

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ART. 7º, INCISO XXVI.  
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO  
CLT - ARTS. 611 A 625;

EXCLUSIVAMENTE:

**CATEGORIA PROFISSIONAL DAS EDUCADORAS INFANTIS E DEMAIS  
TRABALHADORAS EM INSTITUIÇÕES PRÉ-ESCOLARES PARTICULARES DE CAXIAS  
DO SUL, REPRESENTADAS PELO SENALBA - CAX**

**PERÍODO DE VIGÊNCIA: 01/04/2017 a 31/03/2018**

## 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.

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - CONVENIENTE**

**CATEGORIA ECONÔMICA:** SINPRE - SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES PRÉ-ESCOLARES PARTICULARES DE CAXIAS DO SUL com base territorial no Município Caxias do Sul/RS, com sede na Rua Guerino Sanvitto, 704, sala 909, Centro Empresarial Maia, CEP: 95012-340, inscrito no CNPJ 92.869.643/0001-94, fone fax 54 3223 5184, registro sindical nº. 46000.000425/93, home page: [www.sinpre.com.br](http://www.sinpre.com.br) e e-mail: [sinpre@sinpre.com.br](mailto:sinpre@sinpre.com.br).

### **CATEGORIA PROFISSIONAL:**

**SENALBA-CAX: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL** - do Município de Caxias do Sul – RS, com sede própria na Avenida Júlio de Castilhos, 2020 conj. 604/605, Edifício Jaguaribe no Centro de Caxias do Sul, RS CEP: 95010-002, telefone (054) 3223.0322, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 00.638.872/0001-80, com registro sindical nº. 46010.00144/95, home Page [www.senalbacaxias.com.br](http://www.senalbacaxias.com.br) e-mail [senalbacaxias@senalbacaxias.com.br](mailto:senalbacaxias@senalbacaxias.com.br)

### **CLÁUSULA SEGUNDA - PRAZO DE VIGÊNCIA**

As condições aqui ajustadas e estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorarão a partir de 1º de abril de 2017 até 31 de março de 2018.

**Parágrafo Único:** A data base para a Categoria profissional, para todos os fins legais e de direito, é em 1º de abril.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

**Categoria econômica:** As Instituições Pré-Escolares Particulares de Caxias do Sul – RS - Escolas de Educação Infantil Particulares de Caxias do Sul - RS.

**Categoria Profissional:** **EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL** - do Município de Caxias do Sul – RS

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os funcionários integrantes da categoria profissional representadas pelo SENALBA/CAX terão os seus vencimentos reajustados em 4,80% (quatro inteiros e oitenta centésimos por cento) com base nos salários pagos em abril de 2016. O repasse do reajuste será na folha de pagamento correspondente ao salário do mês de abril de 2017.

### **CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO**

O reajuste salarial dos empregados admitidos após 01.04.2016 até 31.03.2017 será calculado proporcionalmente ao mês de admissão, seguindo a tabela abaixo:

<b>ADMISSÃO</b>	<b>PERCENTUAL%</b>
Abril de 2016	4,80%
Maio de 2016	4,40%
Junho de 2016	4,00%
Julho de 2016	3,60%
Agosto de 2016	3,20%
Setembro de 2016	2,80%
Outubro de 2016	2,40%
Novembro de 2016	2,00%
Dezembro de 2016	1,60%
Janeiro de 2017	1,20%
Fevereiro de 2017	0,80%
Março de 2017	0,40%

**Parágrafo Único:** Esta proporcionalidade não se aplica para funcionários que perceberem salário com piso básico.

### **CLÁUSULA SEXTA - PISOS SALARIAIS**

Ficam estabelecidos os seguintes **PISOS SALARIAIS**, devidos a partir de 01 de abril de 2017 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.

**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

**6.1 – AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL** sem qualificação exigida, o piso para jornada de 220 horas mensais de R\$ 1.149,50 (Um mil, cento e quarenta e nove reais e cinquenta centavos).

**6.2 - AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL** sem qualificação exigida, o piso para jornada de 180 horas mensais de R\$ 1.023,00 (Um mil e vinte e três reais).

**6.3 - AUXILIAR DE LIMPEZA**, o salário de R\$ 1.149,50 (Um mil, cento e quarenta e nove reais e cinquenta centavos), para jornada de 220 horas mensais, mais adicional insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

**6.4 - AUXILIAR DE LIMPEZA**, o salário de R\$ 995,50 (Novecentos e noventa e cinco reais), para jornada de 180 horas mensais, mais adicional insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

**6.5 – EDUCADOR INFANTIL e SETOR ADMINISTRATIVO**, para jornada de 220 horas mensais, o valor de R\$ 1.364,00 (Um mil trezentos e sessenta e quatro reais).

**6.6 - EDUCADOR INFANTIL e SETOR ADMINISTRATIVO** o salário de R\$ 1.125,30 (Um mil, cento e vinte e cinco reais e trinta centavos), para jornada de 180 horas mensais.

**6.7 – AUXILIAR DE MANUTENÇÃO**, para jornada de 220 horas mensais, o valor de R\$ 1.149,50 (Um mil, cento e quarenta e nove reais e cinquenta centavos).

**6.8 - COZINHEIRAS** o salário, de R\$ 1.149,50 (Um mil, cento e quarenta e nove reais e cinquenta centavos) para jornada de 220 horas mensais, mais adicionais de insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

**6.9 - COZINHEIRAS** o salário de R\$ de R\$ 995,50 (Novecentos e noventa e cinco reais e cinquenta centavos), para jornada de 180 horas mensal, mais adicional de insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

**6.10 - O piso salarial em hora/instrução** no valor de R\$ 9,46 (Nove reais e quarenta e seis centavos) para jornada inferior a 180 horas mensais para qualquer função.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - FUNCIONÁRIOS COM SALÁRIO MISTO**

**7.1.** 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 meses ou, se for mais vantajoso ao funcionário, nos últimos 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.

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

**8.1.** O funcionário que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 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.

**8.2.** O funcionário que exercer a função de Coordenador receberá junto com seu salário o adicional de 30% sobre o piso básico do Educador Infantil.

#### **CLÁUSULA NONA - 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% do salário-básico do funcionário que, a partir de 01 de abril de 1975, completar ou vier a completar cinco anos de serviço no emprego e, assim sucessivamente, a cada 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – JORNADA DE TRABALHO, FLEXIBILIZAÇÃO E REMUNERAÇÃO.**

**10.1.** A Instituição 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 meses no ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

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

**10.3** – 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).

**10.4.** – 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.

**10.5.** – 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 oito horas diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 100% devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso de o 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.

**10.6.** – 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.

**10.7.** – 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.

**10.8.** - 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 um dia de folga dentro do mesmo mês; ou, b) conceder dois dias de folga ao empregado, dentro do mesmo mês trabalhado.

**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 oito horas será remunerada com o adicional de 100% sobre o salário-hora da respectiva funcionária.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO AJUSTADAS:**

**13.1. 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 vinte e quatro horas e, no prazo de setenta e duas horas, comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

**13.2 – 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.

**13.3. - ABONO DE FALTA** - Assegura-se o direito à ausência remunerada de um dia por semestre ao funcionário, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até doze anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48h após o retorno. Obs.: O atestado de funcionária deverá ser entregue no mesmo prazo.

**13.4 – EDUCADOR INFANTIL** - A Instituição Empregadora dispensará das atividades laborais os Educadores, bem como os demais trabalhadores no dia 15 de outubro, DIA DO EDUCADOR INFANTIL. Se houver compensação das horas, as mesmas serão pagas como horas extras com adicional de 50%.

**13.5. 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.

**13.6. 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.

**13.7 - FALECIMENTO:** Cônjuge, companheiro(a), Pai, Mãe, Sogro(a) Avô(ó), Tio(a) Irmão(a), Filhos = 2 dias úteis consecutivos; Primo(a) cunhado(a) = um dia útil.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - UNIFORME**

Quando a Empregadora exigir o uso de uniforme no trabalho deverá fornecê-lo gratuitamente para a funcionária, sendo proibido à aquisição onerosa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SALÁRIO ANTERIOR AS FÉRIAS**

**18.1.** O funcionário que gozar férias, mesmo que em período igual ou superior a vinte dias receberá, juntamente com o pagamento das férias, o salário dos dias anteriormente trabalhados.

**18.2** - O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REFEIÇÕES**

**19.1** - A Instituição Empregadora poderá oferecer “Auxílio Alimentação” para seus funcionários, sendo benefício de concessão facultativa, cujo valor diário não poderá ser inferior a R\$ 15,00 (quinze reais), o qual possui caráter indenizatório conforme preceitua a OJ nº 413 da SBDI-1 do TST.

**19.2** - 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.

**19.3** – 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 duas horas para jornada de 8 (oito) horas diárias de trabalho ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**19.4** - 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 de, no mínimo, uma hora, sendo que este intervalo não estará à disposição da empregadora.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GESTANTE**

O funcionário gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até cinco meses após o parto.

**Parágrafo Único:** A Instituição empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da funcionária demitida, junto com o exame demissional, solicitar a realização de exame de gravidez.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CRECHE**

A Instituição Empregadora adotará o sistema de reembolso-creche, cobrindo integralmente as despesas efetuadas com o pagamento de creche de livre escolha da empregada mãe, obrigatoriamente até seis meses de idade da criança, sendo que este reembolso será efetuado mediante a comprovação de matrícula, valores devidos e frequência na creche, restando excluída a referida obrigatoriedade caso a empregadora mantenha convênio ou disponibilize vaga no próprio local de trabalho.

**21.1** – É facultativo ao empregador disponibilizar vaga na própria Creche para filhos(as) de funcionárias com idade superior a seis meses, porém, em caso de disponibilização de vaga, terá natureza indenizatória e não será considerado *salário in natura* para nenhum efeito, ficando tal benefício como “Auxílio Creche”.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APOSENTADORIA**

O funcionário que contar mais de um ano no emprego e que comunicar à sua empregadora, por escrito, que falta 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 duas (duas) testemunhas ou, se não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo Sindicato Profissional para elidir qualquer pena.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato (no caso do aviso prévio trabalhado), ou, até o 10º (décimo) dia, contado do aviso prévio da demissão, quando da ausência deste, indenização da mesma ou dispensa do seu cumprimento, sob pena da empregadora responder por multa equivalente a (um) dia de salário do funcionário, multiplicado pelos dias vencidos até a data do efetivo pagamento destas obrigações, salvo se o pagamento não se realizar por culpa do próprio funcionário.

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 Empregados 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 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 seis meses para demonstrar o cálculo das integrações feitas no salário do funcionário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - MULTA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 horas e comprovação do ato realizado no mesmo prazo após o retorno ao trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RAIS**

A Instituição Empregadora deverá fornecer ao SENALBA/CAX e ao SINPRE, cópia da "RAIS - Relação Anual de Informações Sociais", até trinta dias após o prazo legal de entrega deste documento, para fins de controle e estudo das categorias que os respectivos Sindicatos representam.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COLABORAÇÃO DOS EMPREGADOS(AS) AO SENALBA/CAX.**

A Instituição Empregadora descontará de seus funcionários a título de Colaboração com o Sindicato para fazer frente as suas despesas, quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração, já reajustada pela presente Convenção, na folha de pagamento do **mês de maio de 2017, ou no ato da demissão para quem for demitido antes de maio e 1/30 (um trinta avos) sobre a remuneração vigente na folha de pagamento do mês de novembro de 2017, em conformidade também com o art. 545 da CLT**— “Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles

devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificado, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)".

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – SINPRE**

As Instituições Empregadoras que não forem associadas ao SINPRÉ ficam obrigadas a recolher às suas expensas, a quantia correspondente a 2/30 (dois trinta avos) do total bruto da folha de pagamento de seus funcionários, em uma única parcela, já reajustada pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Único.** Caso a instituição empregadora for associada ao SINPRÉ o valor a ser recolhido a título de contribuição assistencial será de 1/30 (um trinta avos) do total bruto da folha de pagamento de seus funcionários.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RECOLHIMENTO**

**31.1.** - Para o SENALBA/CAX, até o dia 15 de junho de 2017 o pagamento da 1ª parcela e até o dia 16 de dezembro de 2017 o pagamento da 2ª parcela, ambas conforme o disposto na cláusula 29ª.

**31.3.** – Para o SINPRE, até o dia 31 de maio de 2017 o pagamento da parcela única, conforme disposto na cláusula 30ª.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA PENAL**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES**

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. As antecipações salariais passíveis de compensação serão somente aquelas que forem dadas a todas as funcionárias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

A prestação laboral entre as 22h de um dia e às 5h (cinco horas) do dia imediato será remunerada com o adicional de 50% sobre o valor do salário-hora normal. Neste adicional de 50% fica computado, para todos os efeitos legais, o adicional noturno de 20% e a contagem reduzida da hora noturna de 60 min. para 52min30seg estabelecidos no art. 73 da CLT.

**34.1** - No caso de haver prestação laboral extraordinária, no todo ou em parte, entre as 22h de um dia e às 5h 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% na forma do inciso XVI, do art. 7º da Constituição Federal.

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

**34.3 – Noite do Pijama:** O empregador que realizar a "noite do pijama" pagará aos funcionários que participarem da atividade, o valor-hora conforme esta Convenção, acrescido de horas extras de 50% (cinquenta por cento) mais adicional noturno, conforme a

Lei. Para quem optar pela compensação das horas trabalhadas, as mesmas seguirão a mesma proporção.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O funcionário dispensado, sem justa causa, no período de 30 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 um ano de registro em carteira, que também antecedem o período impeditivo para mais de 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 décimo dia (data da demissão), se for exigido pelo empregador no ato da entrega do Aviso. A não manifestação do empregador caracteriza-se como aceita a dispensa do cumprimento dos dez dias de aviso prévio trabalhado sem recebimento do mesmo.

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

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

Durante os 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 SINPRE, 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIREITOS E DEVERES**

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

Caxias do Sul, RS, 22 de março de 2017.

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

Patrícia Ribeiro Pasqualli  
Presidente do SINPRE  
CPF. 699.938.230-15