

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

CATEGORIA PROFISSIONAL DAS EMPREGADAS (O) EM ESCOLAS DE EDUCAÇÃO INFANTIL CONVENIADAS COM A SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO - SMED - DE CAXIAS DO SUL - RS

Período de vigência: Em virtude a antecipação da data base, o reajuste será *pro rata, de hora em diante* será anual no mês de janeiro. A validade deste Acordo será até 31/12/2013.

PREÂMBULO

O Presente “Acordo Coletivo de Trabalho” tem como pressupostos a ordem econômica solidária em que Sindicato, trabalhadores (a) e empregadores tornam-se parceiros na busca do desenvolvimento social, educacional, assegurados os princípios da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a auto-regulamentação como direito reflexivo das categorias econômica e profissional e a solução pacífica dos conflitos individuais do trabalho.

PRIMEIRA – CONVENIENTES:

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO MUNICIPIO DE CAXIAS DO SUL - RS - SENALBA-CAX, com sede na Avenida Julio de Castilhos, 2020, conj. 604/605, Bairro Centro, Caxias do Sul, CEP 95010-002, Estado do Rio Grande do Sul, telefones: (54) 3223.0322, 3214.8657, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 00.638.872/0001-80; e registro sindical n.º. 010.185.05483-5 home

page www.senalbacaxias.com.br e-mail senalbacaxias@senalbacaxias.com.br
representado por seu presidente Sr. Alceu Adelar Hoffmann.

1.1 - CATEGORIA PROFISSIONAL:

TODAS AS FUNCIONARIÁS (O) NAS ESCOLAS DE EDUCAÇÃO INFANTIL CONVENIADAS COM A SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE CAXIAS DO SUL – RS.

SEGUNDA - CATEGORIA ECONOMICA:

2.1 - Categorias Econômicas: Todas as Entidades que firmaram Convênio com Secretaria Municipal de Educação – SMED, para desenvolvimento da Educação Infantil no Município de Caxias do Sul – RS e representados por seus representantes abaixo qualificados: **Ação Social do Bairro São Ciro – Escola de Educação Infantil Tia Gema**, inscrita no CNPJ/MF 90.774.415/0001-05, Rua Antonio Telli, 43, Bairro São Ciro; **Associação dos Moradores do Bairro São Caetano – Escola de Educação Infantil Nilde Maggi** inscrita no CNPJ/MF 89.573.703/0001-12, Rua Giácomo Nicoletti, 1182, Bairro São Caetano; **Associação de Educação Integral Educaritá - Escola de Educação Infantil Leon**, Rua Pedro Giacomet, 1422, Bairro Vila Leon, CNPJ. 88.661.079/0008-19; **Associação de Educação Integral Educaritá - Escola de Educação Infantil Marquinhos** CNPJ 88.661.079/0004-95, Rua Giácomo Menegotto, 140, Bairro São Victor COHAB; **Clube de Mães Amigas Para Sempre – CAIC**, inscrita no CNPJ/MF 02.287.216/0001-05; Rua João Gregório Paniz, 722 Bairro Cinqüentenário II; **Clube de Mães Santa Rita de Cássia**, inscrita no CNPJ/MF 91.107.748/0001-43, Rua Romano Zattera, 1180, Bairro Desvio Rizzo; **Centro Filantrópico Assistencial Social Charles Leonard Simon Ludgren – Escola de Educação Infantil Aprendendo a Viver**, inscrito no CNPJ/MF 03.971.193/0004-69, Rua Vitório Fabris, 3303 Bairro Pioneiro; **Centro Filantrópico Assistencial Social Charles Leonard Simon Ludgren – Escola de Educação Infantil Santo Dumont**, inscrito no CNPJ/MF 03.971.193/0003-88, Rua Carlos Augusto Barbosa, 506 Bairro Santos Dumont; **Centro Filantrópico Assistencial Social Charles Leonard Simon Ludgren-Escola de Educação Infantil Crescer e Aprender**, inscrito no CNPJ/MF 03.971.193/0005-40, Rua Ari Jose Giacomet, Bairro Santa Catarina; **Centro Filantrópico Assistencial Social Charles Leonard Simon Ludgren – Escola de Educação Infantil Antonieta Pistorello**, inscrito no CNPJ/MF 03.971.193/0002-05, Rua Nereu Pinto Prestes, 215 Bairro Cristo Redentor; **Sociedade Espírita Arvore da Vida**, inscrita no CNPJ/MF 92. 863.034/0001-28 Rua Leovegildo José de Freitas, 128,

Bairro Santa Fé; **Associação de Educação Integral Educaritá - Escola Infantil Nossa Senhora de Fátima**, inscrita no CNPJ/MF. 88.661.079/0005-76, Rua Dr. Luigi Galicchio, 705 Bairro Fátima; **Associação de Educação Integral Educaritá - Escola Infantil Bom Pastor**, inscrita no CNPJ/MF 88.661.079/0007-38, Rua Antenor Vedelino Padilha, 131, Bairro Bom Pastor; **Centro Filantrópico Assistencial Social Charles Leonard Simon Ludgren – Escola de Educação Infantil Vovó Maria** inscrita no CNPJ/MF 03.971.193/0006-20, Rua Aldo Casagrande, 662, Bairro Diamantino, **Centro Cultural Espírita Jardelino Ramos** inscrita no CNPJ/MF 88.707.799/0001-00, Rua Assis Brasil, 363 Bairro Jardelino Ramos, **União Beneficente Educacional** inscrita no CNPJ nº. 88.631.783.0001-52, com sede na Avenida São Leopoldo, 458, Bairro São Leopoldo, Caxias do Sul/RS.

TERCEIRA - PRAZO DE VIGÊNCIA

As condições de trabalho estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorarão a partir de 1º de janeiro de 2013 até 31 de dezembro de 2013.

CONDIÇÕES DE TRABALHO AJUSTADAS

QUARTA - EXAMES ESCOLARES

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

QUINTA – JORNADA DE TRABALHO, FLEXIBILIZAÇÃO E REMUNERAÇÃO

A Entidade Empregadora fica autorizada a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais duas horas suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de três (três meses) a compensação, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Parágrafo Único – O sistema de jornada acima estabelecido deverá estar disponível ao controle e fiscalização pela respectiva funcionária (o).

SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO.

As Entidades Empregadoras que tiverem interesse na contratação de trabalho por prazo determinado na forma das disposições legais da Lei n.º 9601, de 21/01/98 e do Decreto n.º 2490, de 04/02/98, deverão, individualmente, encaminhar pedido para o SENALBA CAX, instruído com a documentação exigida no respectivo Decreto, para negociação com o SENALBA - CAX, a fim de ser ajustado "ADENDO" em separado para cada Entidade empregadora.

Parágrafo único: Fica instituído o contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de funcionárias (o) ou nos casos em que houver **afastamentos por motivo de licença concedida pelo INSS ou licença-maternidade**. Fica o empregador obrigado a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) da funcionária (o) a sua condição de contratado por prazo determinado, com indicação do número da lei de regência, e a discriminar em separado na folha de pagamento tais funcionárias (o). O contrato por prazo determinado na forma da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, será de, no máximo, dois anos, podendo ser prorrogado em caso de necessidade, observada exigência e prazo legal

SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS

Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a jornada laboral excedente às dez horas será remunerada com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora da respectiva funcionária (o).

Parágrafo primeiro. O feriado que coincidir com o sábado, será pago pelo empregador com adicional de 50% (cinquenta por cento), no total das horas antecipadas na mesma semana, a título de compensação do sábado. Percebem o mesmo adicional às horas despendidas para reuniões mensais no limite de três horas mensais.

OITAVA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

As Entidades Empregadoras poderão realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensado para tanto pelo respectivo empregador. O fato de o

empregador dispensar o empregado durante turno laboral e o curso se estenderem além deste, não importará em qualquer obrigação para o empregador.

NONA - COMPROVANTE SALARIAL

A Entidade Empregadora fica obrigada a entregar para a funcionária (o), 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 deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

DÉCIMA - UNIFORME

Quando a Entidade Empregadora exigir o uso de uniforme no trabalho deverá fornecê-lo gratuitamente para a funcionária (o).

DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

A Entidade Empregadora pagará, a partir de 01 de abril de 2008, adicional de tempo de serviço no emprego, em quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do salário-básico da funcionária (o) que, a partir de 01 de abril de 1975, completar ou vier a completar cinco (cinco) anos de serviço no emprego e, assim sucessivamente, a cada cinco (cinco) anos de serviço para o mesmo empregador, limitado o montante no máximo de 35% (trinta e cinco por cento) de incidência. Ficam ressalvados os direitos da funcionária (os) que já perceba adicional de tempo de serviço mais vantajoso do que o ora ajustado.

DÉCIMA SEGUNDA – DAS FÉRIAS COLETIVAS

O início das férias coletivas, deverá sempre começar na segunda-feira.

Parágrafo primeiro - A funcionária (o) que não tiver direito a férias coletivas na época da concessão gozará do mesmo benefício juntamente com as demais. Os dias faltantes serão considerados como adiantamento de férias, que poderá a critério do empregador ser descontados no ato da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo -. O novo período aquisitivo começará junto com o início das férias coletivas.

Parágrafo Terceiro - Fica vedada a demissão da funcionária (o) no período de até 30 (trinta) dias após o retorno das férias, independentemente do critério de pagamento do aviso-prévio ser trabalhado ou indenizado, salvo se a demissão ocorrer por justa

causa. O descumprimento desta obrigação acarretará a incidência de multa equivalente ao valor da última remuneração do empregado e em favor deste.

DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

A empregada (o) que substituir uma colega de trabalho por período igual ou superior a 15 dias terá o direito de receber o pagamento de salário básico igual aquele percebido pela funcionária (o) substituída (o), no período de substituição, excluídas as vantagens de natureza pessoal deste.

DÉCIMA QUARTA - REFEIÇÕES

A Entidade Empregadora fornecerá ticket as suas funcionárias (os) no valor de R\$ 324,00 (trezentos e vinte e quatro reais (mensais, inclusive nas férias).

Parágrafo Primeiro - Valor do ticket alimentação será sempre reajustado no mesmo período do reajuste salarial.

Parágrafo Segundo - Fica expressamente ajustado que a opção da Empregadora fornecer vale-alimentação subvencionado, desde que, inscrito no “Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)”, o é como forma de incentivo da empregadora para que propicie melhores condições de alimentação e saúde a suas funcionárias (o) de sorte que, em qualquer hipótese, o valor do ticket, não será considerada salário para nenhum efeito, pelo que não poderá ser integralizado no salário.

Parágrafo Terceiro – Somente receberá ticket alimentação a funcionaria (o) que estiver na atividade laboral, ou em gozo de férias. O mesmo direito estende a funcionária que tiver trabalhado no mínimo quinze dias no mês, recebendo proporcionalmente aos dias trabalhados.

Parágrafo Quarto – A funcionária que faltar ao trabalho e não justificar a falta será descontado proporcionalmente no ticket alimentação (faltas não abonadas pelo empregador).

DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A Entidade Empregadora pagará premio assiduidade no valor de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) mensais a funcionária (o) que durante o mês não faltar ao trabalho, não chegar com atraso e não se ausentar com antecedência do local, salvo as faltas oriundas de acidentes de trabalho e as previstas em lei ou neste Acordo Coletivo sem exceção.

Parágrafo primeiro. Para efeito do recebimento do premio assiduidade, os atestados médicos e odontológicos em nome de filhos, dependentes ou da própria funcionária não poderá ultrapassar a um atestado no mês, limitado quatro horas.

Parágrafo segundo: Para efeito do pagamento do premio assiduidade quando coincidir o gozo de férias em meses diferentes será pago na proporção dos dias trabalhados em cada mês e complementados no recibo de férias.

DÉCIMA SEXTA - 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 90 (noventa dias) após o retorno do auxilio maternidade.

Parágrafo único: O dois períodos de amamentação de 30 (trinta) minutos concedidos para amamentar, previsto na CLT, serão estendidos para até oito (08) meses de idade da criança. Os períodos poderão ser acumulados em apenas um período de 60 (sessenta) minutos, que poderá ser usufruído no início ou final do expediente, ou ainda somado ao intervalo entre turnos.

DÉCIMA SÉTIMA - EXAME DE GRAVIDEZ

A Entidade Empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da funcionária demitida, a realização de exame de gravidez junto com o exame demissional.

DÉCIMA OITAVA - AUXILIO CRECHE

A Entidade Empregadora adotará o sistema de reembolso-creche a partir do encerramento do auxilio maternidade no valor de R\$ 174,00 (cento e setenta e quatro reais) mensais, para cada filho (a), inclusive no período de férias, para ajudar nas despesas com educação de livre escolha da empregada mãe ou responsável até o tempo permitido para que a criança permaneça na idade de freqüentar a Escola de Educação Infantil, sem a necessidade de apresentação de recibo ou nota fiscal.

Parágrafo único: Os filhos (a) que estiverem freqüentando as Escolas de Educação Infantil mantida pelo convênio com a SMED não terão direito a este auxilio.

DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE POR AUXILIO DOENÇA.

A funcionária terá estabilidade provisória no emprego de 60 (sessenta dias) após o retorno ao trabalho que estiver em beneficio previdenciário por auxilio.

VIGÉSIMA - APOSENTADORIA

A funcionária (o) que contar mais de um ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, por escrito, que falta um ano para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitida, salvo por justa causa que deverá ser apreciada pela justiça. Este benefício é estabelecido para uma única vez. O beneficiário (a) poderá abrir mão desta condição, mediante carta de próprio punho emitida na presença do Sindicato Profissional e remetida ao empregador.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do empregador, este fica obrigado a entregar para a funcionária, 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 empregado recusar-se a dar recibo ao empregador na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na entidade, o fato será atestado por duas testemunhas ou, não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo sindicato profissional para elidir qualquer pena.

VIGÉSIMA SEGUNDA - FOLGAS

A Entidade Empregadora concederá folga, sem exigir compensação e sem prejuízo salarial, as funcionárias (o), nos dias 24 e 31 de dezembro de 2013.

VIGÉSIMA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO MESES DE 31 DIAS

Fica estabelecido que a empregadora pague um dia a mais de salário a todos os empregados nos meses com trinta e um dias, à exceção dos meses de janeiro e março, em que serão compensados os dias a menos do mês de fevereiro.

VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

A Entidade Empregadora concederá AVISO PRÉVIO adicional de três dias por ano trabalhado a partir do primeiro ano efetivamente na Entidade, até o limite de sessenta dias. Sendo que os trinta primeiros dias serão trabalhados ou indenizados e os demais

serão pagos e dispensados do cumprimento. Faz jus também ao acréscimo os pedidos de demissão com cumprimento do aviso prévio ou que sejam dispensados pelo empregador, salvo se o não cumprimento do aviso ocorrer por novo emprego.

VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO - CONDIÇÕES:

Parágrafo Primeiro - O cumprimento do trabalho ou não no curso do Aviso Prévio deverá ser estabelecido expressamente. Se tal não ocorrer, considerar-se-á a funcionária (o) dispensada (o) do cumprimento;

Parágrafo Segundo - Caberá a funcionária (o), no curso do Aviso Prévio dado pela empregadora, à escolha do período de duas horas diárias de redução da jornada de trabalho, desde que seja no início ou no final do seu expediente diário.

Parágrafo Terceiro - A funcionária (o) que pedir demissão e comprovar novo emprego fica isento do pagamento do aviso prévio. Se obtiver novo emprego, durante o Aviso Prévio emitido por qualquer das partes, será dispensado do cumprimento do mesmo, tendo direito ao recebimento dos dias efetivamente trabalhados, além dos direitos rescisórios normais;

Parágrafo Quarto - Durante o curso do aviso prévio emitido por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações de função, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do Aviso Prévio;

Parágrafo Quinto - No caso de despedida por Justa Causa a Entidade ficará obrigada a fornecer a funcionária (o) documento especificando a falta grave que motivou a dispensa, sob pena de considerar-se nula a justa causa aplicada.

VIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho, como também a homologação no Sindicato será efetuado até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato (no caso do aviso prévio trabalhado), ou, até o 10º (décimo) dia, contado do dia seguinte ao aviso prévio da demissão, quando da ausência deste, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, sob pena da funcionária (o) responder por multa equivalente a um (um) dia de salário da empregada (o), multiplicado pelos dias vencidos até a data do efetivo pagamento destas obrigações, salvo se o pagamento não se realizar por culpa da própria funcionária (o). Erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência. A presente multa será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT, de tal sorte que passará a incidir somente após o 31º (trigésimo primeiro) dia do vencimento da obrigação inadimplida. 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 cinco (cinco) vias; 3 - Ficha ou Livro de Registro de funcionários devidamente atualizados; 4 - Guias de Recolhimentos (GR) do FGTS com os respectivos depósitos nos últimos três (três) meses, bem como a comprovação do depósito de 40% (quarenta por cento) devida pela rescisão; 5 - Relação de funcionários (RE) e o extrato do FGTS atualizado; 6 - CTPS da funcionária (o) 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.ºSSMT 12, de 06.06.83 (Portaria n.º 3214 de 08.06.78) e 9 – Apresentação do comprovante de pagamento da Contribuição Sindical e da Contribuição Assistencial da funcionária (o) para o SENALBA – CAX e da empregadora para o SECRASO-RS. Observação: No caso da funcionária (o) 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 da empregada (o) ou dos últimos doze meses se for mais vantajoso à funcionária do ano em curso.

VIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS

No ato do pagamento das verbas rescisórias a empregadora deverá entregar para a funcionária (o), quando por ele expressamente solicitado com antecedência de 24h (vinte e quatro horas), a relação de seus salários relativos ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins da seguridade social.

VIGÉSIMA OITAVA - MULTA

A Entidade Empregadora que descumprir obrigação de fazer prevista em Lei, bem como aquelas constantes do presente ato normativo, pagará para a funcionária (o) prejudicada (o) multa equivalente a 2% (dois por cento) do seu salário básico.

VIGÉSIMA NONA - DIRETORES DOS SENALBA - CAX

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores do SENALBA - CAX quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, desde que comunicados com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas e mediante comprovação posterior no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

TRIGÉSIMA - RAIS

A Entidade Empregadora deverá fornecer ao SENALBA – CAX e SECRASO-RS, 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. O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do total da folha de pagamento dos salários pagos no mês de fevereiro anterior a vigência desta Convenção, para os respectivos Sindicatos.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL- SENALBA - CAX

A Entidade Empregadora descontará da funcionária (o) pertencente à categoria profissional, ora representada pelo SENALBA - CAX a título de Contribuição Assistencial, com fundamento na Constituição Federal, art. 8º, incisos III e IV, e na CLT, art. 513, alínea “e” :

Parágrafo Primeiro – Para o SENALBA – CAX quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração já reajustada pelo presente ato normativo, na folha de pagamento do mês de maio de 2013 e 1/30 (um trinta avos) sobre os salários vigentes na folha de pagamento do mês de novembro de 2013.

“CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, fruto do disposto no art. 513, alínea “e”, da CLT, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do art. 8º da Carta da República”.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – SECRASO- RS

A Entidade Empregadora fica obrigada a recolher para o SECRASO-RS, às suas expensas, a quantia correspondente a 1/30 (um trinta avos) do total bruto da folha de pagamento de suas funcionárias (os), já reajustada pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, do mês de junho de 2013.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS

Os recolhimentos das Contribuições Assistenciais devidas aos Sindicatos Convenientes serão efetuados em guias próprias fornecidas pelos respectivos sindicatos. Tais recolhimentos serão efetuados nas seguintes datas:

Parágrafo Primeiro – Para o SENALBA - CAX até o dia **15 de junho** de 2013 o pagamento da 1ª (primeira) parcela e, até o dia **15 de dezembro** de 2013, o pagamento da 2ª (segunda) parcela.

Parágrafo Segundo – Para o SECRASO-RS, até o dia **15 de junho de 2013**.

TRIGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULA PENAL

A Entidade Empregadora que deixar de proceder aos recolhimentos das contribuições assistenciais devidas ao SENALBA - CAX e ao SECRASO-RS nos prazos fixados, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido em favor do sindicato prejudicado.

TRIGÉSIMA QUINTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

As funcionárias (o) integrantes da categoria profissional representada pelo SENALBA - CAX terão o seu salário reajustado em quantia equivalente 6% (seis por cento) proporcionalmente compreendido no período de 01.04.12 até 31.12.12.

Parágrafo Primeiro – O repasse do reajuste salarial será integral não havendo proporcionalidade.

Parágrafo Segundo: Para a função de “Educador infantil” o valor do Piso Nacional dos professores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

Os salários mínimos profissionais das funcionárias (o) nas Entidades conveniadas, a partir de 1º de janeiro de 2013, vigorarão com os seguintes valores, para as respectivas funções:

FUNÇÃO	SALÁRIO
Educadora Infantil	R\$: 1.567,00
Cozinheira	R\$: 1.520,00
Auxiliar de Cozinha	R\$: 1.216,00
Auxiliar de Limpeza	R\$: 1.216,00
Educadora Infantil/Coordenadora	R\$ + 20% adicional de coordenação

	Totalizando: 1.880,40
Assessor (a) Administrativo	R\$: 2.099,00
Psicólogo (a) 20 horas semanais	R\$: 2.017,00
Supervisora	R\$: 2.589,00
Auxiliar de biblioteca	R\$: 903,00
Auxiliar de escritório	Piso Regional do Estado R\$ 837,40
Auxiliar de livraria	Piso Regional do Estado R\$ 837,40

Parágrafo Único: A Entidade Empregadora anotará na CTPS da funcionária a função efetivamente exercida pela mesma quando sofrer alteração de função;

TRIGÉSIMA SETIMA - HORAS EXTRAS: A remuneração das horas extras, quando não compensadas, será acrescida de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e 100% (cem por cento) para as excedentes no mesmo dia.

TRIGÉSIMA OITAVA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES

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

TRIGÉSIMA NONA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DA FUNCIONÁRIA (O)

Fica a Entidade Empregadora autorizada a descontar da funcionária (o), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos e/ou adiantamentos especiais concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sociais dos associados do SENALBA - CAX, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito pela funcionária (o) e não exceda a 70% (setenta por cento) do salário básico. A qualquer tempo a funcionária (o) poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvadas os débitos já contraídos.

QUADRAGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

A funcionária (o) dispensada, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que anteceder a data-base, terá direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – FALECIMENTO

A funcionária (o) terá faltas abonadas, em caso de falecimento de familiares, na seguinte proporção:

- Falecimento de familiares – *filhos, cônjuge ou companheiro (a), pai, mãe e netos: cinco dias úteis consecutivos;*
- Falecimento de *irmãos, avôs, sogros; bisnetos, sobrinho e tios dois: dias úteis consecutivos.*

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – CASAMENTO

A funcionária (o) terá falta abonada por cinco dias consecutivos, por ocasião de seu casamento, ou por Ato de União Estável registrado por escritura pública.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – AUXÍLIO FUNERAL

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

QUADRAGÉSIMA QUARTA - 13º SALÁRIO NO AUXÍLIO-DOENÇA

A Entidade Empregadora pagará o 13º Salário (Gratificação de Natal) do respectivo exercício pelo período em que a funcionária (o) estiver em benefício previdenciário de auxílio-doença ou acidente de trabalho até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias, além dos meses que a funcionária (o) já tenha adquirido direito, mesmo que pagos pelo INSS.

Parágrafo Único: O referido pagamento se dará no máximo de seis meses do primeiro afastamento dentro do ano civil, ou seja, de 01 de janeiro a 31 dezembro de cada ano.

QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

No caso de atendimento médico e ou odontológico e internações hospitalares de filhos menores de 12 anos de idade, ou inválidos, mediante comprovação médica,

independente do número de filhos, a Entidade Empregadora abonará a falta, até o limite de 10 (dez) dias de atestado durante o período de vigência deste Acordo, mediante comprovação no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno.

Parágrafo Primeiro: Os efeitos dos atestados apresentados têm validade para o prêmio assiduidade como também para o número total de faltas contida no caput desta cláusula e o período compreendido da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Segundo: Cada dia contido no atestado corresponde a uma falta (dia), salvo aqueles que mencionarem por hora, as quais terão que ser agrupadas até formar uma jornada de trabalho. Estes atestados terão o controle da coordenadora e da funcionária (o)

Parágrafo Terceiro: Para o dependente de necessidades especiais, o limite de faltas abonadas será estendido até vinte dias de atestado, desde que comprovada a necessidade do afastamento, nas mesmas regras dos parágrafos anteriores.

QUADRAGÉSIMA SEXTA - ENTREGA DOS ATESTADOS

O atestado médico em nome da funcionária (o) filho ou dependente deverá ser entregue no retorno ao trabalho, mas a funcionária de posse do mesmo deverá comunicar ao empregador o afastamento por qualquer meio de comunicação no dia em que a falta ocorrer ou se possível antes. A não apresentação do atestado no prazo implicará no desconto dos dias não trabalhados e seus reflexos.

QUADRAGÉSIMA SETIMA - DIREITOS E DEVERES

Somente as cláusulas constantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho têm eficácia, como também os direitos e deveres individuais e ou coletivos das partes Convenentes e representadas, são amparados pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

QUADRAGESIMA OITAVA – DAS PARTES.

Este Acordo Coletivo de Trabalho foi firmado com a concordância e aprovação das Entidades conveniadas e também da Secretaria Municipal de Educação, nos termos e obrigações firmados no convênio com as Entidades que desenvolvem a Educação Infantil no Município de Caxias do Sul – RS.

QUINQUAGÉSIMA NONA - NOVOS CONVÊNIOS

Se no decorrer da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a Secretaria Municipal de Educação firmar novos convênios com Entidades da Categoria Econômica para

desenvolvimento da Educação Infantil no município, paritária com a Categoria Profissional vinculada ao SENALBA CAXIAS, à mesma será regida pelas normas contidas neste Acordo.

Caxias do Sul março de 2013.

Alceu Adelar Hoffmann
CPF. 446.507.799-87
Presidente do SENALBA-CAX

Marli Salete de Oliveira
CPF. 327.175.800-00
Presidente da AMOB
São Caetano

Marli Marisa Carvalho
CPF. 641.042.900-25
Presidente do Clube de Mães
Amigas Para Sempre

Justina Inês Menegon
CPF. 276.877.910-53
Presidente do Clube de Mães.
Santa Rita de Cássia

Daniel Regis Cavalcanti
CPF. 289.551.700-25
Presidente do Centro Filantrópico
Assistencial Social Charles Leonard S.Ludgren
(por todos os convênios) da mesma Entidade

Tacimer Kulmann da Silva
CPF. 594.986.500-63
Presidente da Sociedade
Espírita Árvore da Vida

José Arlindo Primieri
CPF. 191.044.640-87
Presidente da Associação
de Educação Integral Educaritá

Lisete Marcarini
CPF. 364.560.200-34
Presidente da Ação Social
do Bairro São Ciro.

Soeli Terezinha Branco
CPF. 520.785.310-49
Presidente da União Beneficente
Educaional

Ismael Zatti Ramos
CPF. 901.747.630-34
Presidente do Centro
Espírita Jardelino Ramos

O presente Acordo Coletivo de Trabalho
foi depositado, registrado e arquivado na DRT/RS,
de acordo com o art. 614 e seus parágrafos da CLT,
Decreto-Lei n.º 229/67.