**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001800/2022
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/06/2022
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR028873/2022
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.107775/2022-69
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/06/2022

**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 MAOZINHAS MAGICAS LTDA, CNPJ n. 32.201.771/0001-33, 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 junho de 2022 pelo que, a partir desta data os funcionários representados pelo SENALBA/CAX não poderão receber salário inferior à hora estabelecida para jornada de 220 ou 150 horas mensal, 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.

| FUNÇÃO | Carga horária | Junho | Julho | Agosto | Setembro |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Auxiliar de desenvolvimento infantil | 220hs | R$ 1.496,76 | R$ 1.526,70 | R$ 1.557,23 | R$ 1.588,37 |
| | 150hs | R$ 1.325,20 | R$ 1.351,70 | R$ 1.378,73 | R$ 1.406,30 |
| Auxiliar de Limpeza | 220hs | R$ 1.496,76 | R$ 1.526,70 | R$ 1.557,23 | R$ 1.588,37 |
| | 150hs | R$ 1.295,28 | R$ 1.321,19 | R$ 1.347,61 | R$ 1.374,56 |
| Educador Infantil e Setor Administrativo | 220hs | R$ 1.784,59 | R$ 1.820,28 | R$ 1.856,69 | R$ 1.893,82 |
| Educador Infantil Nível Superior com Pós-graduação | 220hs | R$ 1.957,30 | R$ 1.996,45 | R$ 2.036,38 | R$ 2.077,11 |
| Educador Infantil Nível Superior Pedagogia e Setor Administrativo | 220hs | R$ 1.899,73 | R$ 1.937,72 | R$ 1.976,47 | R$ 2.016,00 |
| Auxiliar de Manutenção | 220hs | R$ 1.496,76 | R$ 1.526,70 | R$ 1.557,23 | R$ 1.588,37 |
| Cozinheiras | 220hs | R$ 1.611,89 | R$ 1.644,13 | R$ 1.677,01 | R$ 1.710,55 |
| | 150hs | R$ 1.381,63 | R$ 1.409,26 | R$ 1.437,45 | R$ 1.466,20 |
| Piso salarial em hora/instrução | | R$ 12,32 | R$ 12,57 | R$ 12,82 | R$ 13,08 |

**OBS:** O piso salarial em hora/instrução, é para jornada inferior a 150 horas mensais (30 horas semanais) para qualquer função.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os funcionários integrantes da categoria profissional representadas pelo SENALBA/CAX terão os seus vencimentos reajustados em **12% (doze por cento)**, com base nos salários pagos em junho de 2021, **divididos em 4 (quatro) parcelas: 6% (seis por cento) em junho, 2% (dois por cento) em julho, 2% (dois por cento) em agosto e 2% (dois por cento) em setembro.**

**Para o ano de 2023 os salários serão negociados e reajustados com base nos salários pagos em junho 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 admitidos após 01.04.2021 até 31.03.2022 será calculado proporcionalmente ao mês de admissão, seguindo a tabela abaixo:

| ADMISSÃO | PERC. JUNHO | PERC. JULHO | PERC. AGOSTO | PERC. SETEMBRO |
|---|---|---|---|---|
| Abril de 2021 | 6% | 2% | 2% | 2% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Maio de 2021 | 5,50% | 1,87% | 1,87% | 1,87% |
| Junho de 2021 | 5% | 1,70% | 1,70% | 1,70% |
| Julho de 2021 | 4,5% | 1,53% | 1,53% | 1,53% |
| Agosto de 2021 | 4% | 1,36% | 1,36% | 1,36% |
| Setembro de 2021 | 3,5% | 1,19% | 1,19% | 1,19% |
| Outubro de 2021 | 3% | 1,02% | 1,02% | 1,02% |
| Novembro de 2021 | 2,5% | 0,85% | 0,85% | 0,85% |
| Dezembro de 2021 | 2% | 0,68% | 0,68% | 0,68% |
| Janeiro de 2022 | 1,5% | 0,51% | 0,51% | 0,51% |
| Fevereiro de 2022 | 1% | 0,34% | 0,34% | 0,34% |
| Março de 2022 | 0,5% | 0,17% | 0,17% | 0,17% |

**Parágrafo único**: Esta proporcionalidade não se aplica para funcionários que perceberem 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, 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.

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.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

## Gratificação de Função

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA

O funcionário que exercer também a função de receber mensalidades terá direito mensalmente, a título de quebra de caixa, à quantia equivalente a 10% (dez por cento) sobre o respectivo salário básico. Fica

ressalvado o direito da empregada que já receber este adicional em percentual ou valor superior ao ora ajustado.

## Outras Gratificações

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REGRAS ESTABELECIDAS PARA GRATIFICAÇÃO

A empresa Escola Mãozinhas Mágicas Ltda., estabelece abaixo algumas regras para o pagamento da gratificação, que será pago às educadoras infantis, coordenadora, cozinheira e auxiliar de limpeza:

1) O valor de R$ 100,00 (cem reais) será concedido em dinheiro, todos os meses até o dia 15 de cada mês, para cada funcionária da Escola, que não tiverem nenhuma falta ou atraso superior a 5 (cinco) minutos.

2) As horas extras trabalhadas durante atividades, reuniões ou eventos da Escola, serão controlados através do banco de horas (já existente), as quais serão pagas em folha ou através de folgas, combinadas com antecedência de 07 dias, desta forma, as funcionárias não perderão a gratificação.

3) As folgas deverão ser agendadas com no mínimo 07 dias de antecedência; podendo ser abatidas as horas extras, conforme banco de horas;

4) O valor da gratificação que não for pago, será rateado entre as demais educadoras infantis, ficando estabelecido, que no caso de faltas, os alunos da turma que estiverem sem profissional, deverão ser acolhidos integralmente pelas turmas em que mais se aproximarem as faixas etárias. No caso de haver mais de uma gratificação não paga, o montante será divido entre todas as que cumpriram as regras estabelecidas durante o mês correspondente.

5) O valor da gratificação não paga à coordenadora pedagógica, coordenadora administrativa, cozinheira ou auxiliar de limpeza, não será dividido entre as demais funcionárias (educadoras infantis).

6) Cada funcionária tem direito a 01 (um) atestado de 02 (duas) horas, à cada 06 (seis) meses, não perdendo a bonificação e nem descontado do banco de horas extras

## Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS

Consideram-se serviços inadiáveis ou imperiosos, os casos oriundos de situações de catástrofes alheias a vontade do empregador, como por exemplo: enchentes, alagamentos, vendaval, ou por eventual mudança de endereço que necessite da colaboração de todos, nestes casos, a jornada laboral excedente há 8 (oito) horas será remunerada com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora da respectiva funcionária.

## Adicional de Tempo de Serviço

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

A Empregadora 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 funcionário que, a partir de 01 de abril de 1975, completar 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. Ficam ressalvados os direitos dos funcionários que já percebem adicional de tempo de serviço mais vantajoso do que o ora ajustado.

## Adicional Noturno

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - REFEIÇÕES

A Instituição Empregadora poderá oferecer "Auxílio Alimentação" para seus funcionários, sendo benefício de concessão facultativa, cujo valor diário não poderá ser inferior a R$ 15,00 (quinze 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.

A Instituição Empregadora que não fornecer "Auxílio Alimentação" ou alimentação gratuita para seus funcionários no local de trabalho se obriga a conceder um intervalo para refeição e descanso ao empregado não inferior a 2 (duas) horas para jornada de 08 (oito) horas diárias de trabalho ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Para a Instituição que fornece refeição gratuita no local de trabalho ou “Auxílio Alimentação” nos moldes previstos nesta Convenção, concederá o intervalo de refeição e descanso do seu funcionário a combinar entre as partes, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornada superiores a seis horas, sendo que este intervalo não estará à disposição da empregadora.

Em caso de festas, reuniões pedagógicas ou atividades eventuais da empresa em período noturno (após expediente normal), a empregadora se obriga fornecer alimentação de forma gratuíta ao trabalhador, quando a permanência se der em período igual ou superior a duas horas.

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL

O Vale – Transporte (Lei n.º 7.418 de 16-12-1985 que “Institui o Vale-Transporte e dá Outras Providências”) será totalmente custeado pela empregadora, isto é, não haverá o desconto mensal (6%).

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 OITAVA - 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 subsidio do mesmo, correspondente ao valor de um salário normativo da função exercida pela falecida(o).

**Auxílio Creche**

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-CRECHE**

As ESCOLAS DE EDUCAÇÃO INFANTIL que tiverem mais de 30 (trinta) funcionárias, com mais de 16 (dezesseis) 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 um filho de até a idade limite de corte disponibilizaram a empregadora a vaga na própria escola, sem nenhuma mensalidade e para os demais filhos com idade de limite de corte disponibilizaram a empregadora a vaga na própria escola pagando 60% do valor da mensalidade. Caso não tiver falta dentro do mês a escola dará mais 10% sobre o desconto já existente. Será cobrado das funcionárias a matrículas para o ano subsequente de todos os filhos/as.

Todos os funcionários após 1 ano de trabalho terão o direito de a 60% da vaga integral para 1 filho em idade compreendida entre (0 a 5 anos e 11 meses), desde que tenham a vaga disponível.

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

**Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 (trigéssimo) 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

Parágrafo primeiro: MAGISTERIO - Fica condicionado no mês de dezembro um reajuste de um bônus 0,60% para todos os trabalhadores que conseguirem ter 100% (cem por cento) de participação em cursos sobre educação infantil, palestras e formações terão direito a 0,60%. Este controle será feito por atas assinadas pelos presentes, certificados e pelo controle dos pontos eletrônicos ou por prints feitos por vídeo conferencia organizados pela escola conforme cronograma (40 horas online- 20 horas presenciais)

Parágrafo segundo: COZINHEIRA, AUXILIARES, ADIMINISTRATIVO - Fica condicionado no mês de dezembro um reajuste de um bônus 0.60% para todos os trabalhadores que conseguirem ter 100% (cem por cento) de participação em cursos (referentes as suas funções), palestras e formações terão direito a 0,60%. Este controle será feito por atas assinadas pelos presentes, certificados e pelo controle dos pontos eletrônicos ou por prints feitos por vídeo conferencia organizados pela escola conforme cronograma da clausula (40 horas online- 20 horas presenciais)

Parágrafo terceiro: Pedagogia - Fica condicionado no mês de dezembro um reajuste de um bônus 0,60% para todos os trabalhadores que conseguirem ter 100% (cem por cento) de participação em cursos (cursos de educação infantil), palestras e formações terão direito a 0,60%. Este controle será feito por atas assinadas pelos presentes, certificados e pelo controle dos pontos eletrônicos ou por prints feitos por vídeo conferencia organizados pela escola conforme cronograma da clausula (40 horas online- 20 horas presenciais)

Parágrafo quarto: Pós-graduação -Fica condicionado no mês de dezembro um reajuste de um bônus 0,60% para todos os trabalhadores que conseguirem ter 100% (cem por cento) de participação em cursos, palestras e formações (na área da educação infantil) terão direito a 0,60%. Este controle será feito por atas assinadas pelos presentes, certificados e pelo controle dos pontos eletrônicos ou por prints feitos por vídeo conferencia organizados pela escola conforme cronograma. (40 horas online- 20 horas presenciais)

As formações serão realizadas por diversas instituição educacionais de forma a complementar a formação de toda a equipe de forma igualitária com todas as funcionárias da mesma. Os assuntos são pertinentes a área de educação e saúde. Os profissionais escolhidos são conforme pesquisa realizada com a equipe e seus interesses.

Todas as categorias da Instituição estudam da mesma forma dentro das formações, pois entende-se que educadores somos todos nós. Desta forma, o aprender fica atrelado a tudo que ocorre dentro do âmbito escolar. Entende-se que a construção do aprendizado é constante e intransferível.

## Normas Disciplinares

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGRAS E FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

1) **Chegada:** o funcionário ao chegar à escola deve dirigir-se diretamente para seu ambiente de serviço devendo estar com sua camiseta do uniforme, usando máscara (trocar a cada 2h ou sempre que precisar), usando a viseira, o pro pé, o avental, e o manguito, e estando no seu horário de entrada, iniciar sua jornada.

2) **Plano de Contingência:** ter conhecimento do plano de contingência e segui-lo.

**3) Refeições das crianças:** as educadoras deverão acompanhar as crianças até o refeitório e buscá-las. Na hora do lanche deverão organizar e orientar, tal ação.

4) **Refeições:** o funcionário fica autorizado a comer toda a alimentação que a escola disponibilizar para as crianças, horário do almoço e/ou lanche. É desaconselhável ingerir alimentos diferentes dos fornecidos as crianças em sua frente. Caso a funcionária queira comer algo diferente, deverá fazer no seu intervalo e/ou em separado para que as crianças não vejam.

~~C~~aso o funcionário queira tomar um café ou suco ou chá, e até mesmo fazer um lanche exclusivo, o mesmo deverá trazer de sua casa ou dividir o valor entre os funcionários que se reúnem para comprar algo.

Bebidas poderão ser consumidas em sala de aula (líquidos quentes, devem ter maior atenção, pois a o risco de queimaduras.

Fica proibido sair da sala e deixar a criança sozinha para que a funcionária possa se alimentar fora do seu horário de descanso.

5) **Celular:** o uso do celular é proibido para ligações e redes sociais durante o horário de serviço. O telefone da escola fica disponível para recados caso seja necessário em qualquer momento.

As educadoras podem utilizar seu celular particular para bater fotos ou fazer vídeos das atividades pedagógicas.

~~6)~~ **Roupas e calçados:** a escola possui camiseta com logo, o uso é obrigatório. A mesma disponibiliza avental para as educadoras, e jaleco e touca e para a cozinheira e para a higienizadora. Os mesmos devem ser utilizados diariamente. Evitar o uso de chinelos ou sandálias, devido ao risco de queda ou torções. A cozinheira e a auxiliar de limpeza estão proibidos de usar calçados abertos, pelo risco do ambiente e dos produtos que utilizam.

7) **Cabelos e adereços:** o cabelo das educadoras, cozinheira e auxiliar de limpeza devem permanecer presos. O uso de brincos deve ser limitado a um tamanho próximo a orelha para que não haja risco da criança puxar e machucar a educadora. Assim como anéis e pulseiras não são recomendados para que as mesmas não se machuquem. As unhas devem ser curtas para que ao toque na criança, não ocorra arranhões ou machucaduras, bem como, nas trocas das fraldas. A cozinheira e higienizadora não poderão ter as unhas pintadas e não deverão fazer uso de nenhum adereço.

8) **Hora da folga (descanso):** o mesmo pode ser dentro da escola se assim for o desejo da funcionária, porém não deve ser no seu ambiente de serviço como na sala, com as crianças em horário de soninho. Permanecer em algum local agradável, para tal momento.

9) **Livro ponto:** o mesmo deve ser preenchido corretamente todos os dias (entrada, intervalo e saída), sem rasuras e de caneta azul. Atestados devem ser entregues a direção em até 48h para que os mesmos sejam processados junto à contabilidade.

10) **Reunião Pedagógica:** ocorrerá sempre que houver necessidade e programado com antecedência, para todos os funcionários da escola, sendo a presença imprescindível. Caso o funcionário não possa participar, comunicar a direção com brevidade.

11) **Limpeza e manutenção das salas:** cada funcionário é responsável pela limpeza diária de sua área de trabalho tal como, o pó de um móvel superior, como uma bancada de uso diário, passar uma vassoura na sala, passar um paninho com álcool nas mesas após as atividades, tirar o lixo no final do dia e erguer as cadeiras para facilitar a limpeza no dia seguinte.

Caso alguma criança urine no chão ou vomite, a auxiliar de limpeza é chamada para a limpeza enquanto a educadora auxilia a criança.

Zelar pelo patrimônio da escola, bem como, materiais e produtos.

12) **Saídas da sala:** não são permitidas saídas da sala de aula para outras salas, deixando as crianças sozinhas. Se for preciso se ausentar, solicitar que alguém da direção fique no lugar da educadora em sua sala. A turma da educadora não poderá ficar sozinha.

13) **Brinquedos:** os brinquedos e caixas com os mesmos não devem ser retirados das prateleiras pelas crianças e nem guardados por crianças. As educadoras são responsáveis por tais materiais e pela conservação dos mesmos, assim como dos livros.

14) **Pátio:** é de responsabilidade da educadora o cuidado e zelo das crianças no momento do pátio, não devendo a mesma delegar tal função para outra criança ou outro funcionário. As atividades livres e orientadas no pátio são de responsabilidade da titular da turma. Sendo assim, o mesmo não deve se afastar, neste período, deste local ou ainda ficar conversando com os colegas.

15) **Planejamento Pedagógico:** a educadora tem um dia certo da semana e turno conforme combinação prévia, para deixar o planejamento diário (observação e cadernos de chamada preenchidos integralmente e completos). Os mesmos devem ser entregues semanalmente conforme combinado. Assim como projetos conforme combinação prévia.

16) **Entrada e liberação de crianças:** nenhum funcionário pode receber as crianças na escola em estado febril, assim como fora do horário, sem atestado médico ou autorização da direção. Do mesmo modo, a criança somente poderá ser liberada por um funcionário da escola, mediante comprovação e/ou autorização do responsável.

17) **Redes sociais x família de criança:** A instituição não aconselha que os funcionários tenham acesso as redes sociais das famílias das crianças, assim como o contato telefônico e whatsApp, para que a identidade de ambos seja preservada. Outra questão a ser evitada, é que as famílias poderão requerer informações fora do horário de serviço da educadora e da colaboradora, e não cabe aos funcionários, tal função, após o horário de serviço.

18) **Acesso as famílias e visitantes na escola:** solicitar autorização da direção para o acesso das famílias e/ou visitantes na escola, pois serão priorizados, os atendimentos de forma remota e/ou após a saída das crianças, a fim de evitarmos circulação de pessoas na escola, conforme Plano de Contingência, preservando a imagem e a confiabilidade da Escola.

19) **Orientações Gerais**: As educadoras e colaboradoras serão orientadas e receberão sugestões de atividades, via mídias sociais. As mesmas deverão ser lidas e/ou respondidas pelas funcionárias, em horário comercial.

20) **Auxílio Transporte:** O fornecimento do vale combustível ou transporte fretado (van) não terá desconto de nenhuma natureza no salário do funcionário e nem se incorporará à remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e ao FGTS.

21) **Auxílio-Creche:** as colaboradoras com UM filho (a) de até a idade limite de corte disponibilizarão de vaga na própria escola, sem nenhuma mensalidade anual. E para os demais filhos com idade de limite de corte disponibilizarão de vaga na própria escola, sendo pago pela colaboradora 60% do valor da mensalidade. Caso não tiver falta dentro do mês a escola dará mais 10% sobre o desconto já existente. Será cobrado das funcionárias a rematrículas para o ano subsequente de todos os filhos/as. Os valores sobre as atividades extras e eventos são de responsabilidade de cada colaboradora.

**Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GESTANTE**

A funcionária gestante, a mãe adotante ou que detenha guarda judicial de crianças, têm assegurada a estabilidade provisória no emprego ou salários correspondentes, desde a confirmação da gravidez e até 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno ao trabalho.

**Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 a concretizar 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 OITAVA - JORNADA DE TRABALHO, FLEXIBILIZAÇÃO E REMUNERAÇÃO**

Durante estado de calamidade pública, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. A compensação de tempo para recuperação do período

interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

O sistema de jornada acima estabelecido deverá estar disponível ao controle e fiscalização pela respectiva funcionária.

Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre durante a jornada de trabalho, dispensa à prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho, mas o funcionário terá que receber os EPI's necessários para a realização da tarefa (incluindo luvas e máscaras também para quem trabalhar no berçário).

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

Nos estágios curriculares obrigatórios na área da educação deverá ser usado o regime de compensação de horas entre o empregado e o empregador.

Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da Empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o funcionário terá direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8 (oito) horas diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 100% (cem por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. Caso do funcionário encontrar-se em débito com a jornada, as horas serão abonadas pela empregadora, mas se pedir demissão, as horas faltantes serão descontadas no valor normal nas verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

As escolas poderão diluir ou compensar o mesmo número de horas trabalhadas pelos funcionários por ocasião de festas, jornadas pedagógicas e comemorações, em dias úteis inseridos nos intervalos entre feriados e fins ou início de semana, ou ainda, compensando em outro dia útil dentro do mesmo ano de referência.

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 e garantir 1 (um) dia de folga dentro do mesmo mês; ou, **b)** conceder 2 (dois) dias de folga ao empregado, dentro do mesmo mês trabalhado.

A escola de educação infantil (privadas) poderão adotar regime de compensação horária com o prazo final até dezoito meses em períodos de epidemia, hipótese em que a duração normal diária 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 acrescimento de 50%.

O critério da contagem para efeito de compensação de horas junto ao banco de horas, será o de "horas por horas" mantendo-se o salário, pago integralmente pelo empregador, observando horas geradas no período do Covid -19, nos setes dias da semana, independente se houver descanso semanal remunerado ou feriado.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TELETRABALHO**

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

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 empregado). 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 TRIGÉSIMA - 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 oficializadas, 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 –** As funcionárias poderão deixar seus pertences juntamente com elas em suas salas em lugar apropriado.

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

**a) <u>ACOMPANHAMENTO MÉDICO DE MENOR:</u>** 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: 4(quatro) dias uteis***

*- irmãos, netos, tios, avós, 3 (três)*dias úteis;

*- bisnetos, sobrinhos, primos: 1(um)*dia útil consecutivo.

**c) CASAMENTO/UNIÃO ESTÁVEL**(registrado por escritura pública):terá falta abonada por 4 (quatro) 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 março até outubro, com a negociação livre e direta entre empregador e funcionário. Se houver compensação das horas, as mesmas serão pagas como horas extras com adicional de 50% (cinquenta por cento). Em 2021 fica facultativo este dia podendo ser usado para pagamento de horas devido a pandemia.

**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 da Convenção Coletiva 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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, quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração já reajustada pelo presente acordo coletivo, na folha de pagamento do mês de junho de 2022 e a segunda quantia equivalente a 1/30 ( um trinta avos) da remuneração na folha de novembro de 2022. Para o ano de 2023 a instituição descontará a quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração já reajustada pelo

presente acordo coletivo, na folha de pagamento do mês de maio de 2023 e a segunda quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração na folha de novembro de 2023.

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, do dia 13 de junho de 2022 até dia 22 de junho de 2022. Para 2023 o prazo para oposição do dia 01 de abril de 2023 a 10 de abril de 2023.

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

Os descontos aqui previstos serão realizados pelas empresas em nome do Sindicato dos Trabalhadores – SENALBA-CAXIAS, que por eles responderá única e diretamente, na via administrativa ou judicial, não cabendo qualquer responsabilidade das empresas em caso de demandas de qualquer natureza, inclusive de multas ou qualquer outra que verse sobre os referidos descontos, desde que cumpridas por elas as regras da presente cláusula.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

**Disposições Gerais**

**Aplicação do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

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

LUIZA REJANE DE OLIVEIRA
Empresário
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL MAOZINHAS MAGICAS 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.