

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003351/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/09/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046828/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.107584/2022-10  
DATA DO PROTOCOLO: 05/09/2022

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

SINDICATO DAS INSTITUICOES PRE ESCOL PART DE CX DO SUL , CNPJ n. 92.869.643/0001-94, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho 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 180 horas mensais, não ultrapassando o limite máximo de 44 horas semanais.

Os funcionários que cumprirem jornada de 180 horas mensais deverão desempenhar suas funções de segunda a sexta-feira, limitada a carga horária diária de até 6 (seis) horas.

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. Aos trabalhadores contribuintes e sócios será obrigatório o pagamento, enquanto aos trabalhadores não contribuintes fica facultado o pagamento.

Pisos:

FUNÇÃO	Carga horária	Abril	Outubro	Dezembro
Auxiliar de desenvolvimento infantil	220hs	R\$ 1.468,69	R\$ 1.490,72	R\$ 1.513,08
	180hs	R\$ 1.307,05	R\$ 1.326,66	R\$ 1.346,56
Auxiliar de Limpeza	220hs	R\$ 1.468,68	R\$ 1.490,71	R\$ 1.513,07
	180hs	R\$ 1.271,92	R\$ 1.291,00	R\$ 1.310,37
Educador Infantil e Setor Administrativo	220hs	R\$ 1.742,74	R\$ 1.768,88	R\$ 1.795,41
	180hs	R\$ 1.441,31	R\$ 1.462,93	R\$ 1.484,87
Auxiliar Manutenção	220hs	R\$ 1.468,68	R\$ 1.490,71	R\$ 1.513,07
Cozinheiras	220hs	R\$ 1.468,68	R\$ 1.490,71	R\$ 1.513,07
	180hs	R\$ 1.271,92	R\$ 1.291,00	R\$ 1.310,37
Piso salarial em hora/instrução		R\$ 12,09	R\$ 12,27	R\$ 12,45

As funções de Auxiliar de Limpeza e de Cozinheira devem receber mais adicional de insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

O piso salarial em hora/instrução é referente jornada inferior a 180 horas mensais para qualquer função.

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 no ano de 2022 reajustados em 9% (nove por cento)**, com base nos salários pagos

em outubro de 2021, divididos em 3 (três) parcelas: 6% (seis por cento) em abril, 1,5% (um e meio por cento) em outubro e 1,5% (um e meio por cento) em novembro.

#### 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:

Referente ao ano de 2022 fica concedido um reajuste mínimo de 9% (nove por cento) nos salários pagos em outubro de 2021 considerando a data base da categoria e considerando o percentual de reajuste desta convenção.

ADMISSÃO	PERCENTUAL%	PERCENTUAL%	PERCENTUAL %
	ABRIL	OUTUBRO	NOVEMBRO
Abril de 2021	6,0%	1,5%	<b>1,5%</b>
Mai de 2021	5,50%	1,43%	1,43%
Junho de 2021	5%	1,30%	1,30%
Julho de 2021	4,50%	1,17%	1,17%
Agosto de 2021	4%	1,04%	1,04%
Setembro de 2021	3,50%	0,91%	0,91%
Outubro de 2021	3%	0,78%	0,78%
Novembro de 2021	2,50%	0,65%	0,65%
Dezembro de 2021	2%	0,52%	0,52%
Janeiro de 2022	1,50%	0,39%	0,39%
Fevereiro de 2022	1%	0,26%	0,26%
Março de 2022	0,50%	0,13%	0,13%

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 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 - PAGAMENTO DO SALÁRIO**

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, previamente autorizados, 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, sendo que o não pagamento dos salários no prazo de lei, salvo se o atraso decorrer de problemas operacionais do banco ou de problemas na própria conta do empregado, e depois de observado o prazo de tolerância de 3 dias úteis, importará na incidência de multa em favor do empregado no valor equivalente a 1/30 avos (um trinta avos) por dia de atraso, até o limite máximo de um salário-base do empregado.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO EM FOLHAS 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 dos associados 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 NONA - 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**

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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. Para os funcionáários que não contribuem com a contribuição negocial tem opção por compensação das horas trabalhadas, as mesmas seguirão a mesma proporção. Os contribuintes tem as duas opções a compensação ou pagamento em dinheiro.

### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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\$ 16,35 (dezesesseis reais e trinta e cinco centavos), 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 fornecer 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 gratuita ao trabalhador, quando a permanência se der em período igual ou superior a duas horas.

### **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 deste 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 subsidio 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 idade, deverão conceder gratuitamente a 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.

**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.

Nos casos de pedido de demissão do empregado, quando o empregado obtiver novo emprego, mediante apresentação da carta de novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio, tendo direito somente ao pagamento dos dias efetivamente trabalhados, e demais direitos rescisórios, nos prazos e sob as penalidades estabelecidas na Cláusula de Rescisão Contratual. (vide cláusula 21ª)

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

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.

A multa ora estabelecida, por ser mais benéfica a ao trabalhador, substitui e tem prevalência sobre a multa estabelecida no parágrafo 8º, art. 477 da CLT, não deixando margem ou direito à cobrança concomitante das duas multas.

As partes declaram expressamente que as penalidades previstas na presente cláusula serão exigíveis independentemente do valor atribuído às verbas rescisórias, afastando a incidência de qualquer outro dispositivo legal vigente.

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 demissional na forma do inciso 7.1, da NR-7 - Exame Médico, com a redação dada pela Portaria n.º SSMT 12, de 06.06.83 (Portaria n.º 3214 de 08.06.78) 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 poderão serem realizadas no SENALBA, sendo facultativo e desde que isso seja solicitado por escrito pelo empregado e seja observado 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.

As homologações das rescisões contratuais que forem realizadas no SENALBA/CAXIAS, observará o valor cobrado pela referida entidade sindical e terá o seu custo integralmente pago pelo empregador, com a ressalva de que a homologação para os funcionários que forem associados ou contribuintes da contribuição negocial ao SENALBA CAXIAS estarão isentos de qualquer taxa e a empresa que for associada ao SINPRÉ também terá isenção.

## **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 antecede o período impeditivo para mais de 30 (trinta) dias.

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.

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.

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.

## **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.

### **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 correspondente, desde a confirmação da gravidez e até 30 (trinta) dias após o retorno ao trabalho.

### **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 1 (um) ano 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 - BANCO DE HORAS**

A compensação de banco de horas deverá ocorrer em até 18 (dezoito) meses.

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. No 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, podendo ser utilizado o crédito de horas decorrentes do período de calamidade pública.

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.

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, a critério do empregador, 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.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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** - As escolas deverão 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 (um) dia 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: filhos, cônjuge ou companheiro(a), pai, mãe, netos, irmãos: 3 (três) dias consecutivos; avós e sogros: 2 (dois) dias consecutivos, bisnetos, sobrinhos, primos e tios: 1 (um) dia consecutivo.

c) CASAMENTO/UNIÃO ESTÁVEL (registrado por escritura pública): terá falta abonada por 3 (três) dias consecutivos.

d) DOAÇÃO DE SANGUE: 1 (um) dia a cada 12 meses.

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

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

g) COMPARECIMENTO EM JUÍZO: conforme comprovante judicial.

**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, dentro do mês de outubro, com 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).

**Parágrafo Único**: Em virtude do estado de calamidade pública e a suspensão das atividades nas escolas, fica facultado a dispensa das atividades no Dia do Educador, mediante acordo firmado entre empregados e empregadores.

**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 entidade 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**  
**Condições de Ambiente de Trabalho**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 a empregada devolver o uniforme, sob pena de ser-lhe descontado o valor de R\$ 100,00 (cem reais). O valor a ser descontado não poderá ser o de um uniforme novo.

**Relações Sindicais**

**Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RAIS**

A Instituição Empregadora deverá fornecer ao SENALBA/CAX e ao SINPRÉ, 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 VIGÉSIMA NONA - DIREÇÃO SINDICAL 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.

Os diretores do SENALBA/CAXIAS, 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.

## Contribuições Sindicais

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

A Instituição Empregadora descontará dos empregados, a título de contribuição negocial, a importância correspondente a 6% (seis) por cento sobre o salário da folha, já reajustada pela presente convenção coletiva limitando o valor máximo em duzentos reais (R\$ 200,00), no mês de firmamento da convenção coletiva 2022, e recolhido até 10/10/2022, será emitido boleto único pelo Sindicato para a entidade.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto, serão descontados no primeiro mês seguinte ao do reinício do trabalho, procedendo-se o recolhimento até o décimo dia do mês subsequente.

**Parágrafo. Segundo:** Dos empregados admitidos a partir de 01/04/2022 até 31/03/2023, deverá ser descontado o mesmo índice em seu salário referente ao mês da contratação.

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

**Parágrafo Quarto:** 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. Os prazos de direito de oposição referente a negociação coletiva do ano de 2022 é do dia 11 de julho até o dia 21 de julho de 2022.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 2022.

Os recolhimentos serão processados em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira de 25,00 (vinte e cinco reais) até 20 de novembro de 2022 e a segunda de 25,00 (vinte e cinco reais) até 20 de fevereiro de 2023;

As empresas que não possuem empregados recolherão em parcela única, o valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) até 20 de novembro de 2022.

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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CATEGORIA ECONÔMICA

As empresas integrantes da categoria econômica representadas pelo **SINPRÉ - SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES PRÉ-ESCOLARES PARTICULARES DE CAXIAS DO SUL** e que venham a aderir a presente Convenção, recolherão os valores previstos a título de contribuição de custeio previsto na cláusula trigéssima primeira, em favor do **SINPRÉ** nos moldes previstos nesta Convenção.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA PENAL**

O não recolhimentos das contribuições devidas ao SENALBA/CAX e ao SINPRÉ nos prazos fixados, além do valor devido, serão acrescidos de juros de 1% (um por cento) ao mês e multa em quantia equivalente a 50% (cinquenta por cento) sobre o valor total devido em favor do Sindicato prejudicado.

#### **Disposições Gerais**

##### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUARTA - 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), Medidas Provisórias e legislação complementar.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUINTA - PREÂMBULO**

A presente Convenção Coletiva 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.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Durante os 30 (trinta) dias de vigência que antecede a data base da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o Sindicato Profissional se obriga a formular proposta para o SINPRÉ, 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

**BRUNA ANDRADE VOLPATO**

Presidente

SINDICATO DAS INSTITUICOES PRE ESCOL PART DE CX DO SUL

#### **ANEXOS**

##### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

##### **ANEXO II - LISTA DE VOTAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

##### **ANEXO III - LISTA DE VOTAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

##### **ANEXO IV - LISTA DE VOTAÇÃO**



[Anexo \(PDF\)](#)

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