ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001663/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/06/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028172/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.104412/2022-94
DATA DO PROTOCOLO: 13/06/2022

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

TONTON ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL LTDA, CNPJ n. 27.366.220/0001-90, 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$ 1.537,41 (Um mil, quinhentos e trinta e sete reais e quarenta e um centavos) para o ano de 2022;

AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL: o piso para jornada de 180 horas mensais (30 horas semanais de segunda-feira a sexta-feira – 6 horas por dia) de R$ 1.335,51 (Um mil, trezentos e trinta e cinco reais e cinquenta e um centavos) para o ano de 2022;

AUXILIAR DE LIMPEZA: o salário de R$ 1.508,40 (Um mil, quinhentos e oito reais e quarenta centavos) para o ano de 2022; para jornada de 220 horas mensais, (44 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$ 1.926,11 (Um mil, novecentos e vinte e seis reais e onze centavos) para o ano de 2022;

EDUCADOR INFANTIL: Nível Superior com Pós-graduação: para jornada de 220 horas mensais, (44 horas semanais) o valor de R$ 1.972,52 (Um mil, novecentos e setenta e dois reais e cinquenta e dois centavos) para o ano de 2022;

EDUCADOR INFANTIL: Nível magistério e SETOR ADMINITRATIVO superior incompleto: para jornada de 220 horas mensais, o valor de R$ 1.856,49 (Um mil, oitocentos e cinquenta e seis reais e quarenta e nove centavos) para o ano de 2022;

COZINHEIRAS: o salário de R$ 1.508,40 (Um mil, quinhentos e oito reais e quarenta centavos) para o ano de 2022 para jornada de 220 horas mensais, (44 horas semanais) mais adicionais de insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

O piso salarial em hora/instrução no valor de R$ 12,45 (Doze reais e quarenta e cinco centavos) para o ano de 2022, para jornada inferior a 180 horas mensais (30 horas semanais de segunda-feira a sexta-feira – 6 horas por dia) 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 7% (sete por cento), com base nos salários pagos em abril de 2021.

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 admitidos após 01.04.2021 até 31.03.2022 será calculado proporcionalmente ao mês de admissão, seguindo a tabela abaixo:

Parágrafo único: Referente ao ano de 2022 fica concedido um reajuste mínimo de 7% (três por cento) nos salários pagos em abril de 2021 considerando a data base da categoria e considerando o percentual de reajuste deste acordo coletivo.

ADMISSÃO	PERCENTUAL%
Abril de 2021	7,0%
Maio de 2021	6,42%
Junho de 2021	5.83%
Julho de 2021	5,22%
Agosto de 2021	4,64%
Setembro de 2021	4,06%
Outubro de 2021	3,48%
Novembro de 2021	2,90%
Dezembro de 2021	2,32%
Janeiro de 2022	1,74%
Fevereiro de 2022	1,16%
Março de 2022	0,58%

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 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, sendo benefício de concessão facultativa, cujo valor diário não poderá ser inferior a R$ 16,05 (dezesseis reais 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 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 superior a seis horas, sendo que este intervalo não estará à disposição da empregadora.

A escola possui convenio com o plano de saúde, é um serviço opcional e as custas são de responsabilidade dos funcionários.

- 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 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 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 (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 filhos de até a idade limite de corte disponibilizara a empregadora a vaga na própria escola, pagando 50% do valor da mensalidade. Caso não tiver falta dentro do mês a escola dará mais 10% sobre o desconto já existente.

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.

Parágrafo primeiro: MAGISTERIO - Fica condicionado no mês de dezembro um reajuste de um bônus 1% (um por cento) para todos os trabalhadores que conseguirem ter 100% (cem por cento) de participação em cursos, palestras e formações terão direito a 1% (um porcento). Aos profissionais que atingirem 75 % (setenta e cinco por cento) da presença ganharam 0,75% (zero vírgula setenta e cinco por cento) do reajuste e aos profissionais que atingirem 50% (cinquenta por cento) da presença vão ganhar 0,50% (zero vírgula cinquenta por cento). 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

Parágrafo segundo: COZINHEIRA, AUXLIARES, ADMINISTRATIVO - Fica condicionado no mês de dezembro um reajuste de um bônus 0,75% (zero vírgula setenta e cinco por cento) para todos os trabalhadores que conseguirem ter 100% (cem por cento) de participação em cursos, palestras e formações terão direito a 0,75% (zero vírgula setenta e cinco por cento). Aos profissionais que atingirem 75% (setenta e cinco por cento) da presença ganharam 0,50% (zero vírgula cinquenta por cento) do reajuste e aos profissionais que atingirem 50% (cinquenta por cento) da presença vão ganhar 0,25% (zero vírgula vinte e cinco por cento). 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

Parágrafo terceiro: Pós-graduação - Fica condicionado no mês de dezembro um reajuste de um bônus de 1,75% (um vírgula setenta e cinco por cento) para todos os trabalhadores que conseguirem ter 100% (cem por cento) de participação em cursos, palestras e formações terão direito a 1,75% (um vírgula setenta e cinco por cento). Aos profissionais que atingirem 75% (setenta e cinco por cento) da presença ganharam 1,31% (um vírgula trinta e um por cento) do reajuste e aos profissionais que atingirem 50% (cinquenta por cento) da presença vão ganhar 0,88% (zero vírgula oitenta e oito por cento). 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

As formações são realizadas na instituição 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.

Haverá um calendário prévio das formações com respectivas datas e assuntos que será disponibilizado aos funcionários com 07 dias de antecedência.

Podem ocorrer outras formações e cursos no decorrer do ano os quais são indicados para a equipe como sugestões de complementação de estudos em locais fora da escola. Entende-se que a construção do aprendizado é constante e intransferível.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGRAS DE FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

1) **Chegada:** o funcionário ao chegar na escola deve ir diretamente para seu ambiente de serviço, colocar seu uniforme, e estando no seu horário de entrada, iniciar sua jornada.

2) **Refeições:** o funcionário fica autorizado a comer toda a alimentação que a escola disponibilizar para as crianças, no mesmo horário. Não é permitido comer nada de diferente que venha de sua própria casa na frente das crianças.

Caso o funcionário queira comer no almoço algo diferente, deverá comer no seu intervalo para que as crianças não vejam e não haja diferenças.

No café da manhã ou lanche da tarde, as bebidas como suco, café ou chá que forem disponibilizados pela escola, os funcionários terão direito. Porém caso o funcionário queira tomar um café ou suco ou chá no seu intervalo, o mesmo deverá trazer de sua casa. A escola disponibiliza fogão e gás para tal execução.

Nenhum tipo de alimentação é permitido dentro das salas de aula assim como bebidas quentes, pois o risco de queimaduras nas crianças pode ocorrer. Assim como não podem sair da sala e deixar a sala sozinha para tomar café. Bebidas quentes devem ser ingeridas no mesmo momento que é oferecido as crianças ou no horário de folga.

3) **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 o celular para bater fotos ou fazer vídeos das atividades pedagógicas.

4) **Roupas de calçados:** a escola possui uniforme com logo, o uso não é obrigatório. A mesma disponibiliza avental e touca para as educadoras e jaleco e touca para cozinheira e auxiliar de limpeza.

Os mesmos devem ser utilizados todos os dias. Caso as educadoras queiram adquirir o uniforme, o custo é por conta do funcionário e a mesma não precisa usar o avental, somente a touca para as refeições e para entrar na cozinha.

Os calçados não são permitidos chinelos de dedo aberto, apenas com a tira que prende o calcanhar pois na escola há risco de queda e somente as educadoras e parte administrativa. Cozinheira e auxiliar de limpeza estão proibidas de usar calçado aberto pelo risco do ambiente e produtos com que trabalham, assim como a higiene.

5) **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 professora. Assim como anéis e pulseiras não são permitidos para que as mesmas não

se machuquem. As unhas devem ser curtas para que ao toque na criança, a mesma não arranhe ou machuque, assim como nas trocas das fraldas.

6) **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. A escola possui área em comum para que todos possam permanecer juntos ou até mesmo uma sala vazia para tal momento.

7) **Relógio Eletrônico:** o mesmo deve ser preenchido corretamente todos os dias, no horário correto conforme o ponto eletrônico e sem rasuras. Atestados devem ser entregues a coordenação administrativa para que os mesmos sejam processados junto a contabilidade até 24 horas após. (A escola disponibiliza de ponto biométrico).

8) **Reunião Pedagógica:** ocorre uma vez por mês para todos os funcionários da escola, sendo a presença imprescindível. Caso o funcionário não possa participar, comunicar o Coordenador Pedagógico com antecedência.

9) **Limpeza e manutenção das salas:** cada funcionário é responsável pela manutenção e autocuidado da 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 após atividades com material que cause sujeira, como picote de papel, pano com álcool nas mesas após as crianças brincarem ou utilizarem para tarefas, como pintura. A limpeza geral do ambiente é realizada pelo auxiliar de limpeza.

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

10) **Saídas da sala:** não são permitidas saídas da sala para outras salas e deixar as crianças sozinhas. Se for preciso se ausentar, solicitar que alguém da direção ou coordenação fique no lugar da educadora na sala. A turma da educadora não pode ficar sozinha.

11) **Brinquedos:** os brinquedos e caixas com os mesmos não devem ser retirados da brinquedoteca por crianças e nem guardados por crianças. As educadoras são responsáveis por tais materiais e conservação dos mesmos. Assim como os livros.

12) **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 que não ele próprio. Sendo assim, o mesmo não deve se afastar neste período deste local.

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

14) **Entrada e liberação de crianças:** nenhum funcionário pode receber crianças na escola com estado febril, assim como fora do horário sem atestado médico ou autorização da gestão administrativa. Do mesmo modo que toda criança somente poderá ser liberada por um funcionário da escola mediante comprovação do responsável e preenchimento do caderno de liberação com autorização do responsável.

15) **Redes sociais x família de criança:** A instituição não permite que os funcionários tenham acesso as redes sociais das famílias das crianças, assim como contato telefônico e whtasapp, para que a identidade de ambos seja preservada, visto que as famílias podem querer informações das crianças fora do horário de serviço e não cabe aos funcionários tal função após o horário de serviço ou expor sua vida pessoal para as famílias.

16) **Acesso as famílias na escola:** solicitar a gestão o acesso as famílias na porta da escola ou através de reunião para que seja agendado tal com ambas as partes, preservando a imagem e a confiabilidade das informações para ambos, respeitando a criança e seu desenvolvimento.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 vinte e quatro 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 tele trabalho 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 tele trabalho, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS

1 - Durante o período em que vigente o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda ou outro que venha a ser publicado pelas autoridades governamentais, tem-se permitida a adoção de medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, sendo permitida a redução proporcional de jornada de trabalho e salários com base nos dispositivos legais e nos termos das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que o tempo máximo, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a noventa dias.

2 – Empregador e empregado deverão firmar acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário nos termos da legislação vigente e também previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho e deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral (SENALBA), no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

3 - O empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo, conforme ATO a ser expedido pelo Ministério da Economia, caso não preste a informação dentro do referido prazo, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada, salvo se a ausência de informação se deu por motivos alheios do empregador, como ausência da expedição de ordem do Ministério da Economia ou outro.

4 - Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, desde que haja a preservação do valor do salário-hora de trabalho e que seja firmado por escrito acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

5 – A redução da jornada de trabalho e de salário, não havendo necessidade de apontamento da jornada de trabalho e poderá ocorrer nos seguintes percentuais: a) vinte e cinco por cento; b) cinquenta por cento; ou c) setenta por cento.

6 - A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da data da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou, da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

7 - Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, poderá o empregador efetuar o pagamento de uma ajuda compensatória que não integrará o salário devido pelo empregador e observará o seguinte: I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva; II - terá natureza indenizatória; III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e VI - poderá ser

excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

8 – Restam válidas as disposições dispostas para todos os funcionários da categoria econômica, em todos os níveis de salário e portadores de diploma de nível superior ou não.

9 – O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda é custeado pela União, não sendo responsabilidade do empregador, e será de prestação mensal e devido a partir da data da redução da jornada e salário, observados os dispositivos na lei ou outra norma que venha a lhe substituir.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 2 (dois) 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 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 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 junho até outubro, com a negociação livre e direta entre empregador e funcionário. **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.

O processo de escuta sensível com o Educador Infantil ocorre de forma harmoniosa e rotineira dentro da Escola Cantinho das Estrelas. Todas as turmas são assistidas semanalmente no período da manhã. Os agendamentos são fixos, cada dia da semana no horário das 9:30 às 10:30 a educadora finaliza sua rotina e a auxiliar infantil ou volante passa a ficar com a turma da educadora dando continuidade as atividades de cantos pedagógicos ou atividades de pátio. Enquanto isso, a educadora leva suas dúvidas de planejamento, suas propostas pedagógicas, suas fontes para documentação pedagógica e ou materiais os quais queira a acompanhamento da Coordenadora Pedagógica. Se na turma tiver duas educadoras, as duas farão o movimento juntas com a Coordenação Pedagógica, pois entende-se que o trabalho é contínuo e igualitário em aprendizado e ao que a Coordenação pode contribuir.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 deposito bancário na conta corrente do SENALBA.

Parágrafo Primeiro: 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 convenente, o prazo inicia em 06/06/2022 a 15/06/2022. Para o ano de 2023 o prazo se inicia do dia 01 de abril até o dia 10 de abril.

Parágrafo Segundo: 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.

Parágrafo Terceiro: 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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

INGRID GONCALVES DE MACEDO
Empresário
TONTON ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL 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.