



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2008/2010 SINDICRECHES/RS - SINTAE-RS

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO INFANTIL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDICRECHES e SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR NO RIO GRANDE DO SUL - SINTAE/RS estabelecem entre si a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas que seguem:

CLAUSULAMENTO

1 – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre os trabalhadores em Estabelecimentos de Educação Infantil do Estado do Rio Grande do Sul e seus respectivos empregadores, no Estado do Rio Grande do Sul, na totalidade da base territorial abrangida pelo sindicato da categoria profissional.

I – CLÁUSULAS ECONÔMICAS

2 - REAJUSTE SALARIAL

O salário dos trabalhadores em educação infantil, vigente em 01 de maio de 2008 pelo percentual de 6% (seis por cento).

3. PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais da categoria, a partir de 1º de maio de 2008, vigorarão com os seguintes valores:

- a) Auxiliar de Educação Infantil (monitor, auxiliar ou assistente de educação):** R\$ 499,00 (quatrocentos e noventa e nove reais) para uma carga horária de 220 horas;
- b) Empregados em geral (servente, portaria, cozinheira):** R\$ 449,00 (quatrocentos e quarenta e nove reais) para uma carga horária de 220 horas;
- c) Auxiliares Administrativos (secretaria):** R\$ 499,00 (quatrocentos e noventa reais) para uma carga horária mensal de 220 horas;
- d) Serviços de Apoio Especializado (psicólogo, nutricionista, pedagogo, odontólogo, etc...):** R\$ 628,00 (seiscentos e vinte e oito reais) para uma carga horária de 110 horas.
- e) Instrutor de Oficinas:** R\$ 4,37 (quatro reais e trinta e sete centavos) por hora.

II - CLÁUSULAS DE REFLEXO ECONÔMICO E PRAZOS

4. PRAZO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento, o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(s) empregado(s) prejudicado(s).

PARÁGRAFO ÚNICO: A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificado o estabelecimento para em 72h regularizar o pagamento em mora.

5. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – BASE DE CÁLCULO

O adicional de insalubridade eventualmente devido, de acordo com o disposto na legislação vigente, será pago tendo por base o salário mínimo nacional.

6. PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito até o primeiro dia útil subsequente ao término do contrato ou, nas hipóteses de ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, até o décimo dia, contado da data de notificação da demissão, sob pena de ser paga ao empregado uma multa diária, equivalente ao salário-dia, sempre que configurada mora do empregador e a quantia for integralmente certa e líquida.

6.1. - O Sindicato profissional estará dispensado de efetuar ressalvas nos termos de rescisão de contrato de trabalho, sem que isso importe em plena quitação das parcelas não ressalvadas.

7. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O trabalhador em administração escolar terá direito a um adicional por tempo de serviço equivalente a 3% (três por cento) do seu salário-base para cada quatro (4) anos de vínculo empregatício com o mesmo estabelecimento de educação infantil, considerando-se, inclusive, períodos descontínuos, observado o limite de 20% (vinte por cento) de adicional.

III – CLÁUSULAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

8. EXPLICITAÇÃO DA JUSTA CAUSA

Quando ocorrer despedida por justa causa, a instituição de ensino fornecerá ao trabalhador em administração escolar documento explicitando as razões do rompimento do contrato, quando solicitado, sob pena de gerar presunção de despedida imotivada.

9. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Todo trabalhador em administração escolar terá o direito de receber da instituição de ensino comprovantes mensais de pagamento, nos quais deverão constar as verbas percebidas e seus quantitativos, com as respectivas especificações, bem como os descontos efetuados.

10. JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

10.1. - Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, desde que o excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia. O total de horas com-

pensáveis não deverá exceder, no período máximo de 6 (seis) meses, a soma das jornadas de trabalho, nem deverá ser ultrapassado o limite máximo de 10h (dez) horas diárias.

10.2 – O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

10.3. – Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

10.4. – A apuração e liquidação do saldo de horas serão realizadas ao final de cada semestre. O semestre será considerado no período de 01 de março a 31 de agosto e de 01 de setembro a 28 de fevereiro. No final do semestre, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em lei. Se o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto, iniciando-se nova contagem. O prazo para pagamento do saldo do banco de horas será na folha de pagamento subsequente ao fechamento do semestre (05 de outubro e 05 de abril).

10.5.– Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante que comprovar a sua situação escolar, bem como da empregada lactante, até que o filho complete 6 (seis) meses de idade. Em ambos os casos a proibição fica condicionada a manifestação, por escrito, do desinteresse na referida prorrogação.

10.6. - Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8h (oito horas) diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso do trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

11. EXAMES ESCOLARES

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do empregado, desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

12. DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS

Além dos descontos legais e dos previstos na presente Convenção, o empregador poderá efetuar outros descontos em folha de pagamento, desde que expressa e individualmente autorizados pelo empregado, inclusive os referentes aos empréstimos contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17.09.2003 e Decreto nº 4.840 de 17.09.2003 bem como os aprovados em assembléia de sua categoria profissional.

13. - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

O empregado 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 aquele percebido pelo empregado substituído, no período de substituição, excluídas as vantagens de natureza pessoal deste.

14. - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE



A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto.

14.1. - Exame de gravidez. A entidade empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da empregada demitida, a realização de exame de gravidez junto com o exame demissional.

15. - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

O empregado que contar mais de 3 (três) anos no emprego e que comunicar ao seu empregador, por escrito, a falta de 1 (um) ano para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não concretizá-la no prazo estipulado.

16.- ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos emitidos pela área médico-odontológica do SINTAE/RS, bem como aqueles emitidos por profissionais de empresas médicas que mantenham convênio com as entidades empregadoras, serão considerados válidos para justificar a ausência ao trabalho.

17. FALTAS JUSTIFICADAS

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador, e devidamente comprovadas no prazo de 72h (setenta e duas horas).

MOTIVO	Nº DE DIAS
Falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos	2 dias corridos
Casamento	3 dias corridos
Nascimento de filho – para o pai	5 dias corridos
Levar filho (até 6 anos) ao médico	2 turnos/semestre
Falecimento de familiares (avós e sogros)	1 dia

18. CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

Os empregados poderão realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensados para tanto pelo respectivo empregador. O fato de o empregador dispensar o empregado durante turno laboral e o curso se estender além deste, não importará em qualquer obrigação para o empregador.

19. USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME

Se exigido uniforme de trabalho, este será fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação é encargo do empregado, que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho no estado em que estiver, sem qualquer ônus para o empregado.

20. PLANO DE SAÚDE

Os estabelecimentos de educação infantil deverão oferecer aos seus empregados opção de plano de saúde que garanta atendimento básico em consultas com médicos especializados e exames diagnósticos, correspondente ao plano básico oferecido no mercado.



§ 1º. Os estabelecimentos de ensino pagarão valor correspondente a:

- a) 40% (quarenta por cento) da mensalidade do plano oferecido para os empregados descritos na alínea "b" da Cláusula 3 (três) da presente Convenção Coletiva;
- b) 30% (trinta por cento) da mensalidade do plano oferecido para os empregados descritos nas alíneas "a" e "c" da Cláusula 3 (três) da presente Convenção Coletiva;
- c) 20% (vinte por cento) da mensalidade do plano oferecido para os empregados descritos na alínea "d" da Cláusula 3 (três) da presente Convenção Coletiva;

§ 2º. O pagamento da respectiva taxa de inscrição obedecerá aos mesmos critérios estabelecidos no parágrafo anterior.

§ 3º. Em caso de inclusão de dependentes, o custeio das mensalidades correspondentes será de integral responsabilidade do empregado.

§ 4º. A adesão ao plano implicará expressa autorização do empregado para que se efetue o desconto, em folha de pagamento, da parcela de custeio que lhe corresponder.

§ 5º. Caberá ao estabelecimento de ensino a escolha da prestadora de serviços.

§ 6º. A vantagem representada pelo ingresso facultativo em plano de saúde não configurará salário *in natura* nem salário-de-contribuição para fins previdenciários.

21. RELAÇÃO DO QUADRO FUNCIONAL

Fica estabelecida a obrigatoriedade das escolas remeterem ao sindicato profissional, até 60 (sessenta) dias após a celebração do acordo, relação dos integrantes de seu quadro administrativo, devidamente assinado por seu representante legal, e onde conste o nome dos trabalhadores em administração escolar, em ordem alfabética, data de admissão, cargo ou função, endereço residencial, CPF ou CIC, número e série da CTPS.

22. SALÁRIO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

O salário dos dirigentes sindicais, quando requisitados pelo sindicato profissional, continuará sendo pago pela instituição de ensino à qual o trabalhador em administração escolar estiver vinculado. O sindicato profissional se obriga a ressarcir a instituição de ensino até 05 (cinco) dias após o pagamento, no montante do valor pago, inclusive os encargos sociais, férias, décimo terceiro salário e demais pagamentos exigidos em lei.

23. ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS ÀS ESCOLAS

É assegurado o acesso dos dirigentes sindicais do sindicato profissional às escolas, mediante prévia autorização. Na hipótese de realização de assembleias dos empregados, quando realizadas no estabelecimento de ensino, fica assegurado o acesso dos dirigentes do sindicato profissional, independentemente de permissão da direção do estabelecimento.

IV - DAS CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS

24. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL- SINTAE/RS

Os estabelecimentos de educação infantil descontarão, de cada um de seus empregados vinculados ao SINTAE/RS, a título de mensalidade associativa e contribuição assistencial, a importância equivalente a 3% (três por cento) no mês de setembro/08 e 3% (três por cento) no mês de fevereiro/09, do salário dos mesmos.

§1º Os valores descontados dos salários dos empregados deverão ser repassados ao SINTAE/RS até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto.

25. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – SINDICRECHES

As escolas de educação infantil, associadas ou não, recolherão ao SINDICRECHES/RS o valor de R\$ 100,00 (cem reais), divididos em duas parcelas de R\$ 50,00 (cinquenta reais), a serem recolhidas nos meses de setembro e novembro de 2008.

Parágrafo primeiro – o recolhimento instituído no caput da presente cláusula constitui ônus do empregador e o não recolhimento no prazo estipulado acarretará à empresa uma multa de 10% (dez por cento) sobre a importância devida mais juros de mora e correção monetária.

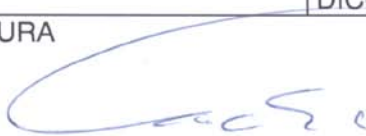

26. - CLÁUSULA PENAL

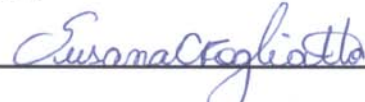
O empregador que deixar de proceder os recolhimentos das contribuições assistenciais e associativas devidas ao SINTAE/RS e ao SINDICRECHES nos prazos fixados, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido em favor do sindicato prejudicado.

27 - VIGÊNCIA

O presente clausulamento terá vigência pelo prazo de 02 (dois) anos a contar de 1º de maio de 2008, exceto as cláusulas de nºs 2 (dois), 3 (três), 24 (vinte e quatro) e 25 (vinte e cinco), ficando estabelecido que as condições ora ajustadas não se incorporarão aos contratos individuais de trabalho após expirado o prazo de vigência.

Porto Alegre, 01 de setembro de 2008.

REPRESENTANTE LEGAL DA ENTIDADE SINDICAL DE TRABALHADORES CONVENIENTE		
NOME LORENI BRASIL ROCHA	CARGO DIRETORA DE ASSUNTOS JURÍ- DICOS	CPF 200879260-91
ASSINATURA 		RUBRICA 

REPRESENTANTE LEGAL DA ENTIDADE SINDICAL PATRONAL CONVENIENTE		
NOME SUSANA GLADYS COWARD FOGLIATTO	CARGO PRESIDENTE	CPF 429347700-44
ASSINATURA 		RUBRICA 