Trabalho (Guia CAT)	segundo atestado médico,
Comparecimento em Juízo	segundo comprovante emitido pelo Juízo,
Vestibular e exames escolares	nos dias de provas,

A Terça-Feira de Carnaval é considerada feriado nacional.

CAPÍTULO VIII
ESTÍMULO AO ESTUDO, FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS EMPREGADOS

4.23.- PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO
As entidades empregadoras são estimuladas, segundo princípios desta *"Convenção Coletiva de Trabalho"*, a viabilizarem para os seus empregados a educação em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou *"in natura"* para quais efeitos legais, inclusive para recolhimentos ao FGTS e Previdência Social, segundo literal disposição da Lei n.º 10.243 de 19 de junho de 2001 (DOU de 26-06-2001) que acrescentou novas disposições no art. 458 da CLT.

4.24.- 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.

CAPÍTULO IX
OBRIGAÇÕES REFLEXAS DO CONTRATO DE TRABALHO

4.25.- 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.

4.26.- CRECHE PARA OS FILHOS DAS EMPREGADAS
O empregador, onde trabalharem 30 (trinta) ou mais empregadas, adotará o sistema de reembolso-creche, cobrindo integralmente as despesas efetuadas com o pagamento de creche de livre escolha da empregada mãe, pelo menos até 06 (seis) meses de idade da criança. Esta indenização será efetuada mediante a comprovação de matricula, valores devidos e freqüência na creche. Fica excluído o empregador que mantenha convenio com creche próxima do local de trabalho ou que possua creche própria.

4.27.- 13º SALÁRIO NO AUXÍLIO-DOENÇA
Os empregadores pagarão o 13º Salário (Gratificação de Natal) do respectivo exercício pelo período em que o(a) empregado(a) estiver de auxílio-doença até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive.

4.28.- REFEIÇÕES
O empregador que contar com mais de 40 (quarenta) empregados no mesmo local de trabalho deverá possuir local apropriado para as refeições de seus empregados, sempre que o intervalo para as refeições for inferior a 2h (duas horas).

4.28.1.– É facultado ao empregador fornecer aos seus empregados vale-refeição ou vale-alimentação subvencionados quando não houver refeitório próprio com fornecimento de refeições também subvencionadas, para auxiliar nos gastos de alimentação de seus empregados. Fica registrado como sugestão para as entidades-empresas que já fornecem o vale-alimentação e/ou refeição independentemente desta convenção, o valor do reajuste na mesma data e no mesmo percentual da reposição salarial aqui celebrado.

4.28.2.– Fica expressamente ajustado que a opção do empregador fornecer vale-refeição ou vale-alimentação subvencionado, 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 a seus empregados.

4.29.- 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 Assembléia Geral promovida pelos SENALBAs.

4.30.– 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.

4.30.1.- Aos empregados que façam uso de veiculo próprio para se deslocar ao trabalho, o empregador poderá, 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.

4.30.2.– 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.

4.30.3.– 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.

4.30.4. – 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 subseqüente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese deste ocorrer no mês seguinte ao do sobejo.

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

4.30.6. - 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*".

4.31.- GRATIFICAÇÃO ESPECIAL
Fica facultado ao empregador, segundo o valor que lhe aprouver, desde que de forma equânime, gratificar os trabalhadores nos seus dias de aniversário, bem como no final de ano, independente da Gratificação Natalina.
4.31.1 – A gratificação ora prevista possui caráter indenizatório, como forma de compensar o tempo de serviço e a dedicação posta no trabalho, não tendo, portanto, natureza salarial e incidência em FGTS e Previdência Social.

4.32.- PLANO DE SAÚDE
É facultado ao empregador instituir plano de saúde para seus empregados, observados os termos de contrato a ser firmado com empresa que preste serviço desta natureza.

4.32.1 - Os empregados que optarem por participar do plano de saúde obrigatoriamente deverão participar do custeio mensal, observados os termos do contrato firmado pelo empregador com a operadora do plano de saúde.

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

4.32.3 - Na hipótese de ser instituído plano de saúde, este benefício não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum efeito, e tampouco sofrerá incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS.

4.33.- PLANO ODONTOLÓGICO
As empresas poderão contratar, na qualidade de estipulante subsidiária, plano odontológico.

4.33.1 - Neste caso, os empregados poderão optar, individualmente, pela contratação do referido plano, assumindo o custeio do valor mensal ajustado, o qual será descontado mensalmente em folha de pagamento pela empresa estipulante.

4.33.2 - Estabelecem as partes que este benefício não terá natureza salarial, não integrando o salário ou remuneração dos empregados para qualquer efeito, não sendo base de cálculo para as contribuições previdenciárias, fiscais ou depósitos do FGTS.

4.34.- MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES
Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores e que não tenham sido reproduzidas, são ratificadas e mantidas, sendo vedado ao empregador extinguir ou reduzir vantagens que vêm concedendo aos seus empregados excetuadas as novas composições estabelecidas nesta Convenção.

CAPITULO X
ESTADO ESPECIAL DAS ENTIDADES EMPREGADORAS

4.35.– CONDIÇÕES ADVERSAS DO EMPREGADOR
O empregador que não tiver condições temporárias de suportar os encargos decorrentes das relações de trabalho existentes poderá requerer ao SECRASO/RS, mediante comprovação do seu estado financeiro, a redução da jornada de trabalho dos seus empregados com proporcional redução salarial, o que será ajustado com o SENALBA da respectiva base territorial através de "Convenção Coletiva de Trabalho" específica.

4.36.- CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO
As entidades empregadoras que tiverem interesse na contratação de trabalho por prazo determinado na forma das disposições legais da Lei n.º 9.601, de 21/01/98 e do Decreto n.º 2.490, de 04/02/98, deverão, individualmente, encaminhar pedido para o SECRASO-RS, instruído com a documentação exigida no respectivo Decreto, para negociação com o SENALBA da respectiva base-territorial, a fim de ser ajustada "Convenção Coletiva de Trabalho" para cada entidade empregadora.

4.37- PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ
As entidades da categoria econômica que mantenham programas próprios ou conveniados com vistas à orientação e formação profissional de adolescentes a partir de 14 (catorze) anos de idade completos e até aos 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser contratados para a prestação laboral, recebendo em contraprestação o pagamento do salário mínimo vigente, o qual será reajustado, automaticamente, sempre que o Governo Federal o majorar. Os(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.

CAPITULO XI
DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

4.38.- CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL – AVISO PRÉVIO
Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do empregador este fica obrigado a entregar para o(a) empregado(a), mediante recibo, carta do aviso prévio comunicando:
4.38.1.- A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou se por justa causa em cuja hipótese deverá indicar o (s) motivo (s), sob pena desta se converter em despedida imotivada;
4.38.2.- Dispensa do cumprimento do aviso prévio;
4.38.3.- Cumprimento do aviso prévio e o horário do seu cumprimento;
4.38.4.- Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;
4.38.5.– 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.

4.39.- PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL
O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado:
4.39.1.- Até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato no caso do aviso prévio trabalhado.
4.39.2.- Até o 10º (décimo) dia, contado do dia seguinte a data do aviso prévio indenizado, considerando que se o ultimo dia do prazo recair em dia não útil, poderá ser postergado até o próximo dia útil.
4.39.3. – 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.
4.39.4.- No caso do empregador não pagar as verbas rescisórias, nos prazos acima estabelecidos, pagará multa equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação;

4.39.5.- Após o 31º (trigésimo primeiro) dia 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.
4.39.6.- O empregador não responderá pela multa estabelecida no caso do pagamento não se realizar por culpa do(a) próprio(a) empregado(a), bem como erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência.
4.39.7.- O empregador deverá obrigatoriamente realizar a homologação da rescisão junto ao SENALBA, quando for o caso, dentro do prazo máximo de 45 dias da data da dispensa, oportunidade em que deve entregar ao empregado os documentos relacionados no presente instrumento.
4.39.8.- Sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas anteriores a multa devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

4.40.- PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL
O pagamento da rescisão contratual pode ser operada, a 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.

4.41.- DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS
No ato do pagamento das verbas rescisórias, o empregador deverá entregar, para ter direito a assistência sindical, os seguintes documentos:
4.41.1.– Carta de Preposto com poderes específicos para representar a empresa no ato da homologação;
4.41.2.- Apresentação da carta-aviso (aviso prévio);
4.41.3.– Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias, segundo o modelo de TRCT previsto no anexo I da portaria nº 1.057, de 06 de julho de 2012, do MTE (**HOMOLOGNET**), acompanhado do Termo de Homologação, em 05 vias, consoante anexo VII da mesma portaria, **obrigatória a partir de 31/01/2013**, sob pena de não ser realizado o ato de assistência sindical;
4.41.4.- Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado;
4.41.5.- Guias de Recolhimentos (GR) do FGTS e de Contribuição Social, prevista no art. 1º, da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, devidos na vigência do contrato de trabalho;
4.41.6.- Comprovante de pagamento, na rescisão sem justa causa, da indenização do FGTS, na alíquota de 40% (quarenta por cento), e da Contribuição Social, na alíquota de 10% (dez por cento), incidentes sobre o montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratórios, não se deduzindo, para o cálculo, saques ocorridos;
4.41.7.- Relação de Empregados (RE) e o extrato do FGTS atualizado;
4.41.8.- CTPS do empregado devidamente atualizada;
4.41.9.- Seguro-desemprego - CD;
4.41.10.- Exame médico demissional na forma do inciso 7.1, da NR-7 - Exame Médico, com a redação dada pela Portaria n.º SSMT 12, de 06.06.83 (Portaria n.º 3214 de 08.06.78) e Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP do empregado exposto e/ou sujeito a agentes nocivos, químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou a integridade física, para fins de concessão de aposentadoria especial, segundo determinação da Instrução Normativa INSS/DC nº 78, de 16/07/2002 (DOU de 18/07/02), art. 188, inciso VI;

4.41.11.– **Será obrigatória a** apresentação da "Chave de Conectividade", atualizada, relativa ao FGTS, fornecida pela Caixa Econômica Federal.
4.41.12- No caso do(a) empregado(a) receber remuneração variável (horas extras, adicional noturno, comissões, etc.), o empregador deverá elaborar no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, no mínimo em 3 (três) vias, demonstrativo destas parcelas pagas nos últimos 12 (doze) meses para demonstrar o cálculo das integrações feitas no salário do(a) empregado(a).

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

4.43.– ANOTAÇÃO DO AVISO PREVIO NA CTPS
Quando o aviso prévio for indenizado, por força da Instrução Normativa nº 15/2010 do MTE, o ultimo 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.

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

CAPITULO XII
DAS CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS

4.44.- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – SECRASO-RS
Os empregadores ficam obrigados a recolher para o SECRASO-RS, às suas expensas, a quantia correspondente a 4% (quatro por cento) do total bruto da folha de pagamento dos seus empregados, já reajustada pela presente Convenção Coletiva de Trabalho. A quantia resultante desta obrigação deverá ser recolhida ao SECRASO-RS em 1 (uma) única parcela, devendo ser considerado como valor mínimo de contribuição R$ 110,00 (cento e dez reais), já no mês da implantação do reajuste.

4.45.- RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS
O recolhimento da Contribuição Assistencial devida ao Sindicato SECRASO será efetuada em guia própria fornecida pelo respectivo sindicato, atendendo a seguinte data:

4.45.1.- Até o dia **12 (doze) de maio de 2014**, em uma única parcela, conforme disposto na cláusula acima. As pessoas jurídicas que não possuam empregados pagarão Contribuição Assistencial Mínima no valor de **R$ 110,00 (cento e dez reais).**

4.46.- CLÁUSULA PENAL
O empregador que deixar de proceder o recolhimento da contribuição assistencial devida ao SECRASO-RS, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido em favor do sindicato prejudicado.

CAPITULO XIII
DAS ATIVIDADES SINDICAIS

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

4.48.- DELEGADO SINDICAL
Os associados dos SENALBAs em entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados elegerão dentre si, em processo realizado pelo respectivo SENALBA, 1 (um) delegado sindical por Empregador, o qual terá mandato de 1 (um) ano a contar da sua eleição e posse, e estabilidade provisória no emprego por mais 1 (um) ano após o término do mandato, desde que comunicado por escrito pelo SENALBA à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

4.49.- ELEIÇÕES NAS CIPAS
O empregador deverá comunicar ao SENALBA, 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", para que o SENALBA motive os seus associados a dela participarem.

4.50.- PRAZO PARA ENTREGA DA RAIS AOS SINDICATOS
O empregador deverá fornecer ao SENALBA da base territorial em que tenha sede e ao SECRASO-RS, cópia da "RAIS - Relação Anual de Informações Sociais", até 30 (trinta) dias após o prazo legal de entrega deste documento, para fins de controle e estudo das categorias que os respectivos sindicatos representam. O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do total da folha de pagamento dos salários pagos no mês de fevereiro anterior a vigência desta Convenção, para os respectivos Sindicatos.

CAPITULO XIV
DO REAJUSTAMENTO SALARIAL

4.51.- PERCENTUAL DO REAJUSTAMENTO SALARIAL
Os(as) empregados(as) integrantes da categoria profissional representada pelos SENALBAs, no Estado do Rio Grande do Sul, ora convenentes, terão o seus salários reajustados a partir de 1º de abril de 2014 em quantia equivalente a **6,62% (seis virgula sessenta e dois por cento)**.

4.51.1.- O correspondente percentual será aplicado sobre os salários reajustados em abril de 2013, na forma estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre os SENALBAs e SECRASO-RS, em 26 de abril de 2013 (Processo MTE-SRTE-RS 46218.006425/2013-19), compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 02.04.13 até 31.03.14.

4.52- PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO
O reajustamento salarial devido para o empregado admitido após a data-base revisanda terá como limite o salário reajustado do empregado exercente do mesmo cargo ou função admitido até o dia anterior a data-base revisanda. Na hipótese do empregado não ter paradigma ou em se tratando de entidade empregadora constituída após a data-base

revisanda, será adotado o critério de proporcionalidade do reajustamento e do aumento devidos à razão de 1/12 (um doze avos) destes por mês trabalhado, contando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

ADMISSÃO	PERCENTUAL	ADMISSÃO	PERCENTUAL
Abril de 2013	6,62%	Outubro de 2013	3,31%
Maio de 2013	6,07%	Novembro de 2013	2,76%
Junho de 2013	5,52%	Dezembro de 2013	2,21%
Julho de 2013	4,97%	Janeiro de 2014	1,66%
Agosto de 2013	4,41%	Fevereiro de 2014	1,10%
Setembro de 2013	3,86%	Março de 2014	0,55%

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

CAPITULO XV
DOS PISOS SALARIAIS

4.54 PISOS SALARIAIS -
Ficam estabelecidos os PISOS SALARIAIS **constantes da planilha anexa**, devidos a partir de 01 de abril de 2014, pelo que, a partir desta data os(as) empregados(as) representados(as) pelos SENALBAs, não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido para 220h (duzentas e vinte horas) mensais ou 44h (quarenta e quatro horas) semanais.

4.54.1.- 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 abaixo alinhados:

4.54.2.- Os empregados cujo cargo e/ou função não estejam nominados na tabela anexa deverão ter observado o piso salarial designado aos empregados em geral.

CAPITULO XVI
DOS INSTRUTORES

4.55.- SALÁRIO NOS PERÍODOS DE REDUÇÃO DE ATIVIDADES
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.

4.56.- DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS INSTRUTORES
O salário das férias dos Instrutores será calculado pela média do período aquisitivo.

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

CAPÍTULO XVII
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS FUTURAS – DIREITOS E DEVERES

5.- PRORROGAÇÃO E REVISÃO
Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os Sindicatos Profissionais se obrigam, em conjunto, a formular proposta para o SECRASO-RS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

5.1.- As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 31.03.2015, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

5.2.- Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a firmatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho os Sindicatos Profissionais ficarão, automaticamente, autorizados a instaurarem o competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho independentemente de comum acordo para a instauração do respectivo processo.

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

Porto Alegre/RS, 25 abril de 2014.

Roni Angelo Ferrari
Presidente do SECRASO-RS
CIC nº 283.995.440-00,

Fernanda de Mattos Ribas
Advogado do SECRASO-RS
CIC nº 949.079.600-00

Antônio Johann
Presidente do SENALBA-RS
CIC nº 078.119.500-49

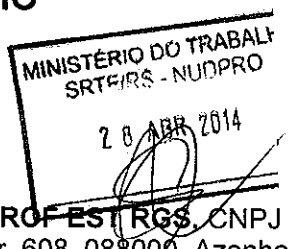
Antonio Johann
Procurador dos SENALBAs de Cruz Alta
Santo Angelo, Sant'Ana do Livramento e
Santa Rosa.
CIC nº 078.119.500-49

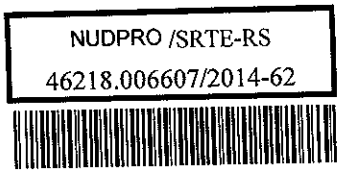
ENTIDADE: **CRECHES COMUNITÁRIAS** Estabelecimentos de Educação Infantil e/ou Creches Comunitárias/Assistenciais	**CARGO E/OU FUNÇÃO:**	Carga Horária	Piso salarial em R$
4.54.1.1	**SERVENTES (Auxiliar de Limpeza)**	220 h	**760,32**
4.54.1.2	**EMPREGADOS EM GERAL** (auxiliar de escritório, administrativos - inclusive atendentes de creche e auxiliar de recreacionista, bem como **AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL** (instrutoras, recreacionistas e/ou monitoras ainda não qualificadas conf. a LDBN)	220 h	**796,52**
	idem	180 h	651,69
	idem	150 h	543,08
	idem	120 h	434,46
4.54.1.3	**RECEPCIONISTA**	220 h	**796,52**
4.54.1.4	**TÉCNICOS DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL** (instrutoras, recreacionistas e/ou monitoras já qualificadas conf. a LDBN, sendo exigida 1 (uma) para cada entidade.	220 h	**1.061,42**
	idem	180 h	868,43
	idem	150 h	723,69
	idem	120 h	578,95
4.54.1.5	**COZINHEIRA**	220 h	**796,52**
4.54.1.6	**AUXILIAR DE COZINHA**	220 h	**766,12**
4.54.1.7	**COORDENADORA** (de creches comunitárias/ assistenciais)	220 h	**1.112,92**
4.54.1.8	**PORTEIRO/CASEIRO**	220 h	**796,52**

ENTIDADES: **CULTURAIS, RECREATIVAS, ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL** Incluídas as academias em geral (de natação, danças, capoeiras, cultura física), cursos livres, de Informática, etc. **Excetuado** os Profissionais e Provisionados de Educação Física, que pertencem ao SINPEF/RS	**CARGO E/OU FUNÇÃO**	Carga Horária	Piso salarial em R$
4.54.1.9	**SERVENTES (Auxiliar de Limpeza)**	220 h	**760,32**
4.54.1.10	**EMPREGADOS EM GERAL (Administrativos, etc.)**	220 h	**796,52**
	idem	180 h	651,69
4.54.1.11	**RECEPCIONISTA**	220 h	**796,52**
4.54.1.12	**COZINHEIRA**	220 h	**796,52**
4.54.1.13	**AUXILIAR DE COZINHA**	220 h	**766,12**
4.54.1.14	**INSTRUTORES DE NIVEL SUPERIOR**	220 h	**2.613,92**
	Idem	180 h	2.138,66
4.54.1.15	**INSTRUTORES DE NIVEL MÉDIO**	220 h	**1.015,78**
	idem	180 h	831,09
4.54.1.16	**PORTEIRO/CASEIRO**	220 h	**796,52**
4.54.1.17	**MÃE SOCIAL / INSTRUTOR SOCIAL**	220 h	**1.061,42**
4.54.1.18	**CUIDADOR DE IDOSOS**	220 h	**796,52**

AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO C TRABALHO





Nº DA SOLICITAÇÃO: MR022093/2014

SINDICATO EMP ENT CULT REC ASS SOCIAL O F PROF EST RGS, CNPJ n. **92.965.664/0001-03**, localizado(a) à Avenida Doutor Carlos Barbosa - lado par, 608, 088000, Azenha, Porto Alegre/RS, CEP 90880-000, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOHANN, CPF n. 078.119.500-49, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 08/04/2014 no município de Porto Alegre/RS;

E

SENALBA C A, CNPJ n. 93.540.417/0001-28, localizado(a) à Rua Barão do Rio Branco - de 0761/762 a 1886/1887, 1059, Centro, Cruz Alta/RS, CEP 98005-030, representado(a), neste ato, por seu(s) PROCURADOR(ES), Sr(a). ANTONIO JOHANN, CPF n. 078.119.500-49, conforme procuração para este fim anexada ao presente documento e deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 08/04/2014 no município de Cruz Alta/RS;

E

SENALBA/ LIVR. - SIND EMPREG. EM .ENTID . CULT. RECREAT, DE ASSIT. SOCI, DE ORIENT. E FORM . PROFIS. DE S DO LVTO, CNPJ n. 05.687.693/0001-56, localizado(a) à Rua Barão do Triunfo - até 1267/1268, 375, casa, Centro, Santana do Livramento/RS, CEP 97573-590, representado(a), neste ato, por seu(s) PROCURADOR(ES), Sr(a). ANTONIO JOHANN, CPF n. 078.119.500-49, conforme procuração para este fim anexada ao presente documento e deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 08/04/2014 no município de Santana do Livramento/RS;

E

SIND EMPRENT CULT RECR DE AS SOC DE OR FOR PROF DE SA, CNPJ n. 94.449.923/0001-79, localizado(a) à Rua Antunes Ribas - de 0096/97 a 1653/1654, 1490, sala 106, Centro, Santo Ângelo/RS, CEP 98801-630, representado(a), neste ato, por seu(s) PROCURADOR(ES), Sr(a). ANTONIO JOHANN, CPF n. 078.119.500-49, conforme procuração para este fim anexada ao presente documento e deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 08/04/2014 no município de Santo Ângelo/RS;

E

SIND EMP ENT CULT REC ASSIST SOC ORIENT PROF S ROSA, CNPJ n. 92.467.539/0001-73, localizado(a) à Rua Duque de Caxias, 125, Sala 01, Centro, Santa Rosa/RS, CEP 98900-000, representado(a), neste ato, por seu(s) PROCURADOR(ES), Sr(a). ANTONIO JOHANN, CPF n. 078.119.500-49, conforme procuração para este fim anexada ao presente documento e deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 08/04/2014 no município de Santa Rosa/RS;

E

SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS, CNPJ n. 93.013.670/0001-23, localizado(a) à Avenida Ipiranga - até 1074 - lado par, 550, 0, Praia de Belas, Porto Alegre/RS, CEP 90160-090, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). RONI ANGELO FERRARI, CPF n. 283.995.440-00, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 10/04/2014 no município de Porto Alegre/RS;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 11, de 2009, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR022093/2014, na data de 25/04/2014, às 16:01.

_____, 25 de abril de 2014.

ANTONIO JOHANN
Presidente
SINDICATO EMP ENT CULT REC ASS SOCIAL O F PROF EST RGS

ANTONIO JOHANN
Procurador
SENALBA C A

ANTONIO JOHANN
Procurador
SENALBA/ LIVR. - SIND EMPREG. EM .ENTID . CULT. RECREAT, DE ASSIT. SOCI, DE ORIENT. E FORM . PROFIS. DE S DO LVTO

ANTONIO JOHANN
Procurador
SIND EMPRENT CULT RECR DE AS SOC DE OR FOR PROF DE SA

ANTONIO JOHANN
Procurador
SIND EMP ENT CULT REC ASSIST SOC ORIENT PROF S ROSA

RONI ANGELO FERRARI
Presidente
SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS