

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR DA REGIÃO SUL DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SAAESUL/MG CNPJ n. 19.715.628/0001-00, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. LEANDRO CARNEIRO BATISTA, CPF n. 009.181.466-90, e

SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE MINAS GERAIS – SINEP/MG, CNPJ n. 17.224.742/0001-01, neste ato representado(a) por sua Presidente, Sra. ZULEICA REIS ÁVILA, CPF n. 445.530.806-72;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2021 a 31 de março de 2022. A data-base da categoria profissional é 1º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) na Região Sul do Estado de Minas Gerais, às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre os auxiliares de administração escolar - trabalhadores e profissionais de educação que exerçam suas atividades laborais não docentes, em estabelecimentos ou instituições privadas de ensino que ministrem educação básica, superior, educação de jovens e adultos, exceto cursos livres, cursos profissionalizantes, educação especial, de idiomas e do Sistema "S" não regidos pelo MEC, situados na base territorial do SAAESUL/MG, independentemente de sindicalização, com abrangência territorial em Aguanil, Albertina, Alfenas, Alpinópolis, Alterosa, Andradas, Arceburgo, Areado, Bandeira do Sul, Boa Esperança, Bom Jesus da Penha, Bom Repouso, Borda da Mata, Botelhos, Brasópolis, Bueno Brandão, Cabo Verde, Cachoeira de Minas, Caldas, Camanducaia, Cambuí, Cambuquira, Campanha, Campestre, Campo do Meio, Campos Gerais, Capetinga, Capitólio, Careaçú, Carmo da Cachoeira, Carmo de Minas, Carmo do Rio Claro, Carvalhópolis, Cássia, Claraval, Conceição da Aparecida, Conceição das Pedras, Conceição do Rio Verde, Conceição dos Ouros, Congonhal, Consolação, Coqueiral, Cordislândia, Córrego do Bom Jesus, Cristais, Cristina, Delfim Moreira, Delfinópolis, Divisa Nova, Dom Viçoso, Elói Mendes, Espírito Santo do Dourado, Estiva, Extrema, Fama, Fortaleza de Minas, Gonçalves, Guapé, Guaranésia, Guaxupé, Heliodora, Ibiraci, Ibitiúra de Minas, Ilícinea,

Inconfidentes, Ipuiúna, Itajubá, Itamogi, Itanhandu, Itapeva, Itaú de Minas, Jacuí, Jacutinga, Jesuânia, Juruiaia, Machado, Maria da Fé, Monsenhor Paulo, Monte Belo, Monte Santo de Minas, Monte Sião, Munhoz, Muzambinho, Natércia, Nepomuceno, Nova Resende, Ouro Fino, Paraguaçu, Paraisópolis, Passos, Pedralva, Perdões, Piranguçu, Piranguinho, Poço Fundo, Pouso Alegre, Pratápolis, Santa Rita de Caldas, Santa Rita do Sapucaí, Santana da Vargem, São Bento Abade, São Gonçalo do Sapucaí, São João Batista do Glória, São João da Mata, São José da Barra, São José do Alegre, São Pedro da União, São Sebastião da Bela Vista, São Sebastião do Paraíso, São Tomás de Aquino, Sapucaí-Mirim, Senador Amaral, Senador José Bento, Serrania, Silvianópolis, Tocos do Moji, Toledo, Três Corações, Três Pontas, Turvolândia, Varginha, Virgínia e Wenceslau Braz.

SALÁRIOS E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL

A partir de 1º de abril de 2021, nenhum auxiliar de administração escolar poderá perceber salário mensal de valor inferior, por 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho e, em caso de jornada menor, proporcionalmente.

I – R\$1.101,00 (hum mil, cento e um reais), no ato da contratação;

II–R\$1.151,00 (hum mil, cento e cinquenta e um reais), quando contar 1 (um) ano de contratação pelo estabelecimento;

III – R\$ 1.250,00 (hum mil, duzentos e cinquenta reais), quando contar 2 (dois) ou mais anos de contratação pelo estabelecimento.

A partir de 1º de julho de 2021, nenhum auxiliar de administração escolar poderá perceber salário mensal de valor inferior, por 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho e, em caso de jornada menor, proporcionalmente.

I – R\$1.140,00 (hum mil, cento e quarenta reais), no ato da contratação;

II–R\$1.191,00 (hum mil, cento e noventa e um reais), quando contar 1 (um) ano de contratação pelo estabelecimento;

III – R\$ 1.294,00 (hum mil, duzentos e noventa e quatro reais), quando contar 2 (dois) ou mais anos de contratação pelo estabelecimento.

REAJUSTAMENTO/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTAMENTO E CORREÇÕES SALARIAIS

Em 1º de julho de 2021, o valor da parte fixa do salário mensal do auxiliar de administração escolar não poderá ser inferior ao legalmente devido em 1º de abril de 2020, multiplicado por 3,5 % (três vírgula cinco por cento).

§1º - Quando o auxiliar tiver sido promovido ou reclassificado em quadro hierárquico ou funcional, para cálculo do reajuste, considerar-se-á o seu salário legalmente devido em 30 de junho de 2021.

§2º - Quando o estabelecimento mantiver quadro hierárquico ou funcional, o reajustamento se aplicará sobre o valor do salário do respectivo nível ou classe.

§3º - São compensáveis todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios que tenham sido concedidos a partir de 1º de abril de 2020, salvo os decorrentes de promoção, transferência e equiparação salarial.

PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS E CUMPRIMENTOS DE OBRIGAÇÕES

Os salários e obrigações do estabelecimento deverão ser efetuados nos prazos previstos em lei.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Deve o estabelecimento de ensino fornecer aos seus empregados o comprovante dos elementos que informam o pagamento da remuneração mensal, com especificação dos valores que a compõem e dos descontos legais ou autorizados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA SÉTIMA – ADICIONAIS POR TEMPO DE SERVIÇO

Quando o estabelecimento de ensino não pagar iguais ou maiores adicionais por tempo de contratação, o auxiliar de administração escolar fará jus ao acréscimo dos seguintes percentuais:

I - 5% (cinco por cento) da parte fixa do salário mensal quando completar 5 (cinco) anos de efetivo e ininterrupto exercício no estabelecimento;

II - respectivamente substituição do percentual previsto no inciso I por 10 (dez), 15 (quinze), 20 (vinte), 25 (vinte e cinco) e 30 (trinta) por cento quando completar de efetivo e ininterrupto exercício no mesmo estabelecimento, 10 (dez), 15 (quinze), 20 (vinte), 25 (vinte e cinco), 30 (trinta), ou mais anos.

Parágrafo único - Aos auxiliares que na data da assinatura deste Instrumento, já perceberam, a título de adicionais por tempo de serviço, remuneração em percentuais superiores, fica garantido que tais percentuais não sofrerão qualquer alteração.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA OITAVA – QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exerçam permanentemente as funções de caixa, enquanto as exercerem e sem incorporação aos salários, assegura-se a percepção de gratificação de quebra-de-caixa no valor de 15% (quinze por cento) do salário mínimo vigente no mês.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA NONA – INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTES E DESPESAS

O estabelecimento de ensino fornecerá os recursos ou indenizará as despesas de locomoção e estadia decorrentes do exercício de atividades a serviço do empregador, exceto as referentes à ida-e-volta ao serviço, que se regerá pela legislação própria.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA – SEGURO DE VIDA

Obriga-se o empregador a fazer seguro de vida para os empregados cujo trabalho ocorra regularmente entre 22h e 6h.

Parágrafo único – Não se aplica o disposto nesta cláusula relativamente ao trabalho realizado em horário que for de expediente ou de aulas normais.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ANOTAÇÃO NA CTPS

Em consonância com a classificação mais adequada do Código Brasileiro de Ocupações deve o estabelecimento de ensino anotar, na Carteira Profissional, a

ocupação de Auxiliar, bem como todos os adicionais, gratificações e vantagens pagos na data-base, ou enquanto houver solicitação.

DESLIGAMENTO/ DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

Ao empregado dispensado por justa causa ou motivadamente, o empregador deve comunicar, por escrito, no ato da dispensa o motivo especificado desta.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – RESCISÕES CONTRATUAIS E AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, a comunicação aos órgãos competentes, o pagamento dos valores devidos, bem como entrega de guias ao(a) empregado(a) devem ser providenciados pelo estabelecimento de ensino até o décimo dia contado a partir do dia seguinte ao da notificação do aviso, na ocorrência de indenização, ausência ou dispensa de cumprimento do aviso prévio. Caso o aviso prévio seja trabalhado, o prazo será de 10 dias contados a partir do dia seguinte ao último dia trabalhado.

§ 1º - A inadimplência obriga ao pagamento da multa de valor correspondente ao de 1/30 (um trinta avos) do salário mensal por dia de atraso, salvo se comprovadamente imotivada pelo empregador.

§ 2º- Aplica-se o disposto nesta cláusula para qualquer pagamento de verba rescisória, mesmo não sendo necessária a homologação da rescisão.

§ 3º- Ao aviso prévio previsto nesta cláusula serão acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, conforme tabela abaixo:

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO – DIAS
Menor que 01 ano	30
Maior que 01 ano	33
Maior que 02 anos	36
Maior que 03 anos	39
Maior que 04 anos	42
Maior que 05 anos	45
Maior que 06 anos	48
Maior que 07 anos	51
Maior que 08 anos	54
Maior que 09 anos	57
Maior que 10 anos	60
Maior que 11 anos	63
Maior que 12 anos	66

Maior que 13 anos	69
Maior que 14 anos	72
Maior que 15 anos	75
Maior que 16 anos	78
Maior que 17 anos	81
Maior que 18 anos	84
Maior que 19 anos	87
Maior que 20 anos	90

§ 4º- Não será exigido do Auxiliar de Administração Escolar despedido, cumprimento do aviso prévio superior a 30 (trinta) dias de trabalho, na forma do parágrafo único do art. 488 da CLT

§ 5º- O aviso prévio dado pelo empregado obedecerá às condições a seguir:

a) Qualquer que seja o tempo de serviço do empregado, o aviso prévio será de 30 dias.

b) A falta de cumprimento do aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo, que será de no máximo 30 dias.

c) O empregado poderá solicitar ao empregador que seja dispensado do cumprimento do aviso prévio.

d) Se o pedido do empregado for acolhido não será permitido ao empregador descontar dos salários o valor correspondente ao prazo respectivo e, pela mesma forma, o empregador também nada deverá pagar ao empregado referente a aviso prévio.

§ 6º - A data da baixa no registro feito na CTPS do Auxiliar de Administração Escolar deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado. Na página relativa a anotações gerais deverá ser registrado o último dia efetivamente trabalhado.

§ 7º- Caso haja alteração na Legislação Federal, tratando do aviso prévio diversamente do que está previsto na presente cláusula, as partes se comprometem a renegociá-la.

**OUTRAS NORMAS RE
FERENTES À ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE
CONTRATAÇÃO**



CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – OUTRAS ATIVIDADES

Quando, além das atividades próprias da categoria, o auxiliar de administração escolar também ministrar aulas regularmente, como professor, não se aplica, relativamente à docência, o disposto neste Instrumento.

§ 1º - Devem ser feitos dois contratos de trabalhos, bem como efetuar os respectivos depósitos do FGTS em contas distintas.

§ 2º - A rescisão apenas da parte relativa à docência não configura alteração da jornada de trabalho e nem rescisão total do vínculo empregatício, no que se referir à contratação como auxiliar de administração escolar.

§ 3º - A rescisão apenas da parte relativa ao contrato de auxiliar de administração escolar não configura alteração da jornada de trabalho e nem rescisão total do vínculo empregatício, no que se referir ao contrato de professor.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – QUADRO HIERÁRQUICO

Em conformidade com o grau de instrução ou equivalente conhecimento exigido pelo estabelecimento que regulamente o desempenho da atividade ou função para o qual estiver contratado, o auxiliar de administração escolar será considerado:

- I – Classe A – fundamental incompleto;
- II – Classe B – fundamental;
- III – Classe C – médio;
- IV – Classe D – Curso superior;
- V – Classe E – Curso superior com especialização.

§ 1º - Dentro de cada classe, o estabelecimento de ensino poderá instituir os níveis necessários à sua organização e estrutura.

§ 2º - Haverá distinção salarial entre os níveis de uma mesma classe e entre as diferentes classes.

§ 3º - A diferenciação salarial e a promoção entre os níveis de uma mesma classe poderão ser estabelecidas por tempo de serviço, por habilitação, por mérito ou por outro critério de promoção.

§ 4º - Não se aplica o disposto nesta cláusula quando o estabelecimento de ensino tiver quadro hierárquico.




POLÍTICA PARA DEPENDENTES

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – BENEFÍCIOS DE BOLSAS DE ESTUDO - PRÓPRIO ESTABELECIMENTO DE ENSINO

Aos auxiliares de administração escolar do próprio estabelecimento de ensino é garantida a concessão de abatimentos nas mensalidades escolares, em caso de matrícula própria, de seu cônjuge, de filhos e enteados (ambos solteiros), ou ainda, de outros dependentes assim considerados pela legislação tributária, nas seguintes condições.

I - O estabelecimento de ensino, representado pelo SINEP/MG e situado na base territorial do SAAESUL/MG, reservará o número de vagas correspondente a 2% (dois por cento) do total de alunos matriculados em 1º (primeiro) de abril ou 1º (primeiro) setembro conforme o caso;

II - Em se tratando de pedidos de bolsa para crianças de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses de idade, o total de benefícios não ultrapassará a 50% do valor de uma anuidade por estabelecimento.

III- Na Educação Infantil (19 meses a 05 anos) a concessão de desconto será limitada a 01 (uma) bolsa por auxiliar e não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) da anuidade escolar; observado o percentual limite de vagas previsto no inciso I desta cláusula.

IV- No caso de união estável, para efeitos de distribuição do benefício de bolsa de estudos, esta será considerada desde que haja vida em comum por mais de cinco anos, ou por período menor, se da união resultou filho(s), e deverá ser apresentado ao sindicato pelo menos três dos seguintes documentos:

- a) declaração pública de coabitação feita perante tabelião;
- b) declaração conjunta de imposto de renda;
- c) disposições testamentárias;
- d) certidão de nascimento de filho em comum;
- e) comprovação de financiamento de imóvel em conjunto;

§ 1º - A concessão do benefício será distribuída pelo sindicato da categoria profissional e obedecerá às seguintes condições:

a) quando as solicitações de bolsas ultrapassarem o percentual limite previsto no inciso I e ressalvado o disposto no inciso II e III, o sindicato poderá, para beneficiar maior número de auxiliares, emitir, sem ultrapassar o referido limite, benefícios garantindo abatimento mínimo de 50% (cinquenta por cento) no valor da

semestralidade ou anuidade, com atendimento prioritário dos que, no ano anterior, já usufruíam do benefício.

b) para os cursos de pós-graduação ou de especialização, o total de benefícios não ultrapassar o valor de uma anuidade ou equivalente;

c) estar o auxiliar de administração escolar contratado pelo estabelecimento de ensino, no mínimo, há 6 (seis) meses e, quando se tratar de aposentado, tiver mantido com estabelecimento particular de ensino contrato de trabalho nos últimos 5 (cinco) anos anteriores à aposentadoria;

d) cumprir no estabelecimento de ensino jornada mínima de um turno de trabalho;

e) apresentar o auxiliar requerimento emitido e visado pelo sindicato da categoria profissional, até 30 (trinta) dias após o início das aulas da série, ou do semestre letivo no caso de matrícula semestral ou curso;

f) observar as normas regimentais e de organização de classe do estabelecimento de ensino;

g) considerar como 100 (cem) alunos a fração superior a 50 (cinquenta).

h) enquanto as solicitações de bolsas não atingirem o limite máximo estabelecido no *caput*, o sindicato da categoria profissional poderá emitir complementação do benefício até atingir 100% (cem por cento) de abatimento no valor da semestralidade ou anuidade.

§ 2º - Se o auxiliar de administração for demitido sem justa causa ou tiver celebrado acordo para extinção do contrato de trabalho, o benefício será mantido até o encerramento do semestre ou ano escolar, conforme se trate, respectivamente, de regime semestral ou anual de matrícula adotado para o curso; devendo ser considerada para este fim, a data de comunicação da dispensa ou da celebração do acordo.

§ 3º - Ao dependente do auxiliar de administração escolar, que vier a falecer, garante-se a manutenção do benefício de bolsa de estudo no próprio estabelecimento, nos limites estabelecidos na norma coletiva de trabalho, até a conclusão do curso em que já estiver matriculado.

§ 4º - Quanto aos filhos e enteados casados, a restrição para concessão de bolsas de estudos, prevista nas cláusulas décima sexta e décima sétima, somente ocorrerá no caso de bolsas novas, tendo estes direito a manutenção do desconto, nos percentuais previstos por este instrumento normativo, até a conclusão dos respectivos cursos.

§ 5º - Não fará jus ao benefício previsto nesta cláusula o auxiliar de administração escolar que estiver em gozo de licença não remunerada prevista neste instrumento coletivo.

§ 6º - As bolsas de estudo distribuídas pelo SAAESUL/MG, para o ano de 2022 vigorarão durante todo o ano civil de 2022 para os estabelecimentos que adotam

regime de matrícula anual; para os estabelecimentos que adotam regime de matrícula semestral, as bolsas vigorarão durante o primeiro semestre de 2022.

§7º – O estabelecimento de ensino não se obriga a aceitar, cumulativamente, para o mesmo beneficiário/dependente, bolsas emitidas pelo SAAESUL/MG com descontos de outros sindicatos profissionais, convênios ou motivados pela suspensão de aulas presenciais em razão da pandemia, prevalecendo o desconto que o beneficiário/dependente escolher.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – BENEFÍCIOS DE BOLSAS DE ESTUDO – OUTRO ESTABELECIMENTO DE ENSINO

Ao Auxiliar de Administração Escolar não pertencente ao estabelecimento de ensino, situados na base territorial do SAAESUL/MG é garantida, a concessão de abatimentos nas mensalidades escolares, no caso de matrícula própria, de seu cônjuge, de filhos e enteados (ambos solteiros), ou ainda de outros dependentes assim considerados pela legislação tributária, nas seguintes condições:

I – A título de intercâmbio cultural, os Sindicatos dos Auxiliares de Administração Escolar das demais regiões de Minas Gerais, poderão emitir bolsas de estudos para instituições de ensino da base territorial do SAAESUL/MG, assim como o SAAESUL/MG poderá emitir bolsas de estudos para instituições de ensino da base territorial dos outros SAAE's em MG (desde que haja previsão dessa reciprocidade nas convenções coletivas de trabalho dessas entidades) respeitando os limites de percentuais previstos nas respectivas CCT's.

II – O estabelecimento de ensino representado pelo SINEP/MG e situado na base territorial do SAAESUL/MG, reservará e comunicará ao SAAESUL/MG em 1º (primeiro) de abril ou 1º de setembro conforme o caso, o número de vagas correspondente a 1% (um por cento) do total de alunos matriculados, para conceder abatimento de 40% (quarenta por cento) no valor da semestralidade ou anuidade.

III - Na Educação Infantil (de zero a 05 anos) a concessão de descontos não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) do valor da anuidade escolar; observado o percentual limite de vagas previsto no inciso I desta cláusula.

a) Quando as solicitações de bolsas atingirem o percentual limite previsto no inciso II desta cláusula, observado o disposto no inciso III, o sindicato poderá, para beneficiar maior número de auxiliares, emitir benefícios garantindo abatimento de 20% (vinte por cento) no valor da semestralidade ou anuidade.

IV – No caso de união estável, para efeitos de distribuição do benefício de bolsa de estudos, esta será considerada desde que haja vida em comum por mais de cinco anos, ou por período menor, se da união resultou filho(s), e deverá ser apresentado ao sindicato pelo menos três dos seguintes documentos:




- a) declaração pública de coabitação feita perante tabelião;
- b) declaração conjunta de imposto de renda;
- c) disposições testamentárias;
- d) certidão de nascimento de filho em comum;
- e) comprovação de financiamento de imóvel em conjunto;

§ 1º - Para gozar do referido benefício o auxiliar de administração escolar deve preencher os seguintes requisitos:

- a) apresentar o requerimento do benefício emitido e visado pelo Sindicato da categoria profissional, ao estabelecimento de ensino, até 30 (trinta) dias após o início das aulas da série ou do semestre letivo no caso de matrícula semestral ou curso;
- b) estar contratado por estabelecimento de ensino particular, no mínimo, há 6 (seis) meses e, no caso do aposentado, atender ao previsto na alínea "c" da cláusula anterior.
- c) cumprir em estabelecimento de ensino particular jornada mínima de um turno de trabalho;
- d) observar as normas regimentais e de organização de classe do estabelecimento de ensino.

§ 2º - Se o auxiliar de administração for demitido sem justa causa ou tiver celebrado acordo para extinção do contrato de trabalho, o benefício será mantido até o encerramento do semestre ou ano escolar, conforme se trate, respectivamente, de regime semestral ou anual de matrícula adotado para o curso; devendo ser considerada para este fim, a data de comunicação da dispensa ou da celebração do acordo.

§ 3º - Ao dependente do auxiliar de administração escolar, que vier a falecer, garante-se a manutenção do benefício de bolsa de estudo no próprio estabelecimento, nos limites estabelecidos na norma coletiva de trabalho, até a conclusão do curso em que já estiver matriculado.

§ 4º - Quanto aos filhos e enteados casados, a restrição para concessão de bolsas de estudos, prevista nas cláusulas décima sexta e décima sétima, somente ocorrerá no caso de bolsas novas, tendo estes direito a manutenção do desconto, nos percentuais previstos por este instrumento normativo, até a conclusão dos respectivos cursos.

§ 5º - Não fará jus ao benefício previsto nesta cláusula o auxiliar de administração escolar que estiver em gozo de licença não remunerada prevista neste instrumento coletivo.

§ 6º - As bolsas de estudo distribuídas pelo SAAESUL/MG, para o ano de 2022 vigorarão durante todo o ano civil de 2022 para os estabelecimentos que adotam



regime de matrícula anual; para os estabelecimentos que adotam regime de matrícula semestral, as bolsas vigorarão durante o primeiro semestre de 2022.

§7º – O estabelecimento de ensino não se obriga a aceitar, cumulativamente, para o mesmo beneficiário/dependente, bolsas emitidas pelo SAAESUL/MG com descontos de outros sindicatos profissionais, convênios ou motivados pela suspensão de aulas presenciais em razão da pandemia, prevalecendo o desconto que o beneficiário/dependente escolher.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – GESTANTE E LICENÇA PATERNIDADE

A empregada gestante terá garantia do emprego contra rescisão ou dispensa imotivada, conforme definido no item V, da Cláusula que trata de “Definições e Conceitos”, a partir da data em que a empregada comprovar a concepção perante o estabelecimento, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

§ 1º - A empregada, durante a gestação ou logo após o término do afastamento previdenciário para parto, tem direito a uma licença não remunerada, com duração de até 02 (dois) anos, não computado para contagem de tempo de serviço ou qualquer outro efeito da sua duração.

§ 2º - Fica assegurada a licença paternidade remunerada de 5 (cinco) dias contados da data de nascimento do filho.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ACIDENTADO E DOENÇA PROFISSIONAL

Assegura-se a garantia de emprego aos empregados acometidos de doença profissional ou vítimas de acidente do trabalho nos termos do art. 118 da Lei nº - 8.213/91 ou da legislação que vier a substituí-la.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA – PRÉ APOSENTADORIA

Se o auxiliar de administração escolar estiver contratado pelo estabelecimento e em efetivo exercício, há mais de 5 (cinco) anos, terá garantia do emprego contra rescisão ou dispensa imotivada, conforme definido no item V, da cláusula que trata das “Definições e Conceitos”, nos 12 (doze) meses que antecederem a data de implementação do tempo de serviço para aposentadoria voluntária.

§1º - Para fazer jus à garantia prevista no caput, o auxiliar de administração escolar deverá apresentar declaração com a previsão de tempo de serviço para aposentadoria ao empregador, através do protocolo do extrato previdenciário (CNIS), mencionando a data prevista para aposentadoria.

§2º - Caso haja divergência ou contradição no CNIS, o auxiliar terá até 30 (trinta) dias para documentar sua condição de pré-aposentadoria.

§3º - O estabelecimento de ensino terá um prazo máximo de 30 (trinta) dias para analisar os documentos do auxiliar e lhe fornecer resposta fundamentada sobre seu direito à garantia prevista no “caput”.

§4º - Na hipótese de não ser reconhecido o direito ao auxiliar com base nos documentos mencionados nos §§ 2º e 3º, e no caso de ser efetivada sua dispensa sem justa causa, e, posteriormente este conseguir a revisão de sua contagem de tempo de serviço com alteração dos dados do CNIS e seu consequente enquadramento no direito previsto no “caput”, será devida ao empregado, a indenização proporcional ao período pré-aposentadoria que faria jus comprovado com tal retificação.

§5º - Adquirido o direito à aposentadoria pela concessão da Previdência Social ou pela chegada da data mencionada pelo auxiliar na declaração mencionada no parágrafo 1º, extingue-se a garantia contra a rescisão imotivada.

§6º - Independentemente da concordância do trabalhador, o estabelecimento de ensino poderá reconsiderar a dispensa se, ao determiná-la, desconhecer a condição do profissional.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – ASSENTOS

O estabelecimento de ensino fica obrigado a colocar assentos no local de serviço para os empregados que tenham a atribuição de atender o público.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – LANCHE

O estabelecimento deve oferecer lanche para os auxiliares de administração escolar, em cada período de quatro horas consecutivas de trabalho na modalidade presencial, mantendo-o durante dias de recesso ou de férias do professor. A qualidade e quantidade do lanche serão determinadas pelo estabelecimento, conforme suas condições, garantindo, no mínimo, o fornecimento de um pão de cinquenta gramas e uma bebida não alcoólica, além de água.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – LANCHE, REFEIÇÃO E MORADIA

Não se incorporarão aos salários nem à remuneração, para nenhum efeito, o lanche a que se refere a cláusula que trata sobre “Lanche”, a refeição e a moradia que o estabelecimento fornecer gratuitamente ao auxiliar de administração escolar. O local destinado a refeições deverá manter as condições de higiene, salubridade e isolamento de instalações sanitárias, observando quanto a refeitórios o disposto na Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – VALORIZAÇÃO DO AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

Obrigam-se os estabelecimentos de ensino promover treinamento periódico para os auxiliares encarregados de vigilância e segurança, quando não forem trabalhadores especializados. Recomenda-se aos estabelecimentos de ensino que incentivem e facilitem a participação dos Auxiliares de Administração Escolar nos cursos e/ou palestras promovidos pelo sindicato da categoria profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DIA DO AUXILIAR

É considerado como Dia do Auxiliar de Administração Escolar a data de 8 (oito) de abril.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – INDENIZAÇÃO

Em caso de descumprimento do previsto nas cláusulas que dispõem sobre: “Gestante e licença paternidade”, “Pré-aposentadoria” e “Acidentado e Doença Profissional”, o estabelecimento de ensino indenizará o respectivo período de garantia de emprego, com base no último salário mensal devido na época da dispensa.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DIMINUIÇÃO DE JORNADA

A diminuição da jornada de trabalho, com a consequente redução proporcional de salários, só terá validade se homologada pelo sindicato da categoria profissional ou pelas autoridades mencionadas em lei para fazer homologação de rescisão contratual, observado ainda o disposto no parágrafo terceiro da cláusula que trata de “Outras Atividades”.

§ 1º- O prazo para a referida homologação, bem como do pagamento das respectivas verbas, é de até 30 (trinta) dias contados do dia seguinte ao da notificação da redução.

§ 2º - A inobservância do prazo acima obriga ao pagamento de multa, a favor do empregado, de valor correspondente ao de 1/30 (um trinta avos) do salário mensal por dia de atraso, salvo se comprovadamente imotivada pelo empregador.

§ 3º - Se a diminuição for motivada exclusivamente pelo empregador, o auxiliar de administração faz jus quanto à carga horária reduzida, proporcionalmente, a indenização, 13º (décimo terceiro) salário, férias e seu adicional; devidos até a data da redução.



§ 4º - Se a diminuição for motivada exclusivamente pelo empregado, o auxiliar de administração fará jus, quanto à carga horária reduzida, proporcionalmente, ao 13º (décimo terceiro) salário, férias e seu adicional; devidos até a data da redução.

§ 5º - A indenização, a que se refere o § 3º, corresponderá ao valor mensal do salário equivalente à parte reduzida, multiplicada pelo número de anos que tiverem sido os de duração das horas objeto da redução, até o limite de 5 (cinco) anos, não cabendo o levantamento do FGTS, nem a multa por rescisão prevista na legislação que rege o mencionado Fundo, observado ainda o previsto no § 7º.

§ 6º - Para os efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se como um mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias e, como um ano, a fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 7º - O empregado pode optar entre a mencionada indenização, acordo das partes e a rescisão indireta de todo o contrato de trabalho, na forma da lei.

§ 8º- O disposto nesta cláusula não se confunde com a redução proporcional de jornada e salário prevista na MP 1.045/2021, que está disciplinada em capítulo apartado neste instrumento coletivo. Inclusive no que se refere à indenização e necessidade de homologação, uma vez que não são obrigatórios para as reduções de jornada e salário nos termos da MP 1.045/2021 e do capítulo que trata das “Medidas Trabalhistas Emergenciais” deste instrumento.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – JORNADA DE TRABALHO

Poderá o estabelecimento, de comum acordo com o auxiliar de administração escolar, adotar duração de jornada de trabalho e intervalos diferentes dos usuais.

§ 1º- O estabelecimento pode aumentar ou diminuir, no período de 180 (cento e oitenta) dias, a jornada diária ou semanal contratada, compensando, dentro do referido período, as horas de trabalho aumentadas ou diminuídas, desde que não seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 2º - Serão consideradas horas extras e remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas excedentes à soma das jornadas semanais de trabalho previstas para o período de 180 (cento e oitenta) dias, acima mencionado.

§ 3º - O previsto nesta cláusula pode ser aplicado, no todo ou em parte, quer quanto aos setores de serviço, quer quanto ao número de empregados, respeitados os intervalos mínimos de inter e intrajornadas previstos em lei.



§ 4º - Em caso de dispensa, eventual débito de horas compensáveis do empregado não será descontado na rescisão.

§ 5º - O previsto nesta cláusula não poderá ser aplicado para empregado que, comprovadamente, ficar prejudicado em outro contrato de trabalho ou em seus estudos, em caso de matrícula em ensino regular ou em curso eventual, desde que este último seja previamente comunicado à escola.

§ 6º - O estabelecimento de ensino poderá também, adotar escala de serviço ou mesmo o revezamento semanal ou quinzenal, entre trabalho diurno e noturno.

§ 7º - Faculta-se, também, ao estabelecimento de ensino a contratação de jornada de trabalho pelo regime de doze (12) horas trabalhadas, por trinta e seis (36) horas de descanso (12x36h).

§ 8º- O estabelecimento de ensino, em comum acordo com o auxiliar de administração escolar, poderá estabelecer intervalo intrajornada diverso do usual, desde que respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 06 (seis) horas.

§ 9º- Excepcionalmente no período de calamidade pública reconhecido pela legislação e Decretos na esfera federal, estadual ou municipal, não se aplicará o previsto nesta cláusula, exceto o disposto nos parágrafos 7º e 8º. Neste mesmo período, a instituição de ensino poderá adotar a regra de compensação de jornada/banco de horas prevista na MP 1.046/2021, observado ainda o disposto na cláusula 53ª "Da Compensação de Jornada do Período sem Atividades Presenciais" deste instrumento.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – FALTAS ABONADAS

O auxiliar de administração escolar tem direito, além dos casos previstos em lei, ao abono das seguintes faltas:

I – 9 (nove) dias consecutivos, incluída a data do evento, em razão de casamento civil ou religioso devidamente comprovado;

II – 6 (seis) dias consecutivos, incluída a data do evento, em razão de falecimento do cônjuge, do pai, da mãe ou de filho;

III – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

Parágrafo único – Concede-se ausência remunerada de 02 (dois) dias por ano para consulta médica de filho(s) ou dependentes previdenciários menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, comprovada por atestado médico, apresentado nos 2 (dois) dias subsequentes à ausência.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – AUSÊNCIA DO ESTUDANTE

Recomenda-se a diminuição de, no mínimo, duas horas na jornada normal do estudante em dia comprovadamente de provas, com a compensação do tempo de dispensa em outro dia.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – FÉRIAS

O estabelecimento de ensino poderá adotar, para totalidade ou parte dos empregados ou por setor de serviços, férias coletivas, inclusive com divisão no máximo em dois períodos, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a 10 (dez) dias.

§ 1º - Quando o empregado não tiver completado o período aquisitivo, o número de dias poderá ser proporcional à parte já cumprida do mencionado período, quitando-a para todos os efeitos.

§ 2º - As férias não poderão ter início em feriados civis ou religiosos, em domingos ou sábados, salvo quando o auxiliar de administração escolar trabalhar normalmente nestes dias.

§ 3º - Não serão devidas férias proporcionais quando o empregado já tiver gozado o referido descanso em número de dias que supere a proporcionalidade.

§ 4º - Aplica-se o disposto nesta cláusula também às férias individuais.

§ 5º - As férias serão pagas pelo valor do salário devido na época da concessão, devendo eventual diferença ser paga até o 5º (quinto) dia útil após o retorno do empregado.

§ 6º - Não se aplica, às férias estabelecidas nesta cláusula, o disposto no parágrafo 3º do art. 134 da CLT com a redação trazida pela Lei de nº 13.467/17.

§ 7º - Excepcionalmente no período do estado de calamidade pública, reconhecido pela legislação e Decretos na esfera federal, estadual ou municipal não se aplicará o disposto nesta cláusula, sendo possível a concessão de férias aos auxiliares, - respeitada a duração legal -, em conformidade com a legislação em vigor na época da concessão.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA NÃO REMUNERADA

O auxiliar de administração escolar, que contar três anos de efetivo e ininterrupto exercício no estabelecimento, tem direito à licença não remunerada, com início e

término acordado pelas partes e duração de até 24 (vinte e quatro) meses, prorrogáveis, a critério do empregador, se houver solicitação do empregado, não se computando o tempo de licença, para qualquer efeito, no contrato de trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – RECESSOS

É vedado ao estabelecimento de ensino exigir trabalho do auxiliar de administração escolar, exceto se acordada a compensação de horário.

I – aos domingos;

II – nos feriados nacionais, estaduais, municipais e religiosos, comemorados de acordo com as determinações legais;

III – nas seguintes datas: segunda, terça e quartas-feiras da semana de carnaval; quarta, quinta e sextas-feiras, bem como no sábado da semana santa e no dia em que o estabelecimento comemorar o dia do professor.

§ 1º - Havendo aulas na quarta-feira de cinzas ou na quarta-feira da semana santa, não se aplica, quanto a esses dias, o disposto no caput.

§ 2º - Não se aplica ainda o disposto nesta cláusula aos serviços de vigilância ou segurança, para os quais devem ser observadas as disposições legais e normas aplicáveis, bem como rodízio alternado da folga entre os trabalhadores, no respectivo setor, referentemente aos mencionados dias.

§ 3º - O estabelecimento de ensino poderá compensar as folgas previstas em outros dias se avisar os empregados com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

§ 4º - O estabelecimento poderá conceder recesso em dia situado entre dois de não trabalho, desde que os auxiliares trabalhem em outro dia em que, normalmente, não seja de atividade regular, efetuando-se, assim, a compensação nos termos da Cláusula que trata sobre a “Jornada de Trabalho”.

§ 5º – O estabelecimento de ensino poderá adotar a antecipação de feriados prevista na MP 1.046/2021, devendo, neste caso, serem observadas as regras da citada Medida Provisória.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – UNIFORME

Quando o empregador exigir uso do uniforme, deve fornecê-lo gratuitamente ao empregado, a título de empréstimo, para uso no serviço, excetuando-se o calçado, salvo se tiver de ser especial pela natureza do serviço.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – CIPA – INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Quanto às atividades penosas, insalubres e perigosas, bem como CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – será observado, no que couber relativamente ao auxiliar de administração escolar, o previsto na legislação específica.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – ATESTADOS MÉDICOS

São válidos, para abono de faltas ou atraso, exceto para afastamento ou licença de trabalho, os atestados médicos ou odontológicos fornecidos por serviços de saúde mantidos pelo sindicato da categoria profissional ou pelo estabelecimento de ensino, ou com eles conveniados e/ou credenciados, até o limite de dois por mês, observado o prazo legal.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – PRIMEIROS SOCORROS

O estabelecimento deve manter material de primeiros socorros nos locais de trabalho e, em casos de urgência providenciar, por sua conta, a remoção imediata do acidentado ou doente para atendimento médico – hospitalar.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – QUADRO DE AVISOS E COMUNICAÇÃO AO SINDICATO

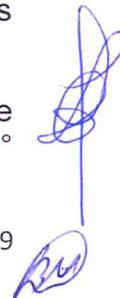
O estabelecimento de ensino afixará em quadro de avisos e distribuirá aos auxiliares de administração escolar as comunicações do sindicato da categoria profissional, desde que não contenham matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

Parágrafo único - Os interesses da categoria profissional serão tratados perante a direção do estabelecimento por dirigentes sindicais devidamente identificados e credenciados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – INFORMAÇÕES AO SINDICATO

O estabelecimento de ensino deverá comunicar ao sindicato da categoria profissional, para efeito de distribuição de bolsa de estudo, o número de alunos matriculados em 1º (primeiro) de abril e em 1º (primeiro) de setembro, até o dia 15 (quinze) dos respectivos meses.

§ 1º - Considera-se a data de 1º de setembro para efeito de distribuição de bolsas de estudo dos cursos anuais e do primeiro semestre do ano subsequente; e a data de 1º



de abril para distribuição das bolsas de cursos semestrais para o segundo semestre do mesmo ano.

§ 2º - O descumprimento do contido nesta cláusula permitirá ao SAAESUL/MG emitir os requerimentos de bolsas de estudo solicitados para o período. No caso em que o estabelecimento atenda o disposto no caput após as datas estabelecidas, os requerimentos eventualmente expedidos pelo sindicato profissional serão mantidos até o semestre ou ano subsequente conforme o caso, mesmo que tenha ultrapassado o limite de percentual definido das cláusulas que tratam dos "Benefícios de Bolsas de Estudo" deste instrumento.

CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – CONTRIBUIÇÕES AO SAAESUL/MG

O estabelecimento de ensino descontará do salário do auxiliar de administração escolar sindicalizado/associado e recolherá ao sindicato da categoria profissional, na forma e condições previstas em lei e em decisão da assembleia geral da categoria profissional, as contribuições devidas conforme lei e Constituição Federal.

§ 1º - O estabelecimento de ensino descontará mensalmente do salário do auxiliar de administração escolar sindicalizado/associado, mediante autorização do mesmo, por escrito, a mensalidade associativa e recolherá ao sindicato da categoria profissional, conforme aprovação da Assembleia Geral Ordinária da categoria, legalmente convocada, realizada durante o mês de novembro de cada ano.

§ 2º - O recolhimento da mensalidade especificada no parágrafo anterior, a qual será descontada dos auxiliares de administração escolar filiados/sindicalizados ao sindicato, deverá ser repassado ao SAAESUL/MG, no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, através de boleto impresso no endereço eletrônico www.saaesul.com.br/, na aba "Empregador", acompanhado de relação nominal dos auxiliares contribuintes, de acordo com orientações constantes do próprio site.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – TAXA NEGOCIAL SINEP/MG

Os estabelecimentos de ensino abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, associados, deverão recolher em favor do Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais - SINEP/MG, por decisão da Assembleia Geral da categoria econômica, a título de "taxa negociada patronal" 2% (dois por cento) da folha de pagamento dos empregados de um mês, divididas em duas parcelas, sendo 1% (um por cento) no dia 30 de agosto e 1% (um por cento) no dia 30 de outubro.

§ 1º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta Cláusula, deverão manifestar sua oposição em carta entregue ao SINEP/MG até 10 dias após a data de assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos aprovados pela Assembleia Geral do SINEP/MG.

§ 2º - A contribuição acima deverá ser recolhida através de boleto bancário, que será enviado tempestivamente pelo SINEP/MG.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – ACORDO ESPECIAL

Havendo dificuldade para cumprimento de qualquer das cláusulas e condições convencionadas neste Instrumento, poderá ser celebrado Acordo Coletivo, dispondo diferentemente, entre o estabelecimento de ensino e o sindicato da categoria profissional.

§ 1º - O estabelecimento de ensino deverá protocolar, no sindicato profissional, pedido de Acordo Especial, contendo a proposta do estabelecimento, explicitando o setor ou segmento do ajuste pretendido.

§ 2º - A decisão sobre a proposta encaminhada pelo estabelecimento de ensino se dará pelo voto da maioria simples dos auxiliares de administração do setor ou segmento objeto do acordo intencionado presentes à assembleia decisória, convocada pelo sindicato da categoria profissional, a se realizar no próprio estabelecimento de ensino solicitante, devendo o estabelecimento de ensino facilitar o acesso do representante do sindicato profissional ao local da assembleia.

§ 3º - Poderá o representante da escola ou do sindicato da categoria econômica expor, durante a assembleia decisória e antes da votação, as razões que levaram a escola a solicitar o Acordo Especial e prestar esclarecimentos, se assim o desejar.

§ 4º - O sindicato da categoria profissional terá o prazo de 40 (quarenta) dias, a contar da data da protocolização do pedido, para convocar e promover a Assembleia e comunicar a decisão assemblear sobre a solicitação objeto do Acordo Especial, sob pena de se reputarem aceitas as condições do pedido.

§ 5º - Deverá o estabelecimento de ensino comunicar ao sindicato da categoria econômica sobre o pedido de Acordo Especial. Após a comunicação, o sindicato da categoria econômica, se solicitado, acompanhará a escola durante a negociação.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA

Em caso de descumprimento do presente Instrumento, quanto às obrigações de fazer, o estabelecimento de ensino deve pagar ao prejudicado uma multa correspondente a 2% (dois por cento) do valor da obrigação, acrescida de juros moratórios de 1% (um por cento), exigíveis a cada 30 (trinta) dias, calculados sobre o principal acrescido da multa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – DEFINIÇÕES E CONCEITOS

Para efeitos do disposto neste Instrumento, consideram-se:

I – Auxiliar de administração escolar, todo aquele cuja função no estabelecimento ou curso não seja a ministração regular de aulas.

- a) Incluem-se entre as atividades de auxiliar de administração escolar as de direção, planejamento, coordenação, supervisão, orientação, bibliotecário, monitoria, reforço escolar, revisão, treinamento, instrução, auxílio ao docente no seu trabalho em classe, de instrutor e de técnico ou treinador desportivo, o último quanto às atividades não caracterizadas como aulas do currículo do ensino;
- b) Considerando que a atividade-fim da escola é o ensino e a educação; sendo os professores categoria diferenciada, e os auxiliares de administração escolar a categoria preponderante; nesta condição são auxiliares de administração todos os empregados da instituição de ensino que não exerçam a docência, aí compreendidos também aqueles que desempenham, em caráter permanente, atividade-meio ou de apoio.

II – Tempo de efetivo exercício: o tempo de licença remunerada, de licença previdenciária, de exercício de mandato sindical ou de afastamento por tempo inferior a 12 (doze) meses, no caso de readmissão.

III – Estabelecimento de ensino: a unidade escolar com direção própria, mesmo pertencendo, juntamente com outras unidades, a uma só entidade mantenedora;

IV – Parte fixa do salário: o salário mensal, sem adicionais, quebra-de-caixa ou gratificação;

V – Dispensa ou rescisão imotivada: a que não resultar de motivo disciplinar, técnico ou econômico.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – DA NECESSIDADE DE READEQUAÇÃO DE CLÁUSULAS

Se, durante a vigência deste instrumento ocorrer alteração na legislação ou no cenário decorrente da pandemia que dificulte seu cumprimento ou justifique uma adaptação de cláusula(s), os sindicatos signatários poderão renegociá-la (s).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – FECHAMENTO DE PONTO

Visando assegurar que o pagamento dos salários possa ser realizado antes ou até o limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte), as partes concordam que os registros de ponto possam ser fechados antes do final do mês, considerando-se para os empregados em atividade normal, que os dias posteriores ao fechamento serão de trabalho normal, sem faltas ou horas extraordinárias.



Parágrafo único – Ocorrendo variações na frequência depois do fechamento do ponto (faltas ou trabalho extraordinário), elas serão consideradas na folha de pagamento do mês seguinte.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS/CLÁUSULAS TRANSITÓRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS: APLICABILIDADE

As medidas trabalhistas emergenciais de que tratam as cláusulas 48ª e 49ª desta Convenção Coletiva de Trabalho serão implementadas por meio de acordo individual independentemente do valor da remuneração do empregado.

Parágrafo único - Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observados o disposto no art. 9º da MP 1.045/2021 e as seguintes condições:

I - o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea "a" do inciso II do § 2º do art. 6º da MP 1.045/2021; e

II - na hipótese de empresa que se enquadre no disposto no § 5º do art. 8º da MP 1.045/2021, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS: REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

Durante o prazo previsto no artigo 2º da Medida Provisória nº 1.045/2021 (ou em caso de prorrogação deste prazo por Decreto, outra MP ou por Lei), o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II – pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, e;

III - a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais:



- a) vinte e cinco por cento;
- b) cinquenta por cento; ou
- c) setenta por cento.

§ 1º - A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

II - data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

§ 2º - 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;

§ 3º - Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto no § 2º, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;

§ 4º - Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário pactuados nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao SAAESUL/MG no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS: SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante o prazo previsto no artigo 2º da Medida Provisória nº 1.045/2021 (ou em caso de prorrogação deste prazo por Decreto, outra MP ou por Lei), o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados.

§ 1º - A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

§ 2º - Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

§ 3º - O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

II - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

§ 4º - Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação; e

III - às sanções previstas em Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 5º - A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal de natureza indenizatória no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no art.9º da MP 1.045/2021.

§ 6º - O empregador informará ao Ministério da Economia a suspensão temporária do contrato de trabalho no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;

§ 7º - Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto no § 6º, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;

§ 8º - Os acordos individuais de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuados nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao SAAESUL/MG no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS: GARANTIA PROVISÓRIA

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de que trata o artigo 5º da MP 1.045/2021, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho previstas nas cláusulas 47ª, 48ª e 49ª nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do “caput” do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1º - A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

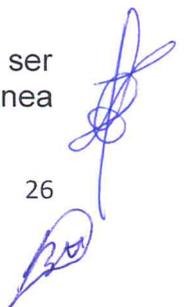
III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 2º - Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho de que trata o art. 10 da Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda previsto em razão da adoção das medidas previstas nas cláusulas 48ª e 49ª e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata esta cláusula.

§ 3º - O disposto nesta cláusula não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto no 484-A da CLT ou dispensa por justa causa do empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – COMUNICAÇÕES, NOTIFICAÇÕES E ACEITES

Todas as comunicações, notificações e aceites em acordos individuais poderão ser realizados através de meio eletrônico (e-mail, aplicativos de mensagem instantânea



“tipo whatsapp”, ou outro meio equivalente) que comprove a ciência e/ou concordância do empregado, quando necessário.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – CONVALIDAÇÃO DAS MEDIDAS ADOTADAS

Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto na Medida Provisória 1.045/2021 e na Medida Provisória 1.046/2021 ou que não contrariem o disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho até a data de sua assinatura.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DO PERÍODO SEM ATIVIDADES PRESENCIAIS

As instituições de ensino poderão recompor o calendário escolar anual ou semestral, observadas as determinações governamentais da área da educação.

§ 1º - Os auxiliares que deixaram de trabalhar no período de suspensão das atividades presenciais, cumprirão os dias e horários determinados, sem qualquer pagamento adicional.

§ 2º - Os auxiliares que trabalharam de forma remota (teletrabalho) ficam desobrigados de compensar os dias e/ou horas assim trabalhados.

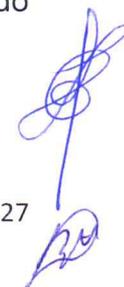
§ 3º - As horas não trabalhadas neste período poderão ser compensadas no período de até 01 ano a contar da data da assinatura do presente instrumento coletivo de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA- LICENÇA ESPECIAL

Em razão da pandemia e a consequente suspensão das aulas presenciais, as instituições de ensino que atuem exclusivamente na Educação Infantil até o Ensino Fundamental I (anos iniciais) e que possuam até 200 alunos, poderão conceder uma licença especial ao auxiliar de administração escolar, tendo como duração máxima, o período compreendido entre o dia posterior à comunicação da licença feita ao auxiliar de administração escolar até o dia em que seja retomada a atividade presencial na instituição de ensino.

§1º – Durante o período da licença especial o auxiliar de administração escolar faz jus ao recebimento de 20 % (vinte por cento) de seu salário mensal.

§2º - Durante o período em que o auxiliar estiver em licença especial fluirá normalmente o período de garantia provisória no emprego em razão das medidas do governo (Benefício Emergencial - Lei 14.020/2020).



§3º - Durante e/ou após o encerramento da licença não remunerada especial, fica assegurada ao auxiliar de administração escolar uma garantia de salários contra rescisão imotivada; por período equivalente a 50% (cinquenta por cento) do tempo da licença especial.

§4º - Na hipótese de rescisão imotivada do auxiliar de administração escolar que se encontre no período desta garantia, os valores proporcionais ao período remanescente da garantia poderão ser quitados, com natureza indenizatória, tendo como base o salário contratual do empregado no mês que antecedeu a licença especial, juntamente com as demais verbas rescisórias.

§5º - No período de licença especial, o auxiliar de administração escolar não poderá manter atividade de trabalho referente a este contrato de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, pois, descaracterizará a licença especial, sendo devido o pagamento imediato das remunerações e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período.

§6º - O contrato de trabalho será restabelecido imediatamente com a cessação da licença especial.

§7º - A licença especial não interromperá o tempo de serviço do auxiliar de administração escolar para todos os fins.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA ESPECIAL

Em razão da pandemia e a consequente suspensão das aulas presenciais, as instituições de ensino que atuem exclusivamente na Educação Infantil até o Ensino Fundamental I (anos iniciais) e que possuam até 200 alunos poderão, enquanto as aulas presenciais estiverem parcialmente ou totalmente suspensas (sistema remoto ou híbrido), reduzir a carga horária do auxiliar de administração escolar com a consequente redução proporcional de salários até o limite de 50% (cinquenta por cento), mantendo no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da carga horária contratual.

§1º - A instituição de ensino que utilizar a “redução de carga horária especial” terá o prazo de até 01 (um) ano para restabelecer a carga horária do auxiliar de administração escolar. Na hipótese de restabelecimento integral da carga horária, não será devido nenhum pagamento de indenização ao auxiliar. Se não restabelecida a jornada, será devido o pagamento da indenização prevista nesta cláusula, ou, caso seja parcial o restabelecimento; a parte não restabelecida será a base de cálculo da indenização e deverão ser homologadas pelo sindicato profissional.

§2º- A indenização, a que se refere esta cláusula corresponderá ao valor mensal do salário equivalente à parte reduzida, multiplicada pelo número de anos que tiverem sido os de duração das horas objeto da redução, até o limite de 5 (cinco) anos, não cabendo o levantamento do FGTS, nem a multa por rescisão prevista na legislação que rege o mencionado Fundo.

§3º - O prazo para a referida homologação, bem como do pagamento da indenização, caso a carga horária não seja integralmente restabelecida é de até 30 (trinta) dias contados do término do prazo de 01 ano da efetiva redução.

§4º - A inobservância do prazo acima obriga ao pagamento de multa, a favor do empregado, de valor correspondente ao de 1/30 (um trinta avos) do salário mensal por dia de atraso, salvo se comprovadamente imotivada pelo empregador.

§5º – Ocorrendo a dispensa (rescisão imotivada), no interregno de tempo previsto no §1º, o valor devido a título de indenização pela “redução de carga horária especial” será quitado junto com as demais verbas rescisórias.

§6º – Na hipótese de pedido de demissão durante o prazo estabelecido no §1º não será devido o pagamento da indenização prevista nesta cláusula.

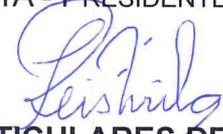
§7º – A “redução de carga horária especial” desta cláusula não se confunde com a cláusula “diminuição de jornada” prevista neste instrumento.

Assim, por estarem justos e acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 04 (quatro) vias de igual teor e forma.

Belo Horizonte, 07 de julho de 2021.


**SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR DA REGIÃO SUL
DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SAAESUL/MG**

LEANDRO CARNEIRO BATISTA - PRESIDENTE – CPF Nº. 009.181.466-90


SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE MINAS GERAIS - SINEP/MG

ZULEICA REIS ÁVILA – PRESIDENTE - CPF Nº. 445.530.806-72