

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001057/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/05/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020037/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.103036/2022-11
DATA DO PROTOCOLO: 05/05/2022

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

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

E

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL ESTACAO DA ALEGRIA LTDA., CNPJ n. 17.573.416/0001-00, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2022 a 31 de março de 2024 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos os seguintes **PISOS SALARIAIS**, devidos a partir de 01 de abril de 2022 pelo que, a partir desta data os funcionários representados pelo SENALBA/CAX não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido para jornada de 220 ou 150 horas mensais, não ultrapassando o limite máximo de 44 horas semanais.

Parágrafo único: A Instituição Empregadora pagará um dia a mais ou as horas correspondentes nos meses que contenham o 31º dia, exceto nos meses de janeiro e março.

AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL: o piso para jornada de 220 horas mensais (44 horas semanais) de R\$ 1.475,94 (Um mil, quatrocentos e setenta e cinco reais e noventa e quatro centavos) para o ano de 2022;

AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL: o piso para jornada de 150 horas mensais (30 horas semanais) de R\$ 1.313,51 (Um mil, trezentos e treze reais e cinquenta e um centavos) para o ano de 2022.

AUXILIAR DE LIMPEZA: o salário de R\$ 1.528,56 (Um mil, quinhentos e vinte e oito reais e cinquenta e seis centavos) para o ano de 2022, para jornada de 220 horas mensais, (44 horas semanais) mais adicional insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

AUXILIAR DE LIMPEZA: o salário de R\$ 1.279,16 (Um mil, duzentos e setenta e nove reais e dezesseis centavos) para o ano de 2022, para jornada de 150 horas mensais (30 horas semanais) mais adicional insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

EDUCADOR INFANTIL: Nível Superior Pedagogia e Setor Administrativo Superior completo: para jornada de 220 horas mensais, (44 horas semanais) o valor de R\$ 1.763,73 (Um mil, setecentos e sessenta e três reais e setenta e três centavos) para o ano de 2022;

EDUCADOR INFANTIL: Nível magistério e SETOR ADMINISTRATIVO superior incompleto ou tecnólogo piso da categoria SINPRE: para jornada de 220 horas mensais, o valor de R\$ 1.751,97 (um mil, setecentos e cinqüenta e um reais e noventa e sete centavos).

EDUCADOR INFANTIL e SETOR ADMINISTRATIVO: o piso para jornada de 150 horas mensais (30 horas semanais) de R\$ 1.444,87 (Um mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais e oitenta e sete centavos) para o ano de 2022.

AUXILIAR DE MANUTENÇÃO: para jornada de 220 horas mensais, (44 horas semanais) o valor de R\$ 1.475,94 (Um mil, quatrocentos e setenta e cinco reais e noventa e quatro centavos) para o ano de 2022.

COZINHEIRAS: o salário de R\$ 1.528,56 (Um mil, quinhentos e vinte e oito reais e cinquenta e seis centavos) para o ano de 2022, para jornada de 220 horas mensais, (44 horas semanais) mais adicional insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

COZINHEIRAS: o salário de R\$ 1.279,16 (Um mil, duzentos e setenta e nove reais e dezesseis centavos) para o ano de 2022, para jornada de 150 horas mensais (30 horas semanais) mais adicional insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

O piso salarial em hora/instrução no valor de R\$ 12,14 (Doze reais e quatorze centavos) para o ano de 2022, para jornada inferior a 150 horas mensais (30 horas semanais) para qualquer função.

Parágrafo único: O funcionário que exercer a função de Coordenador receberá junto com seu salário o adicional de 30% (trinta por cento) sobre o piso básico do Educador Infantil.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os funcionários integrantes da categoria profissional representadas pelo SENALBA/CAX terão os seus **vencimentos reajustados em 4% (quatro por cento), com base nos salários pagos em agosto de 2021.**

Valerá para todos os funcionários os novos pisos e não será aplicada a proporcionalidade do reajustamento.

Para o ano de 2023 os salários serão negociados e reajustados com base nos salários pagos em abril de 2022, (será feito um Termo Aditivo em 2023 com os novos pisos, proporcionalidade do reajustamento e demais cláusulas econômicas)

CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO

O reajuste salarial dos empregados será aplicado sem proporcionalidade durante o período desse acordo.

Parágrafo primeiro: Referente ao ano de 2022 fica concedido um reajuste mínimo de 4% (quatro por cento) nos salários pagos em agosto de 2021 considerando a data base da categoria e considerando o percentual de reajuste deste acordo coletivo.

Parágrafo segundo: Esta proporcionalidade não se aplica para funcionários que receberem salário com piso básico.

CLÁUSULA SEXTA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES

As antecipações salariais passíveis de compensação serão somente aquelas que forem dadas a todas as funcionárias, sendo que não serão admitidas como aumentos espontâneos ou coercitivos as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE SALARIAL

A Instituição Empregadora fica obrigada a entregar para o funcionário, no ato do pagamento de seu salário, envelope ou comprovante de pagamento salarial, contendo as parcelas salariais pagas, bem como os respectivos descontos e o valor a ser depositado no FGTS. O salário ajustado para pagamento mensal será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA OITAVA - FUNCIONÁRIOS COM SALÁRIO MISTO

O funcionário que perceber o pagamento dos seus salários de forma mista, ou seja, salário fixo mais comissão ou, ainda, salário sob comissão, assegurado o salário mínimo regional, terão garantido:

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

b) o pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, será efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses ou, se for mais vantajoso ao funcionário, nos últimos 6 (seis) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;

c) anotação na CTPS da empregada do percentual devido pelas comissões ajustadas.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam as Instituições Empregadoras autorizadas a descontar de seus funcionários, em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato, os valores relativos a empréstimos e/ou adiantamentos especiais concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sociais das associadas do SENALBA, telefonemas particulares, mensalidade do filho, aulas extras do filho, material escolar do filho, desde que tais descontos sejam autorizados pelos funcionários e por escrito. A qualquer tempo o funcionário poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

O funcionário que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 20 (vinte) dias terá o direito de receber o pagamento de salário básico igual àquele percebido pelo empregado substituído, no período de substituição, excluídas as vantagens de natureza pessoal desta.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

A Gratificação Natalina, será fornecido em dinheiro até o dia 20 de dezembro, a todos os profissionais seguindo os critérios abaixo. A GRATIFICAÇÃO será dividida entre todas as funcionárias, tendo como base 15% dos lucros anuais da empresa, dividido entre todos os funcionários com os seguintes requisitos:

a) Participar da formação continuada sendo 50hrs anuais.

b) Faltas anuais sendo: 20 ou mais faltas = 5% / até 15 faltas = 50% / até 13 faltas = 100% (sobre a porcentagem dos 15%).

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

A Empregadora pagará adicional de tempo de serviço no emprego, um bônus em cota única de R\$ 300,00 (trezentos reais) ao completar 3 anos de trabalho na empresa e R\$ 500,00 (quinhentos reais) ao completar 5 anos de trabalho na empresa.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

A prestação laboral entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia imediato será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do salário-hora normal. Neste adicional de 50% (cinquenta por cento) fica computado, para todos os efeitos legais, o adicional noturno de 20% (vinte por cento) e a contagem reduzida da hora noturna de 60 (sessenta) minutos, para 52 minutos e 30 segundos estabelecidos no art. 73 da CLT.

No caso de haver prestação laboral extraordinária, no todo ou em parte, entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia imediato, o pagamento deste trabalho extraordinário será acrescido, sobre o valor do salário-hora noturno acima fixado, o adicional de horas extras em quantia equivalente a 100% (cem por cento) na forma do inciso XVI, do art. 7º da Constituição Federal.

O pagamento do adicional noturno fixado no “*caput*”, bem como o pagamento do adicional de horas extras, deverá ser feito isolado e discriminadamente.

Noite do Pijama: O empregador que realizar a “noite do pijama” pagará aos funcionários que participarem da atividade, o valor-hora recebido, acrescido de horas extras de 50% (cinquenta por cento) mais adicional noturno, conforme a Lei.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REFEIÇÕES

A Instituição Empregadora poderá oferecer “Auxílio Alimentação” para seus funcionários, cujo valor mensal não poderá ser inferior a R\$ 350,00 (trezentos reais), o qual possui caráter indenizatório conforme preceitua a OJ nº 413 da SBDI-1 do TST.

A Instituição Empregadora poderá oferecer alimentação para seus funcionários no local de trabalho, sem quaisquer custos, o qual possui caráter indenizatório e não pode ser considerado *salário in natura* para nenhum efeito legal ou trabalhista.

O Bônus Alimentação: será fornecido a todo o trabalhador, com jornada de oito horas e quarenta e oito minutos (trabalhar o dia todo) que passar pelo período de experiência até o final do contrato de trabalho.

Turnos parcial fica facultado o bônus alimentação seu pagamento.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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" poderá ser substituído pelo "Vale-Combustível", mantendo-se o caráter de parcela indenizatória, e que o valor seja limitado ao valor devido de vale-transporte, autorizando-se o desconto de 6% (seis por cento) do salário básico dos empregados, àqueles que forem admitidos a partir da vigência da convenção coletiva ou que já recebam o vale-transporte e manifestem, por escrito, a concordância na substituição.

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

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

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

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

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

A Entidade Empregadora concederá auxílio funeral, no caso de morte da (o) funcionária(o), pago ao seu cônjuge, dependente ou familiar responsável pelos atos funerais, para subsídio do mesmo, correspondente ao valor de um salário normativo da função exercida pela falecida(o).

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-CRECHE

As ESCOLAS DE EDUCAÇÃO INFANTIL que tiverem mais de 30 (trinta) funcionárias, com mais de 16 (dezesesseis) anos de atividade, deverão conceder gratuitamente uma vaga aos filhos das funcionárias com idade de até 06 (seis) anos incompletos.

O benefício de que trata esta cláusula tem natureza indenizatória e não integra o salário para qualquer efeito, bem como não tem incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

É obrigatório manter horário de amamentação em dois períodos, conforme a Lei, até o 6º (sexto) mês da criança, para atender às suas necessidades.

Os empregadores que tiverem em seu quadro de empregados, funcionárias mulheres com filhos de até a idade limite de corte disponibilizara a empregadora a vaga na própria escola, pagando 50% do valor da mensalidade, sendo ela respectivo a idade da criança, conforme a tabela de valores do ano.

Caso a funcionária queira pagar em horas trabalhadas os 50% da mensalidade da escola do seu filho, ela pode obter desconto no valor, sendo respectivo ao número de horas feitas para pagamento, sendo assim: até nove horas extras - não possui porcentagem de desconto e continua pagando os 50% restantes da bolsa. De nove horas até treze horas - paga 50% do restante do valor e acima de treze horas extras fica totalmente isento de qualquer valor de mensalidade. As horas acima disso serão pagas como horas extras normais e não irá para banco de horas, ou seja, caso seja feito acima de treze horas mensais não será acumulativo para o próximo mês.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa da empregadora, esta fica obrigada a entregar para o funcionário, mediante recibo, aviso prévio comunicando: 1 - a rescisão do contrato de trabalho se, por justa causa, o(s) motivo(s), sob pena desta, em qualquer hipótese, converter-se em despedida imotivada; 2 - dispensa do cumprimento do aviso prévio; 3 - cumprimento do aviso prévio e horário do seu cumprimento; 4 - local data e horário do pagamento das parcelas rescisórias; 5 - entrega da CTPS para atualização, contra recibo. No caso do funcionário recusar-se a dar recibo à Empregadora na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na Instituição, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, se não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo Sindicato Profissional para elidir qualquer pena.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho bem como a homologação da rescisão do contrato de trabalho, seja na empresa ou no Sindicato será efetuado até o 10º (décimo) dia do término do contrato, sob pena da empregadora responder por multa equivalente a 1 (um) salário do funcionário. - O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho, inclusive a multa do FGTS, quando for o caso, bem como a homologação da rescisão do contrato

de trabalho, seja na empresa ou no Sindicato será efetuado até o 10º (décimo) dia do término do contrato, sob pena da empregadora responder por multa equivalente a 1 (um) salário do funcionário por atraso até 30 (trinta) dias, e mais a quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) do mesmo salário por dia de atraso a partir do 30º (trigésimo) dia de atraso, limitada ao valor máximo de 4 (quatro) salários mensais do empregado, salvo se o pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado. Erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência. No ato do pagamento das verbas rescisórias, a Empregadora deverá entregar, para ter direito a assistência sindical, os seguintes documentos: 1 - apresentação da carta-aviso (aviso prévio). 2 - Recibo de quitação padronizado oficialmente em 5 (cinco) vias; 3 - Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizados; 4 - Guias de Recolhimentos (GR) do FGTS com os respectivos depósitos nos últimos 3 (três) meses, bem como a comprovação do depósito de 40% (quarenta por cento) devida pela rescisão; 5 - Relação de funcionários e o extrato do FGTS atualizado; 6 - CTPS da empregada devidamente atualizada; 7 - seguro-desemprego - CD; 8 - exame médico admissional 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) Observação: No caso da funcionária receber remuneração variável (horas extras, adicional noturno, comissões, etc.) a Empregadora deverá elaborar no verso do recibo de quitação demonstrativo destas parcelas nos últimos 6 (seis) meses para demonstrar o cálculo das integrações feitas no salário do funcionário. As homologações das rescisões contratuais serão feitas na sede do SENALBA Caxias, observando o prazo do art. 477 da CLT para pagamento das verbas rescisórias, podendo a homologação acontecer após esse prazo, o que não acarretará o pagamento da multa pelo empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS

No ato do pagamento das verbas rescisórias a Empregadora deverá entregar para o funcionário, a relação de seus salários relativos ao período de trabalho, para fins da seguridade social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O funcionário dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede à data de sua correção salarial terá direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a um salário mensal, na forma do artigo 9º da Lei 7.238/84. Considerar também os dias de aviso prévio adicional conforme lei 12.506/11 para quem tem mais de 1 (um) ano de registro em carteira, que também antecedem o período impeditivo para mais de 30 (trinta) dias.

Parágrafo primeiro: O funcionário que pedir demissão e que comprovar novo emprego, será dispensada do cumprimento do aviso prévio e do pagamento do mesmo, como também se for demitido com aviso prévio trabalhado e conseguir emprego na vigência do mesmo.

Parágrafo segundo: Para efeito desta cláusula nos pedidos de demissão, a demitida deverá trabalhar até o 10º (décimo) dia (data da demissão), se for exigido pelo empregador no ato da entrega do Aviso (o empregador deverá fazer uma ressalva no pedido de demissão apresentado pelo funcionário junto com a comprovação de novo emprego, e as duas partes deverão assinar). A não manifestação do empregador caracteriza-se como aceita a dispensa do cumprimento dos 10 (dez) dias de aviso prévio trabalhado sem recebimento do mesmo.

Parágrafo Terceiro: O aviso prévio adicional será de 3 (três) dias a cada ano trabalhado. Nas demissões com aviso prévio trabalhado será sempre de 30 (trinta) dias e os demais serão indenizados. Nos pedidos de demissão não terá aviso prévio superior a 30 (trinta) dias.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

O funcionário poderá realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando ao aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensada para tanto pela respectiva empregadora.

OBS: Será feita a troca de todos os dias de formação contínua pela extensão dos feriados durante todo o ano. Sendo assim, caso uma funcionária não participe de uma formação, no próximo feriado vai ser descontada a extensão.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GESTANTE

A funcionária gestante, a mãe adotante ou que detenha guarda judicial de crianças, têm assegurada a estabilidade provisória no emprego ou salários correspondentes, até a criança completar 05 meses e quinze dias de vida.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - APOSENTADORIA

O funcionário que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar à sua empregadora, por escrito, que falta 18 meses (um ano e meio) para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitida, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial. Perderá este direito a funcionária que comunicar sua intenção e não concretizá-la no prazo estipulado ou que de próprio punho na presença do sindicato solicite a revogação deste direito.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO, FLEXIBILIZAÇÃO E REMUNERAÇÃO

As horas dispendidas pelos funcionários para a realização das reuniões pedagógicas, quando realizados além da jornada de trabalho do funcionário, será pago com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) ao valor da

hora normal, limitada ao número de 5 (cinco) horas mensais, ultrapassando essa quantidade, o acréscimo será de 100% (cem por cento) ao valor da hora normal.

Em caso de festas ou atividades eventuais da ESCOLA em dia de DOMINGO, como forma de contraprestação ao pagamento, poderá a empregadora optar em: **a)** pagar uma quantidade mínima de 6 (seis) horas extras com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, ou **b)** conceder o dobro de horas trabalhadas naquele dia, em forma de folga ao empregado, dentro do mês.

A escola de educação infantil (privadas) poderão adotar regime de compensação horária com o prazo final até um ano, não poderá ser ultrapassada em até 02 (duas) horas. Havendo rescisão, no caso do funcionário encontrar-se em débito com a jornada de trabalho, as horas serão abonadas em 50% (cinquenta por cento) pela empregadora, mas se pedir demissão, as horas faltantes serão descontadas no valor normal nas verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

O teletrabalho poderá ser solicitado pelo empregador a qualquer momento, não será analisado por tarefa e sim por hora. O funcionário deverá registrar numa planilha ou tirar prints de início e fim da plataforma que foi contatado para fins de registro de horas. Estas horas serão abonadas do banco de horas com acréscimo de 50%.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TELETRABALHO

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

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

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

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

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

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES DE TRABALHO AJUSTADAS

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

ARMÁRIO PARA GUARDA DOS PERTENCES PESSOAIS - A escola deverá disponibilizar um armário individual com chave para guarda dos pertences pessoais dos funcionários, durante a prestação laboral, sem quaisquer ônus para as mesmas.

ABONO DE FALTA – Assegura-se o direito à ausência remunerada, conforme segue:

a) ACOMPANHAMENTO MÉDICO DE MENOR: Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1,5 (um dia e meio) por semestre à (ao) funcionária(o), para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno. Obs.: O atestado de funcionária deverá ser entregue no mesmo prazo.

b) FALECIMENTO: A(o) funcionária(o) terá faltas abonadas, em caso de falecimento de familiares, na seguinte proporção: *cônjuge ou companheiro(a), pai, mãe, filhos: 5(cinco) dias úteis*

Irmãos, netos, sobrinho, avós, 3 (três) dias úteis;

Bisnetos, tios, sobrinhos, primos: 1(um) dia útil consecutivo.

c) CASAMENTO/UNIÃO ESTÁVEL(registrado por escritura pública): terá falta abonada por 5 (cinco) dias úteis consecutivos.

d) DOAÇÃO DE SANGUE: 1 (um) dia por ano.

e) ALISTAMENTO MILITAR E ELEITORAL:2 (dois) dias consecutivos.

f) ACIDENTE DO TRABALHO (CAT): conforme atestado médico.

g) COMPARECIMENTO EM JUÍZO: conforme comprovante judicial.

h) LICENÇA PATERNIDADE: Os empregadores concederão a seus empregados, por ocasião de nascimento de filho, licença-maternidade remunerada de 07 (sete) dias.

i) SAQUE DO PIS: Os empregadores dispensarão seus empregados neste dia duas horas de intervalo, limitado ao máximo de 2 (duas) horas, sem prejuízo salarial, para o saque das parcelas do PIS.

EDUCADOR INFANTIL- A Instituição Empregadora dispensará das atividades laborais os Educadores, bem como os demais trabalhadores no dia 15 (quinze) de outubro - DIA DO EDUCADOR INFANTIL, sendo que poderá ser móvel, de maio até outubro, com a negociação livre e direta entre empregador e funcionário. Se houver compensação das horas, as mesmas serão pagas como horas extras.

QUALIFICAÇÃO PARA A FUNÇÃO-Para a função de EDUCADOR INFANTIL é imprescindível à apresentação da HABILITAÇÃO para o exercício do cargo conforme a exigência legal.

SINDICATO DA CATEGORIA - A empregadora no ato da admissão da funcionária terá que informar os benefícios que o SENALBA oferece e apresentar uma cópia do Acordo Coletivo de Trabalho para que o

recém-admitido tenha conhecimento do Sindicato representativo da categoria profissional e de seus benefícios.

A escola disponibilizará para os educadores infantis 30 (trinta) minutos por semana para realização do planejamento das atividades com coordenação ou em grupos ou individuais, sendo que tal período será durante a jornada de trabalho.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORME

Quando a Empregadora exigir o uso de uniforme no trabalho deverá fornecê-lo gratuitamente para a funcionária, sendo proibida a cobrança de valores da empregada, porém, é lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, sem qualquer indenização ou valor devido pela empresa.

Em caso de demissão, no ato da assinatura dos documentos legais rescisórios, deverá o trabalhador devolver o uniforme.

Parágrafo único. No não cumprimento do caput, será descontado o valor de R\$ 100,00 (cem reais) do trabalhador.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RAIS

A Instituição Empregadora deverá fornecer ao SENALBA/CAX, 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.

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DIRETORES DO SENALBA/CAX.

Serão dispensadas da assinatura ou registro de frequência ao trabalho, as diretoras do SENALBA/CAX, quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do

salário ou do tempo de serviço, mediante comunicação antecipada de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação do ato realizado no mesmo prazo após o retorno ao trabalho.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COLABORAÇÃO DOS EMPREGADOS (AS) AO SENALBA/CAX

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

Os Recolhimentos dos valores arrecadados em favor do Sindicato Acordante serão efetuados mediante depósito bancário na conta corrente do SENALBA. Tais recolhimentos serão efetuados até dia 10 (dez) de cada mês.

O sindicato dos empregados consigna que conforme deliberado na assembleia da categoria profissional e assegurado o direito de oposição pelo empregado, manifestando individualmente e presencial em três vias e por escrito na sede do Senalba Caxias avenida Júlio de Castilho 2020, edifício Jaguaribe sala 605, em até 10 dias da publicação pela entidade laboral do extrato do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Os prazos de direito de oposição vão ocorrer do dia 05 de maio de 2022 a 15 de maio de 2022. Para o ano de 2023 o prazo se inicia do dia 01 de abril até o dia 10 de abril de 2023.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA PENAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL SINPRÉ

As empresas abrangidas pela presente Convenção representadas pelo Sindicato Econômico – SINPRÉ, recolherão aos cofres do SINPRÉ uma contribuição para custeio de suas despesas, a importância de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado existente na folha de cada empresa em 1º de abril de 2020.

Os recolhimentos serão processados em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira de 25,00 (vinte e cinco reais) até 20 de novembro de 2020 e a segunda de 25,00 (vinte e cinco reais) até 20 de fevereiro de 2021;

As empresas que não possuírem empregados recolherão em parcela única, o valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) até 20 de novembro de 2020.

As empresas que forem associadas ao SINPRÉ e que estejam em dia com as suas mensalidades, poderão recolher os valores com uma redução correspondente ao percentual de 30% (trinta por cento) do valor devido na sua integralidade.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PREÂMBULO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem como pressupostos a ordem econômica solidária em que funcionárias e empregadoras tornam-se parceiras na busca do desenvolvimento empresarial, assegurado os princípios da dignidade da pessoa, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a auto-regulamentação como direito reflexivo das categorias econômicas e profissionais, bem como a solução pacífica dos conflitos individuais de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIREITOS E DEVERES

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA

A Instituição Empregadora que descumprir obrigação de fazer prevista em Lei, bem como aquelas constantes do presente ato normativo, pagará para o funcionário prejudicada multa equivalente a 10% (dez por cento) do seu salário básico.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Durante os 30 (trinta) dias de vigência que antecede a data base do acordo, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho, o Sindicato Profissional ficará, automaticamente, autorizado a instaurar o competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho.

CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO

Presidente

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

ALINE PUTTOW

Empresário

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL ESTACAO DA ALEGRIA LTDA.

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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