CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CATEGORIA PROFISSIONAL EM GERAL

Período de vigência:

01-04-2026 até 31-03-2027

FESENALBA/RS – FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, estabelecida na av. Dr. Carlos Barbosa, n° 608, Medianeira (cep 90880-000), nesta Capital, inscrita no CNPJ sob n° 05.208.719/0001-36, neste ato representado por seu Presidente, sr. ANTONIO JOHANN, brasileiro, casado, advogado, inscrito no CPF/MF sob o n° 078.119.500-49, residente e domiciliado nesta Capital/RS; e

SECRASO/RS – SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, 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 pelo Presidente, Sr. FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO, inscrito no CPF sob nº 542.893.780-72, residente e domiciliado na cidade Porto Alegre/RS. A Carta Sindical foi obtida em 19/06/1973, através do processo MTPS n.º 300.832/1972, no Livro nº 70, fls. 20.

Cláusula 1ª. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2026 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01º de abril.

Cláusula 2ª. ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a categoria de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional, com abrangência territorial em todo o Estado do Rio Grande do Sul, a exceção do Município de Caxias do Sul/RS.

Assessoria Jurídica FENALBA/RS

Capitulo I- SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

❖ PISO SALARIAL

Cláusula 3ª. SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01º de abril de 2026 o salário normativo da categoria vigorará segundo os valores e funções a seguir aduzidos, pelo que, a partir desta data, os(as) empregados(as) representados(as) não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido:

	Cargo / Função	Carga Horária máxima mensal	Piso salarial
I.	**Empregados em Geral** (administrativos, etc)	220h	**R$ 1.717,96**
II.	**Auxiliar administrativo**	220h	**R$ 1.717,96**
III.	**Recepcionista**	220h	**R$ 1.717,96**
IV.	**Diretor Geral**	220h	**R$ 5.250,00**
V.	**Coordenador Administrativo**	220h	**R$ 4.200,00**
VI.	**Coordenador Pedagógico**	220h	**R$ 4.200,00**
VII.	**Subcoordenador**	220h	**R$ 3.400,00**
VIII.	**Técnico de Desenvolvimento Infantil** (profissional técnico de educação infantil, instrutor, recreacionista e/ou monitor já qualificado conf. a LDBN) – Atribuições descritas na cláusula 40ª.	220h	**R$ 2.467,50**
IX.	**Professor** (profissional que atue como docente em entidade de assistência social na área de educação infantil parceirizada, segundo a Lei nº 13.019/2014, com formação em magistério e/ou pedagogia, desenvolvendo atividades pedagógicas)	220h	**R$ 2.467,50**
X.	**Auxiliar de Desenvolvimento Infantil / Auxiliar de Educador Social** (agente de apoio educacional, instrutor, recreacionista e/ou monitor não qualificado conf. a LDBN, inclusive atendente de creche e auxiliar de recreacionista)	220h	**R$ 1.717,96**
XI.	**Educador Social de Nível Superior**	220h	**R$ 2.289,36**
XII.	**Educador Social de Nível Médio**	220h	**R$ 1.718,09**
XIII.	**Mãe Social / Instrutor Social**	220h	**R$ 2.289,36**
XIV.	**Cuidador de Idosos**	220h	**R$ 1.717,96**
XV.	**Instrutor de Nível Superior** (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade exija formação de nível superior ou, ainda, pedagogo, psicopedagogo, psicólogo, entre outros profissionais análogos)	220h	**R$ 5.637,96**
XVI.	**Instrutor de Nível Médio** (profissional que atue na área de instrução e cuja atividade NÃO exija de formação de nível superior)	220h	**R$ 2.190,98**

Assessoria Jurídica ENALBA/RS

XVII.	**Tutor em EAD (orientador educacional)**	220h	**R$ 5.822,69**
XVIII.	**Operador de Videomonitoramento**	220h	**R$ 2.047,94**
XIX.	**Auxiliar de Videomonitoramento**	220h	**R$ 1.922,06**
XX.	**Cozinheira**	220h	**R$ 1.717,96**
XXI.	**Auxiliar de Cozinha**	220h	**R$ 1.652,34**
XXII.	**Servente** (auxiliar de limpeza)	220h	**R$ 1.639,96**
XXIII.	**Porteiro / Caseiro**	220h	**R$ 1.717,96**

§1º. No âmbito dos contratos de colaboração mantidos entre as entidades de assistência social e o **Município de Porto Alegre**, por meio da Secretaria Municipal de Educação (SMED), preservando a regularidade das relações coletivas de trabalho, primando pela previsibilidade institucional, pelo equilíbrio financeiro e pelo poder de compra do trabalhador, fica estabelecido pelo presente instrumento coletivo de trabalho, o piso salarial mínimo dos empregados, segundo os cargos e valores ora estabelecidos:

	Cargo / Função	Carga Horária máxima mensal	Piso salarial
I.	**Empregados em Geral** (administrativos, etc)	220h	**R$ 1.900,00**
II.	**Auxiliar administrativo**	220h	**R$ 1.900,00**
III.	**Recepcionista**	220h	**R$ 1.900,00**
IV.	**Diretor Geral**	220h	**R$ 5.250,00**
V.	**Coordenador Administrativo**	220h	**R$ 4.200,00**
VI.	**Coordenador Pedagógico**	220h	**R$ 4.200,00**
VII.	**Subcoordenador**	220h	**R$ 3.400,00**
VIII.	**Professor** (profissional que atue como docente em entidade de assistência social na área de educação infantil parceirizada, segundo a Lei nº 13.019/2014, com formação em magistério e/ou pedagogia, desenvolvendo atividades pedagógicas)	220h	**R$ 2.709,33**
IX.	**Auxiliar de Desenvolvimento Infantil / Auxiliar de Educador Social** (agente de apoio educacional, instrutor, recreacionista e/ou monitor não qualificado conf. a LDBN, inclusive atendente de creche e auxiliar de recreacionista)	220h	**R$ 1.900,00**
X.	**Cozinheira**	220h	**R$ 1.900,00**
XI.	**Auxiliar de Cozinha**	220h	**R$ 1.800,00**
XII.	**Servente (auxiliar de limpeza)**	220h	**R$ 1.800,00**
XIII.	**Porteiro / Caseiro**	220h	**R$ 1.800,00**

Assessoria Jurídica ENALBAIRS

§2º. No ano seguinte, quando for instituído o novo salário mínimo nacional, caso hajam 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.

§3º. Os empregados cujo cargo e/ou função não estejam nominados no quadro acima deverão ter observado o piso salarial designado aos empregados em geral.

§4º. Os profissionais e provisionados de educação física possuem sindicato próprio e, portanto, inaplicável a eles o teor da presente negociação coletiva.

§5º. A carga horária máxima de cada profissional, atendendo disposição Constitucional e celetista, está inserida na tabela acima, ficando, contudo, facultada a contratação de trabalhadores com carga horária inferior e proporcional piso salarial.

❖ REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Cláusula 4ª. Reajustamento salarial

Os salários dos empregados contemplados com a presente negociação coletiva de trabalho, inclusive as categorias diferenciadas, observando a súmula 374 do TST, serão majorados, **a partir de 1º de abril de 2026,** em percentual equivalente a **5% (cinco porcento),** a incidir sobre os salários reajustados segundo a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a FESENALBA/RS e o SECRASO/RS no ano de 2025 (Processo nº 10264.204070/2025-54 e MR nº 025622/2025), ficando facultado compensar os aumentos salariais espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02/04/2025 até 31/03/2026, inclusive, no âmbito do município de Porto Alegre/RS, no que couber, em relação aos aditivos identificados pelo MR nº 004775/2026 e MR nº 076614/2025.

§ único. As partes convenentes esclarecem, de modo especial, que o reajuste entabulado no presente caput, além de contemplar os vínculos de empregos mantidos com entidades de cunho recreativo, cultural, de orientação e formação profissional, também albergam as relações de emprego mantidos com entidades que tenham como atividade econômica preponderante a assistência social, a exemplo de fundações, institutos, associações, entidades sem fins lucrativos, organizações não governamentais, organizações da sociedade civil de interesse público, centros assistenciais, creches / escolas parceirizadas / educação infantil comunitária (Lei nº 13.019/2014), asilos, casa lar, abrigos, institutos de longa permanência, entre outras entidades de assistência social congêneres.

Cláusula 5ª. 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 admitidos até o dia anterior a data-base revisanda.

§ único. Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de entidade empregadora constituída após a data-base revisanda, será adotado o critério de proporcionalidade do

Assessoria Jurídica FESENALBA/RS

reajustamento e do aumento devido 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 6ª. Proibição de compensações

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

❖ PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

Cláusula 7ª. 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 e o valor a ser depositado no FGTS.

Cláusula 8ª. 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 9ª. 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:

I. 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;

II. 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;

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

❖ SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

Cláusula 10ª. 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

Assessoria ENALBA/RS Jurídico

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.

§ 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.

❖ REMUNERAÇÃO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Cláusula 11ª. 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.

❖ DESCONTOS SALARIAIS

Cláusula 12ª. 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 sindicais, plano de saúde, plano odontológico, contribuições sindicais, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito e individualmente pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico.

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

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

Cláusula 13ª. 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.

Cláusula 14ª. Salário dos instrutores 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.

Assessoria ENALBA/RS Jurídico

Capitulo II- GRATIFICAÇÕS, ADICIONAIS, AUXILIOS E OUTROS

❖ 13º SALÁRIO

Cláusula 15ª.13º SALÁRIO NO AUXILIO DOENÇA

Os empregadores pagarão o 13º Salário (Gratificação de Natal) do respectivo exercício pelo período em que o(a) empregado(a) estiver em benefício de auxílio-doença até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive.

❖ GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E OUTRAS GRATIFICAÇÕES

Cláusula 16ª.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.

§ único. 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.

Cláusula 17ª.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.

§1º. 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.

§2º. Poderá, também o empregador, conceder folga aos trabalhadores por ocasião dos dias de aniversário, não necessariamente na data, mas no mês relativo ao aniversário ou, alternativamente, no mês subsequente, observadas as condições de trabalho.

Cláusula 18ª.GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO ACADÊMICA

Fica instituída, de forma definitiva, em favor do professor, a Gratificação por Titulação, calculada sobre o salário base e não cumulativa, prevalecendo o maior grau apresentado:

I. 3% – Graduação;
II. 5% – Especialização em Educação, Psicopedagogia, Educação infantil ou áreas correlatas;
III. 10% – Mestrado;
IV. 15% – Doutorado.

§1º. A titulação deve ser comprovada mediante certificado emitido por instituição reconhecida pelo MEC, produzindo efeitos a partir do mês subsequente à apresentação.

ASSESSORIA ENALBA/RS

§2º. A gratificação ora entabulada integra a remuneração do professor inserido no segmento da assistência social em instituições de ensino parceirizado para todos os efeitos legais.

§3º. O empregador poderá solicitar atualização ou reapresentação dos documentos comprobatórios, mediante justificativa formal.

❖ ADICIONAL DE HORA-EXTRA

Cláusula 19ª. Adicional de horas extras em serviços inadiáveis

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

❖ ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

Cláusula 20ª. 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.

§1º A vantagem ora constituída não encontra previsão legal, decorre exclusivamente de negociação coletiva e está limitado ao percentual de 35% (trinta e cinco por cento) de incidência.

§2º. Ficam ressalvados o direito dos(as) empregados(as) que já percebem percentual de adicional de tempo de serviços mais vantajoso do que o ora ajustado.

Cláusula 21ª. Progressão Horizontal por Tempo de Serviço (Triênios)

Fica instituída a progressão horizontal por tempo de serviço ao professor alocado no Município de Porto Alegre/RS, mediante pagamento de adicional por triênio, equivalente a 3% (três por cento) do salário base, a cada 03 (três) anos completos de efetivo exercício na mesma instituição.

§1º. O adicional de triênio tem natureza salarial, incorporando-se à remuneração para todos os efeitos legais, inclusive: férias + 1/3; 13º salário; aviso prévio; repouso semanal remunerado; adicional noturno e horas extras, quando aplicáveis.

§2º. O benefício será limitado ao máximo de 12% (doze por cento), ou seja, a quatro triênios, exceto se negociação coletiva posterior ampliar o limite.

§3º. A contagem do tempo de serviço será contínua, admitida a interrupção apenas nos casos previstos no art. 471 da CLT, tendo como marco inicial a admissão da funcionária, sendo, no entanto, devido apenas a partir de 1º de janeiro de 2026.

§4º. Em caso de alteração de jornada, o valor do triênio acompanhará o salário base proporcional.

Assessoria Jurídica SENALBA/RS

§5º. A instituição deverá manter registro funcional atualizado contendo datas de admissão, períodos de suspensão e concessão dos triênios.

❖ ADICIONAL DE INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Cláusula 22ª. Adicional de insalubridade e 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).

§ único. No caso de omissão da entidade empregadora é facultado a entidade sindical exercer o direito facultado no parágrafo 1º e 2º do artigo 195 da CLT.

❖ OUTROS ADICIONAIS

Cláusula 23ª. Adicional de 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 24ª. Programa de alimentação ao trabalhador

As instituições subsidiarão o custo de refeições aos empregados que estejam sujeitos a carga horária de 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.

§1º. 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)".

§2º. Os empregadores deverão conceder "vale-refeição" ou "vale-alimentação" no valor certo, determinado, diário e de efetivo trabalho de **R$ 18,97 (dezoito reais e noventa e sete centavos)**, a partir de 1º de abril de 2026, ficando ressalvado, contudo, o direito dos empregados que já recebem valor superior ao ora fixado.

§3º. 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 beneficio em percentual que a entidade entenda apropriado, a partir de 1º de abril de 2026, desde que a reposição que venha a ser praticada no "vale refeição" ou "vale alimentação" corresponda a, no mínimo, o índice de **5% (cinco porcento).**

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

§4º. Para as instituições de assistência social, em substituição a concessão do vale-alimentação/vale-refeição, fica facultada a possibilidade de conceder *in natura* alimentação aos empregados, desde que tenha refeitório para tanto, descontando do empregado o valor mensal em percentual estabelecido pelas exigências do PAT.

❖ AUXÍLIO TRANSPORTE

Cláusula 25ª. 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.

§1º. Aos empregados que façam uso de veículo 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.

§2º. Caso seja mais conveniente para as partes, e desde que a pedido do empregado, o vale combustível poderá ser pago em dinheiro, a titulo de ajuda de custo, conforme autoriza o artigo 457, §2º da CLT, desde que a quantia paga seja, no mínimo, o mesmo valor que seria devido ao empregado em caso de utilização de transporte público.

§3º. 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.

§4º. Os(as) empregados(as) participarão do custeio do vale-transporte ou vale combustível com o percentual de até 6% (seis por cento) do respectivo salário básico, cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente.

§5º. 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.

§6º. 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

Assessoria ENALBA/RS Jurídico

mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.

§7º. 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"*.

❖ AUXÍLIO SAÚDE

Cláusula 26ª. 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.

§1º. 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.

§2º. 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.

§3º. Os empregados contribuintes poderão se associar ao Senalba e fazer uso dos médicos disponibilizados na sede social e/ou, ainda, em convênios mantidos pela entidade sindical.

§4º. Os empregados, sócios do Senalba, poderão, ainda, aderir a alguma das modalidades de plano de saúde hospitalar/ambulatorial oferecidas pela entidade sindical, ficando, nesta hipótese, mediante prévia autorização, o empregador obrigado a descontar em folha de pagamento e fazer o repasse do respectivo valor, correspondente ao plano, à entidade sindical.

§5º. Na hipótese do parágrafo quarto, o empregador deverá descontar do empregado e pagar a guia encaminhada à entidade até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, sob pena de recolhimento do valor acrescido de multa na razão de mais 1% (um por cento) por dia de atraso. A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o Secraso/rs para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

§6º. Os convenentes expressamente esclarecem que este benefício não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum efeito, e tampouco sofrerá incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS.

Cláusula 27ª. Plano odontológico

As empresas poderão contratar, na qualidade de estipulante subsidiária, plano odontológico, podendo, ainda, custear plano odontológico oferecido pela entidade sindical.

§1º. 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.

Assessoria SENALBA/RS Jurídico

§2º. Os empregados contribuintes poderão se associar ao Senalba e fazer uso dos dentistas disponibilizados na sede social

§3º. 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.

❖ AUXÍLIO CRECHE

Cláusula 28ª.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 matrícula, valores devidos e frequência na creche. Fica excluído o empregador que mantenha convenio com creche próxima do local de trabalho ou que possua creche própria.

❖ GORJETAS

Cláusula 29ª.Concessão de gorjetas

As empresas que operam festas e eventos ou serviços de atendimento alimentar com tarefas praticadas por garçons ou equivalentes praticarão taxa de serviço de 10% (dez por cento) sobre o consumo de produtos e serviços usufruídos pelos seus clientes, sendo facultado o pagamento do mesmo por parte do cliente. Este valor será base para o rateio entre empresa e funcionário.

§1º. As empresas enquadradas no Simples Nacional efetuarão a retenção de 20% (vinte por cento) do valor total da arrecadação da taxa de serviço para custearem encargos sociais da empresa, sendo o valor remanescente revertido integralmente os empregados.

§2º. A apuração do valor recebido de taxa de serviço será feita diariamente, conforme os cupons fiscais emitidos àquela data, e deste somatório diário serão retidos os valores correspondentes ao percentual da empresa e o valor restantes será destinado ao rateio entre os empregados nas seguintes condições:

I. O rateio da gorjeta será feito diariamente para que o valor apurado no dia seja distribuído aos empregados que estejam em efetivo trabalho naquele dia, também será distribuído entre os que estiverem em folga, e aos que estiverem em férias, excluindo do rateio os empregados que faltarem ou que estejam em atestado médico no referido dia;
II. Os valores serão distribuídos aos empregados que se enquadrarem no critério acima, sem distinção de cargos ou horas de trabalho;

§3º. Os empregados que estiverem em férias receberão a quantia correspondente à quota diária arrecadada do período em que perdurou a interrupção do contrato de trabalho, sendo pago esse valor na folha mensal subsequente ao seu retorno às atividades, tanto quanto ao pagamento das

Assessoria ENALBA/RS Jurídico

suas férias serão calculados pela média salarial recebida durante o período aquisitivo, correspondente aos valores recebidos como gorjeta.

§4º. As empregadas que estiverem em licença maternidade não terão participação na distribuição das gorjetas.

§5º. Em caso de acidente do trabalho ou doença profissional, onde o empregado se beneficie de auxilio previdenciário, o mesmo terá direito a receber sua quota sobre as gorjetas advindas dos primeiros 15 (quinze) dias do seu atestado médico, ou seja, quando implantado o beneficio previdenciário não restando mais direito à percepção das gorjetas enquanto perdurar o afastamento do mesmo.

§6º. O pagamento de gorjeta será feito mensalmente, sobre este valor o empregado outorgará declaração sob as penas da lei dos valores efetivamente recebidos para que a empregadora possa apontar os reflexos que integrarão as parcelas remuneratórias, na forma do artigo 457, parágrafo 3º da CLT e Sumula 354 do TST. Assim, o recebimento das gorjetas passa a integrar a remuneração dos empregados para todos os efeitos legais, na forma do artigo acima citado, sendo que não integrarão na base de cálculo para pagamento das seguintes parcelas:

I. Aviso Prévio indenizado;
II. Adicional noturno;
III. Horas Extras;
IV. Repouso Semanal Remunerado;

§7º. Em caso de faltas sem justificativa e as não amparadas pelo artigo 473 da CLT, o empregado não terá direito a gorjeta nos seguintes casos:

I. Falta ocorrida entre segunda e sexta-feira, exclui-se a gorjeta do dia e a do dia seguinte;
II. Falta ocorrida no sábado ou no domingo, exclui-se a gorjeta dos dois dias;
III. Falta ocorrida no feriado, exclui-se a gorjeta do dia do feriado e do domingo;

§8º. Os empregados desde já autorizam os empregadores a lançar anotação na CTPS quanto ao recebimento das gorjetas e sua correspondência quanto à gratificação natalina.

Capitulo III- CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

❖ DESLIGAMENTO / DEMISSÃO

Cláusula 30ª. 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.

Assessoria ENALBA/RS Jurídico

Cláusula 31ª. Pagamento da rescisão contratual

Nas hipóteses de realização do ato de assistência e homologação da rescisão contratual pela entidade sindical, nos termos previstos na presente convenção, o pagamento da rescisão 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.

Cláusula 32ª. Prazos de pagamento da rescisão contratual

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado em até 10 (dez) dias, conforme artigo 477, §6º, da CLT, contados a partir do término do contrato.

§1º. 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.

§2º. 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;

§3º. 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.

§4º. 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.

§5º. Sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas anteriores, a multa devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

Cláusula 33ª. Assistência sindical nas rescisões contratuais

Em observância a natural hipossuficiência da relação de emprego, os convenentes estabelecem expressamente a OBRIGATORIEDADE do ato de assistência e homologação sindical das rescisões contratuais para todos os **trabalhadores pagantes da contribuição sindical ou sócios da entidade sindical**, sob pena de nulidade formal do rompimento contratual.

§ único. As instituições deverão apresentar no ato de assistência e homologação sindical das rescisões contratuais a relação de documentos elencados no site da entidade sindical.

Assessoria Jurídica ENALBA/RS

Cláusula 34ª. 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.

§ único. Para efeitos do presente artigo, cumpre esclarecer que o aviso prévio trabalhado e/ou indenizado projetam o contrato por mais 30 (trinta) dias, conforme súmula nº 182 do TST, sendo devido ao empregado(a) todos os direitos advindos desta projeção, considerando, ainda, que a contagem do prazo fixado se inicia no término do aviso prévio.

❖ AVISO PRÉVIO

Cláusula 35ª. 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.

§1º. 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.

§2º. 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.

§3º. O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos efeitos legais.

❖ OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

Cláusula 36ª. 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.

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

Capitulo IV- RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

❖ PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Cláusula 37ª.Plano de cargos e salários

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

❖ QUALIFICAÇÃO / FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 38ª.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 39ª.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.

❖ ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO

Cláusula 40ª.Atribuições do Técnico de desenvolvimento infantil (TDI)

Esclarecem as partes que o TÉCNICO DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL é responsável por auxiliar no cuidado, bem-estar e desenvolvimento das crianças em instituições de educação infantil. Suas funções incluem a higiene, alimentação, apoio em atividades lúdicas e educativas, organização do ambiente e suporte na adaptação das crianças.

§ único. O TDI não exerce função de professor, porém pode desenvolver atividades pedagógicas de apoio, desde que supervisionado e subordinado à coordenação pedagógica, seguindo as diretrizes institucionais.

❖ POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

Cláusula 41ª.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

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

financeiro, a redução da jornada de trabalho dos seus empregados com proporcional redução salarial, o que será ajustado com a entidade sindical profissional através de "Convenção Coletiva de Trabalho" específica.

❖ ESTABILIDADES

Cláusula 42ª. 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.

§ 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.

Cláusula 43ª. 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 1 (um) ano para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial mediante inquérito. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não a concretizar no prazo estipulado.

Cláusula 44ª. Estabilidade 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.

Capitulo V- JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

❖ JORNADA DE TRABALHO E COMPENSAÇÃO

Cláusula 45ª. 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.

§1º. 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% (cinquenta por cento).

§2º. O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

§3º. 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.

§4º. 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.

§5º. 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.

§6º. 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.

§7º. 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.

§8º. Ficam os empregadores autorizados a manter um sistema de jornada alternativa para os empregados, em conformidade com a Portaria nº 671/2021, devendo, entretanto, disponibilizar aos trabalhadores, quando solicitado, informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração do pagamento mensal referente ao período em que for auferida a frequência.

§9º. 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% (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.

Cláusula 46ª. Composição da Jornada de Trabalho do Professor

A carga horária semanal do professor será de até 44 horas semanais, sendo composta pelas seguintes atividades:

I. atividades pedagógicas diretas;
II. atividades indiretas de planejamento, registro, avaliação e estudos;
III. ações socioeducativas e recreativas;
IV. reuniões pedagógicas e administrativas;

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

v. capacitações internas obrigatórias.

§1º. A distribuição interna da jornada deverá assegurar tempo mínimo semanal para planejamento, a ser definido pela instituição empregadora.

§2º. Nenhuma alteração de composição da jornada poderá resultar em supressão de salário, atividades essenciais ou acúmulo indevido de funções.

Cláusula 47ª. Recesso Remunerado do Professor

Fica assegurado ao Professor o direito ao recesso anual, com duração mínima de 3 (três) e máxima de 5 (cinco) dias corridos, sem prejuízo da remuneração.

§1º. O período será definido conforme o calendário institucional, devendo ser divulgado ao corpo funcional com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

§2º. O recesso não se confunde com férias, não podendo ser convertido em pagamento, salvo rescisão contratual; nem poderá ser incluído em banco de horas.

§3º. As instituições que operem em regime de atendimento contínuo poderão organizar escalas mínimas, desde que garantam a fruição integral do recesso em outro período, sem redução salarial.

❖ FALTAS

Cláusula 48ª. 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 49ª. Exames escolares

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

Cláusula 50ª. Faltas justificadas (diversas)

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

	MOTIVOS	Nº DE DIAS
I -	Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos	2 dias corridos
II -	Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos
III -	Nascimento de filho (para o pai)	5 dias corridos
IV -	Levar filho (até 06 anos) ao médico	1 dia por semestre

Assessoria ENALBA/RS Jurídico

V -	Doação de Sangue	1 dia por ano
VI -	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
VII -	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias corridos
VIII -	Doença	Segundo atestado médico
IX -	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
X -	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
XI -	Vestibular e exames escolares	Dias de prova

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.

§ único. A comunicação ao empregador deve ser realizado, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após ao retorno ao trabalho. Todavia, excepcionalmente na hipótese de o afastamento ser superior a 7 (sete) dias, o empregado fica OBRIGADO **a comunicar o empregador imediatamente** quando da concessão do respectivo atestado.

Cláusula 51ª. Dia do educador

No dia 13 de outubro de 2026 será comemorado o dia do educador em entidade de assistência social que desenvolva atividade de educação infantil parceirizada, não havendo expediente de trabalho para os professores, técnicos de desenvolvimento infantil e auxiliares de desenvolvimento infantil.

§ único. É inexigível a compensação das respectivas horas pagas e não trabalhadas.

Capitulo VI- FÉRIAS E LICENÇAS

❖ DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Cláusula 52ª. Inicio 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 sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, aplicável inclusive para os empregados que trabalham em regime de escala, à exceção dos(as) empregados(as) cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

Cláusula 53ª. 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.

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

❖ REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

Cláusula 54ª. Pagamento das férias dos instrutores

O salário das férias dos Instrutores será calculado pela média do período aquisitivo.

Cláusula 55ª. Férias proporcionais anteriores 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.

Capitulo VII-SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

❖ CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

Cláusula 56ª. Prevenção ao assédio moral e acidente do trabalho

O SECRASO/RS em parceria com a FESENALBA/RS 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 57ª. Reconhecimento das condições especiais de trabalho dos técnicos de desenvolvimento infantil

Considerando a natureza das atividades desempenhadas pelos técnicos de desenvolvimento infantil, que envolvem a assistência direta ao desenvolvimento e bem estar de crianças na primeira infância, com exposição contínua a fatores físicos, emocionais e ergonômicos prejudiciais à saúde, os agentes sindicais signatários do presente instrumento coletivo de trabalho reconhecem a necessidade de um regime previdenciário diferenciado para a atividade profissional em questão.

§1º. Fica reconhecido, no âmbito da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a legitimidade de os técnicos de desenvolvimento infantil perquirirem junto à previdência social à aposentadoria especial em razão da penosidade e do desgaste físico, psicológico e ergonômico inerentes à atividade exercida, conforme as diretrizes do artigo 201, §1º, da Constituição Federal e do artigo 57 da Lei nº 8.213/1991.

§2º. Para fins de comprovação do tempo de contribuição, as instituições deverão fornecer, sempre que solicitado, os documentos que segue:

I. Perfil profissiográfico previdenciário (PPP);
II. Laudo técnico das condições ambientais do trabalho (LTCAT);
III. Declaração de atividade especial, atestando a função de TDI, desde que implique na assistência integral às crianças, incluindo o apoio pedagógico, desenvolvimento motor, suporte nutricional, além de cuidados físicos e emocionais.

§3º. A presente disciplina negocial não gera, por si só, obrigação automática de concessão do benefício previdenciária especial pelo INSS, mas estabelece um reconhecimento setorial entre os

Assessoria FENALBA/RS Jurídica

envolvidos na relação de emprego, quanto a necessidade de regulamentação diferenciada para os profissionais de TDI, garantindo respaldo a futuras perquirições judiciais e/ou administrativas.

§4º. As partes acordam que a presente cláusula servirá como base para a construção de uma tese jurídica robusta para reconhecimento da aposentadoria especial, devendo ser acompanhada por estudos periciais e técnicos que comprovem a penosidade e o impacto ocupacional da função.

Cláusula 58ª.Material de trabalho

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

Cláusula 59ª.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 60ª.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.

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

❖ COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Cláusula 61ª.Eleições nas CIPA's

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 a dela participarem.

Capitulo VIII- RELAÇÕES SINDICAIS

❖ ACESSO A INFORMAÇÕES E LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 62ª.Acesso as informações sobre a categoria profissional

O empregador deverá obrigatoriamente fornecer ao sindicato profissional da base territorial em que tenha sede ou à FESENALBA/RS, mediante protocolo, podendo ser encaminhado por e-mail, até o dia **5º dia útil do mês de agosto de 2026,** cópia da folha de pagamento da competência do mês de **julho de 2026**, bem como relatório contendo os dados do corpo funcional (nome, CPF, endereço residencial, CEP, e-mail e telefone de contato), conforme modelo anexo ao presente instrumento.

§ único. O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 3% (três por cento) do total da folha de pagamento dos salários do mês de julho de 2026, a ser devido 1,5% pelo empregador e 1,5% pela entidade sindical patronal.

Assessoria FENALBA/RS Jurídico

Cláusula 63ª. Quadro de avisos

A FESENALBA/RS, o SECRASO/RS 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.

❖ REPRESENTANTE SINDICAL

Cláusula 64ª. 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 65ª. Delegado sindical

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

Cláusula 66ª. 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 convenentes 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.

❖ CUSTEIO SINDICAL

Cláusula 67ª. Contribuição à Fesenalba/rs

Na forma do art. 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, em conformidade com a tese firmada no Tema 935 do Supremo Tribunal Federal, em harmonia com a Súmula nº 86 do TRT-4 e com as diretrizes constantes da Nota Técnica nº 09/2024 da CONALIS, bem como em estrita observância aos princípios constitucionais da liberdade sindical, da autonomia privada coletiva e da função social da negociação coletiva, e considerando deliberação assemblear regularmente convocada, amplamente publicizada e democraticamente realizada — com participação assegurada a filiados e não filiados —, fica instituída a Contribuição de Inclusão Social em favor da FESENALBA/RS.

Assessoria FENALBA/RS Jurídica

A contribuição ora instituída encontra fundamento direto na atuação efetiva da entidade sindical na condução do processo negocial coletivo, responsável pela obtenção, manutenção e ampliação de direitos de natureza econômica e social, os quais irradiam efeitos indistintamente sobre todos os integrantes da categoria profissional, independentemente de filiação. Tais benefícios compreendem, entre outros, reajustes remuneratórios, preservação do poder aquisitivo, melhorias nas condições de trabalho, garantias normativas e mecanismos de proteção coletiva, cuja fruição é universal no âmbito da categoria, evidenciando a existência de vantagem concreta, mensurável e difusa.

Para fins de evidenciar a correlação entre custeio e resultado coletivo, considera-se que:

I. o processo negocial foi precedido de levantamento de demandas da categoria, com registro formal de pautas e reivindicações;
II. as cláusulas pactuadas refletem ganhos reais ou manutenção de patamares normativos em cenário econômico adverso, passíveis de verificação objetiva;
III. a atuação sindical compreende, além da negociação, o acompanhamento da execução das normas coletivas, a mediação de conflitos e a promoção de mecanismos de proteção coletiva;
IV. os efeitos econômicos e sociais das cláusulas negociadas podem ser aferidos por comparação entre períodos normativos, evidenciando evolução ou preservação de direitos;
V. a estrutura sindical mobilizada para tais resultados demanda custeio proporcional e equitativo entre os beneficiários.

Nesse contexto, a contribuição se qualifica como instrumento legítimo de financiamento da atividade negocial e de equalização dos encargos entre todos aqueles que usufruem dos resultados obtidos, evitando a assimetria decorrente do benefício individual sem a correspondente participação no custeio coletivo, em consonância com o princípio da solidariedade e da vedação ao enriquecimento sem causa.

Ficam, portanto, os empregadores obrigados a proceder ao desconto da referida contribuição de todos os empregados beneficiados pelo presente instrumento coletivo, ressalvados exclusivamente aqueles que exercerem, de forma válida, regular e individual, o direito de oposição, nos termos desta cláusula, conferindo-se ao presente instrumento eficácia de título executivo extrajudicial.

§1º. O desconto corresponderá ao percentual de **2% (dois por cento)** sobre a remuneração dos meses de **julho de 2026** e **novembro de 2026**, observando-se a proporcionalidade com a extensão dos benefícios auferidos e com a periodicidade da atuação negocial.

§2º. O recolhimento dos valores descontados deverá ser efetuado pelos empregadores em favor da FESENALBA/RS, mediante guia própria fornecida pela entidade sindical, com vencimento em 20/08/2026 e 15/12/2026, respectivamente, devendo o empregador, previamente ao vencimento, informar os valores arrecadados por meio do endereço eletrônico **fesenalba@gmail.com**. O

Assessoria FENALBA/RS Jurídica

inadimplemento ou retenção indevida dos valores caracteriza descumprimento de obrigação legal e convencional.

§3º. O recolhimento efetuado fora do prazo implicará a incidência de multa de 2% (dois por cento), acrescida de juros moratórios de 0,033% ao dia.

§4º. O desconto e o respectivo repasse constituem obrigação exclusiva do empregador, que responderá integralmente por sua correta execução. A omissão implicará a assunção direta do encargo pelo empregador, vedada a compensação posterior.

§5º. Em observância à liberdade individual de associação e à vedação de compulsoriedade indevida, assegura-se ao empregado o direito de oposição ao desconto, desde que exercido de forma consciente, individual, inequívoca e livre de interferência externa, no período de 29/06/2026 a 10/07/2026. A manifestação deverá ser formalizada por escrito de próprio punho; com identificação completa do interessado (nome, CPF, telefone e e-mail); com indicação da razão social e CNPJ do empregador e mediante entrega pessoal pelo próprio empregado no endereço indicado (3º andar – salão de eventos da Av. Dr. Carlos Barbosa, nº 608, Porto Alegre/RS). Os requisitos visam assegurar a autenticidade da manifestação e a rastreabilidade do exercício do direito, resguardando a higidez da vontade individual.

§6º. Excepcionalmente, aos empregados residentes em localidades sem sede sindical, admite-se o envio de correspondência individual, às expensas do interessado, mediante carta registrada com aviso de recebimento físico (AR), vedadas formas coletivas ou digitais, devendo ser observado o prazo estabelecido para a postagem.

§7º. É vedada qualquer prática que configure interferência patronal na livre manifestação de vontade do empregado, inclusive estímulo à oposição coletiva ou padronizada, sob pena de caracterização de conduta antissindical e não recebimento do manifesto.

§8º. O empregado admitido após o prazo previsto poderá exercer o direito de oposição no prazo de até 10 (dez) dias contados do início do vínculo empregatício, mediante comprovação formal.

§9º. Caberá exclusivamente ao empregado comprovar perante o empregador o exercício regular do direito de oposição, mediante apresentação de protocolo emitido pela entidade sindical.

Cláusula 68ª. Contribuição ao Secraso/RS

Em conformidade com às regras previstas nos artigos 611 a 625 da CLT, que regulamentam os procedimentos para a negociação, celebração, aplicação e execução dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. pela autonomia coletiva da vontade que autoriza as Entidades sindicais a instituírem contribuições fixadas em assembleia, as Instituições integrantes da categoria representada pelo SECRASO/RS, obrigam-se ao recolhimento da contribuição assistencial patronal, conforme aprovado nas Assembleias Gerais Extraordinárias realizadas nos dias 10.03, 11.03, 12.03, 14.04 e 15.04 e 16.04 no ano de 2026, observadas as seguintes condições gerais de reposição correspondente a 4% (quatro por cento) do total bruto da folha de pagamento referente ao mês de abril de

Assessoria ENALBA/RS Jurídico

2026, acrescendo o cômputo do percentual de reposição salarial (5%), concedido por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

§1º. Fica estabelecido o valor mínimo de R$ 500,00 (quinhentos reais) para as Instituições cuja folha de pagamento bruta, referente ao mês de abril de 2026, seja igual ou inferior ao valor de R$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais). Bem como, as Instituições que não possuírem empregados, a obrigatoriedade do recolhimento no valor mínimo de R$ 500,00 (trezentos reais).

§2º. O recolhimento da contribuição assistencial deverá ser efetuado mediante guia própria fornecida pelo SECRASO/RS, com vencimento fixado para o dia 25 de maio de 2026, sendo de responsabilidade do Representante Legal da Pessoa Jurídica, solicitá-lo, caso não tenha recebido em até 48 horas, antes do vencimento.

§3º. Respeitando-se o princípio constitucional da liberdade de associação, bem como a autonomia da vontade coletiva manifestada pela categoria em assembleia, fica assegurado às instituições o direito de manifestação expressa de oposição à contribuição assistencial, nos termos e prazos definidos pelas Assembleias, conforme as seguintes condições:

I. A manifestação poderá ser apresentada de forma presencial, no ato da Assembleia Geral realizada para a aprovação da presente cláusula, mediante manifestação individualizada do representante legal da instituição;
II. Alternativamente, poderá ser formalizada por escrito, mediante carta assinada pelo Representante Legal ou Procurador devidamente constituído com Procuração registrada para os devidos fins, acompanhada de cópias da Ata de Eleição e Posse da Diretoria vigente e do Estatuto Social/Contrato Social, sendo auto declaração de pertencimento a sua categoria sindical patronal representada pelo SECRASO/RS;
III. A carta de oposição deverá ser entregue presencialmente na sede do SECRASO/RS, em horário comercial, no prazo preclusivo de até 10 (dez) dias contados da data do protocolo do depósito desta CCT, no sistema do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com emissão de protocolo formal de recebimento pela Tesouraria deste sindicato;
IV. Findo o prazo sem manifestação formal, será presumida a concordância tácita da instituição quanto à obrigatoriedade do recolhimento da contribuição assistencial patronal.
V. As entidades sediadas no interior do Estado, exceto na região metropolitana de Porto Alegre, poderão encaminhar sua manifestação por carta registrada. Nesse caso, deverão cumprir os requisitos previstos no item II desta cláusula e respeitar o prazo comum de 10 (dez) dias, considerando-se como data final aquela em que o Sindicato receber a correspondência. O protocolo de registro contendo a assinatura de representante deste sindicato serve como comprovante do recebimento. Sendo vedada a possibilidade de AR digital.

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

§4º. O inadimplemento da obrigação de recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a instituição empregadora ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados pro rata die.

Cláusula 69ª. Contribuição sindical profissional

A contribuição de que trata o artigo 579 da CLT depende de prévia e expressa anuência do empregado interessado.

§1º. A instituição empregadora deve, OBRIGATORIAMENTE, no curso do mês de MARÇO, divulgar e requerer que os empregados preencham o documento que compõe a presente convenção (ANEXO), que identifica expressamente se o trabalhador anui ou não com o pagamento da contribuição sindical, necessário a manutenção da estrutura sindical profissional.

§2º. O empregador deve adotar o procedimento alinhado no parágrafo anterior e encaminhar o documento ao respectivo Senalba, impreterivelmente, até o dia 31 de março de 2027.

§3º. A inobservância do procedimento ora estabelecido implicará em incidência de multa em desfavor do empregador na razão de 2% (dois por cento) da folha de pagamento do mês de março.

Capitulo IX- DISPOSIÇÕES GERAIS

❖ REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO, PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Cláusula 70ª. Princípios gerais da 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 71ª. Condições da conciliação

A presente convenção coletiva de trabalho é resultado de ampla negociação coletiva em momento de muitas dificuldades para as categorias convenentes, de instabilidade política e legislativa e de claro enfraquecimento das entidades sindicais, o que visou, através do presente ajuste, proporcionar equilíbrio destas dificuldades. Assim, os dispostos nas cláusulas coletivas constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e contrapartidas às entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

§ único. Na hipótese de o SECRASO/RS conceder vantagens superiores às aqui convencionadas, a exceção da cláusula 4ª de que trata o reajustamento salarial, seja por convenção coletiva de trabalho ou por determinação judicial, para outro SENALBA sediado no Estado do Rio Grande do Sul, não ora representado, estas serão automaticamente estendidas aos trabalhadores ora representados pela FESENALBA/RS

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

Cláusula 72ª. Prorrogação e revisão

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a entidade sindical Profissional se obriga a formular proposta para o Secraso/rs, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

§1º. As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 31/05/2027, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, sem prejuízo da manutenção da data-base.

§2º. Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a firmatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho fica automaticamente autorizada a instauração do competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho, independentemente de comum acordo para a instauração do respectivo processo.

❖ APLICAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Cláusula 73ª. Não caracterização de docência, ausência de passivo trabalhista nas alterações de nomenclaturas e vigência da Sumula 374 do TST

A alteração, atualização, padronização ou adoção de nomenclaturas funcionais relacionadas às atividades socioeducativas, pedagógicas de apoio, desenvolvimento infantil ou correlatas, inclusive quando utilizarem as expressões "educador", "professor socioeducativo", "profissional de apoio", "mediador" ou outras denominações similares, não caracteriza, por si só, o exercício da docência escolar definida nos arts. 62, 63 e 67 da Lei nº 9.394/1996 (LDB), não gerando enquadramento automático na categoria diferenciada dos professores, conforme arts. 511, §2º, e 570 da CLT.

§1º. As atividades exercidas por tais profissionais permanecem enquadradas no âmbito socioassistencial e socioeducativo, regidas exclusivamente por esta Convenção Coletiva de Trabalho, não se aplicando as disposições específicas de convenções ou acordos firmados por sindicatos de categoria diferenciada docente, eis que, outrossim, não encontram representação patronal legítima, nos termos da Sumula 374 do TST.

§2º. A alteração de nomenclatura funcional não implica reconhecimento de diferenças salariais retroativas, mudanças de jornada, pisos, hora-aula, adicionais de titulação, triênios ou quaisquer outros direitos vinculados à docência escolar, sendo vedada a utilização de nomenclaturas atualizadas para fundamentar pedidos de equiparação salarial ou reenquadramento sindical referentes a períodos anteriores à vigência desta Convenção.

§3º. A simples adoção da nomenclatura "professor", "professor socioeducativo" ou similar não presume o exercício de função docente regulamentada pela LDB, cabendo ao empregador definir, em regulamento interno, as atribuições específicas da função, sem que isso gere passivo trabalhista ou obrigações remuneratórias próprias da docência escolar.

§4º. Para fins de segurança jurídica, a presente cláusula tem efeitos imediatos desde 1º de janeiro de 2026, fundamentado que está no registro realizado junto ao MTE do instrumento normativo

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

identificado pelo MR 076614/2025, processo nº 10264.210981/2025-11, e aplica-se a todas as instituições representadas pelo SECRASO/RS, garantindo que as nomenclaturas funcionais sejam adequadas à realidade institucional e não gerem presunção de desvio de função, equiparação ou direitos retroativos.

Cláusula 74ª. MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores, especialmente os firmados entre os SENALBA'S e/ou FESENALBA/RS e o SECRASO/RS, 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.

Cláusula 75ª. 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, 06 de maio de 2026.

ANTONIO JOHANN
Presidente da FESENALBA/RS

FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO
Presidente do SECRASO/RS

Assessoria SENALBA/RS Jurídica

ACESSO AS INFORMAÇÕES SOBRE A CATEGORIA PROFISSIONAL (CLÁUSULA 62ª)

O empregador deve entregar a presente planilha, devidamente preenchida, bem como a folha de pagamento do mês de julho/2026
O prazo de entrega é até **o 5º dia útil do mês de agosto/2026**, sob pena de multa prevista no §único da cláusula 62ª.

NOME	CPF	ENDEREÇO (RUA)	ENDEREÇO(Nº)	COMPLEMENTO	CIDADE	CEP	E-MAIL	CELULAR

CLÁUSULA 69ª – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL

A empresa deve distribuir entre os funcionários no mês de **MARÇO/2027** e entregar as manifestações para o SENALBA até o **dia 31 de março de 2027**, sob pena de multa de 2% sobre a folha de pagamento.

MANIFESTAÇÃO SOBRE O DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Pelo presente instrumento, prévio, individual, voluntário e expresso, apresento minha manifestação à Vossa Senhoria, na condição de minha empregadora,

( ) AUTORIZANDO

( ) NÃO AUTORIZANDO

o pagamento da contribuição sindical prevista no artigo 582 da CLT, diretamente em folha de pagamento, segundo possibilidade prevista em convenção coletiva de trabalho, a qual, conforme artigo 611-A da CLT, tem prevalência sobre a lei. O valor deve ser repassado ao SENALBA, sindicato que me representa.

A presente manifestação se refere exclusivamente a contribuição sindical, não se confundindo com a contribuição de inclusão social de que trata a cláusula 67ª da CCT.

NOME: _____

CPF _____

ENDEREÇO: _____

_____

CIDADE: _____ CEP_____

CELULAR: (___) _____ E-MAIL: _____

VALOR DA REMUNERAÇÃO DE MARÇO/2027 R$_____

CNPJ do empregador _____ DATA DE ADMISÂO _____

DATA: ____/ MARÇO / 2027

_____

Assinatura

AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR025330/2026

FEDERACAO DOS EMPREG.EM ENT.CULT.RECR.DE ASSIST.SOC. DE ORIENT. E FORM. PROF.DO EST. DO RGS, CNPJ n. **05.208.719/0001-36**, localizado(a) à Avenida Doutor Carlos Barbosa - lado par, 608, Casa, Medianeira, 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 13/03/2026 no município de Porto Alegre/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, Praia de Belas, Porto Alegre/RS, CEP 90160-090, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO, CPF n. 542.893.780-72, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 16/04/2026 no município de Porto Alegre/RS;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministerio do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR025330/2026, na data de 08/05/2026, às 10:37.

_____, 08 de maio de 2026.

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

FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO
Presidente
SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS

Recibo Eletrônico de Protocolo - 8621367

Usuário Externo (signatário): Antonio Johann
Data e Horário: 13/05/2026 16:27:15
Tipo de Peticionamento: Processo Novo
Número do Processo: 10264.203599/2026-31
Interessados:
FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Protocolos dos Documentos (Número SEI):

- Documento Principal:

- Requerimento REGISTRO- CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	8621360

- Documentos Complementares:

- Complemento Procuração SENALBA/LIVR	8621361
- Complemento Procuração SENALBA/PF	8621362
- Complemento Procuração SENALBA/PEL	8621363
- Complemento Procuração SENALBA/RS	8621364
- Complemento Procuração SENALBA/SR	8621365
- Complemento Procuração SENALBA/SA	8621366

O Usuário Externo acima identificado foi previamente avisado que o peticionamento importa na aceitação dos termos e condições que regem o processo eletrônico, além do disposto no credenciamento prévio, e na assinatura dos documentos nato-digitais e declaração de que são autênticos os digitalizados, sendo responsável civil, penal e administrativamente pelo uso indevido. Ainda, foi avisado que os níveis de acesso indicados para os documentos estariam condicionados à análise por servidor público, que poderá alterá-los a qualquer momento sem necessidade de prévio aviso, e de que são de sua exclusiva responsabilidade:

- a conformidade entre os dados informados e os documentos;
- a conservação dos originais em papel de documentos digitalizados até que decaia o direito de revisão dos atos praticados no processo, para que, caso solicitado, sejam apresentados para qualquer tipo de conferência;
- a realização por meio eletrônico de todos os atos e comunicações processuais com o próprio Usuário Externo ou, por seu intermédio, com a entidade porventura representada;
- a observância de que os atos processuais se consideram realizados no dia e hora do recebimento pelo SEI, considerando-se tempestivos os praticados até as 23h59min59s do último dia do prazo, considerado sempre o horário oficial de Brasília, independente do fuso horário em que se encontre;
- a consulta periódica ao SEI, a fim de verificar o recebimento de intimações eletrônicas.

A existência deste Recibo, do processo e dos documentos acima indicados pode ser conferida no Portal na Internet do(a) Ministerio do Trabalho e Emprego.

Senalba RS <paulo@senalba-rs.com.br>

Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR025330/2026

1 mensagem

Mediador - MTE <mediador@mte.gov.br> 19 de maio de 2026 às 17:17
Para: senalba@senalba.com

Prezado(a) Senhor(a),

Informamos a Vossa Senhoria que o instrumento coletivo transmitido pela Solicitação nº MR025330/2026 e protocolizado no Ministerio do Trabalho e Emprego sob nº 10264203599202631, foi registrado nesta Unidade do Ministerio do Trabalho e Emprego sob o número RS001208/2026.

Nesta data foi encaminhada Notificação para ciência das partes.

Atenciosamente,

SETOR DE RELAÇÕES DO TRABALHO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO DE RS/RS