



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR NO RIO GRANDE DO SUL - SINTAE/RS**, registro sindical no MTB nº 304.193/82, inscrito no CNPJ sob nº 89554000/0001-47, neste ato representado por seu Diretor de Assuntos Jurídicos, Sr. Dary Rech, CPF nº 200879260-91

e

**SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DO ENSINO PRIVADO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINEPE/RS**, registro sindical no MTIC nº 607.483, inscrito no CNPJ sob nº 92966555/0001-00 neste ato representado por seu presidente, Sr. Osvino Toillier, CPF nº 004734050-91

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**

#### 01. ABRANGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre os trabalhadores em administração escolar e seus empregadores, nas instituições de ensino de todos os níveis e modalidades, incluídos, pois, a educação de jovens e adultos, a educação profissional e os cursos livres, na base territorial do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR NO RIO GRANDE DO SUL.

§ 1º. Para os efeitos previstos neste instrumento, considera-se trabalhador em administração escolar todo aquele cuja função na instituição ou curso não seja ministrar aulas, excetuando-se o pertencente a cate-

goria diferenciada.

§ 2º. Consideram-se incluídas entre as atividades de trabalhador em administração escolar as de direção, planejamento, coordenação, supervisão, orientação, monitoria e de auxílio ao docente no seu trabalho de classe.

## 02. REAJUSTE SALARIAL

O salário dos Trabalhadores em Administração Escolar de educação infantil, ensino fundamental, ensino médio, educação profissional, educação superior, cursos livres e cursos de educação de jovens e adultos, será reajustado em 01 de março de 2006 pelo percentual de 4,63% (quatro inteiros e sessenta e três centésimos por cento), incidentes sobre os salários efetivamente devidos em 1º de março de 2005, ressalvados eventuais acordos que tenham ensejado aumentos declaradamente sem caráter antecipatório.

§ único. as diferenças salariais retroativas a 01 de março de 2006 deverão ser ressarcidas aos trabalhadores em administração escolar em duas parcelas iguais, sendo a primeira paga juntamente com o salário de maio/06 e a segunda com o salário de junho/06.

## 03. PISO SALARIAL

O piso salarial dos trabalhadores em administração escolar terá, a partir de março/06, o valor de R\$ 568,20 (quinhentos e sessenta e oito reais e vinte centavos).

§ 1º. O piso salarial dos trabalhadores em administração escolar nas funções de limpeza, portaria e jardinagem terá, a partir de março/06, o valor de R\$ 517,56 (quinhentos e dezessete reais e cinquenta e seis centavos).

§ 2º. Estes mesmos trabalhadores não poderão invocar os institutos jurídicos da isonomia e da equiparação salarial para o fim de igualar sua remuneração com os empregados de mesma função admitidos antes de 30 de abril de 2004.

## 04. ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL

Sempre que o índice inflacionário do mês, medido pelo IGP-M da FGV - Fundação Getúlio Vargas, for igual ou ultrapassar de 5% (cinco por cento), o salário do mês subsequente terá 40% (quarenta por cento) de seu valor bruto pago antecipadamente, em no máximo 15 (quinze) dias após o pagamento do salário do mês anterior, efetuando-se os descontos e retenções na segunda parcela do salário.

§ único. A vantagem estabelecida nesta cláusula fica condicionada à não superveniência de legislação que obrigue os estabelecimentos de ensino a posteciparem a cobrança das parcelas dos encargos educacionais.

## 05. PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O salário será pago, impreterivelmente, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao vencido.

#### 06. DISPENSA POR GALA OU LUTO

Não serão descontadas as faltas compreendidas no período de 09 (nove) dias subsequentes a gala ou ao luto decorrente de falecimento de pai, mãe, cônjuge, companheiro(a) ou filho(a).

§ único. Na hipótese de falecimento de irmão(ã) ou avô(ó), não serão descontadas as faltas compreendidas no período de 03 (três) dias subsequentes ao evento, e no caso de falecimento de tio(a), sogro(a), sobrinho(a) ou cunhado(a) será abonado apenas 01 (um) dia de falta.

#### 07. QUADROS OU PAINÉIS DE AVISOS

Fica assegurado ao sindicato profissional o direito de afixar seu material de divulgação nos quadros de avisos das instituições de ensino, desde que não contenha ofensas ou desrespeito a pessoas físicas ou jurídicas, à ordem jurídica e ao regimento da instituição.

#### 08. AVISO PRÉVIO DE SESENTA DIAS

Quando for rescindido o contrato de trabalho do trabalhador em administração escolar que já tenha 50 (cinquenta) anos de idade, o aviso prévio terá duração de sessenta dias, podendo, todavia, o trabalhador deixar o emprego após trinta dias, se isto lhe for conveniente.

§ único O direito assegurado no *caput* não se aplica ao trabalhador já aposentado.

#### 09. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Os salários mensais dos trabalhadores em administração escolar contratados por hora serão calculados à base de quatro semanas e meia, a que se acrescerá a remuneração dos repousos semanais e feriados.

#### 10. ADICIONAL NOTURNO

Todos os trabalhadores em administração escolar que laborarem após as 22:00h farão jus a um adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor do salário-hora contratual, ressalvadas as vantagens legais.

#### 11. DISPENSA PARA REUNIÕES

As instituições de ensino dispensarão seus trabalhadores em administração escolar do trabalho por quatro horas em cada semestre, para participação em assembleias da categoria, desde que comunicadas com, no mínimo, 48 horas de antecedência.

§ único. As reuniões não deverão prejudicar os plantões e serviços essenciais.

#### 12. 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.

#### 13. 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.

#### 14. DESCONTOS NAS MENSALIDADES

Fica assegurado aos trabalhadores em administração escolar, nas instituições de ensino em que trabalhem, um desconto no valor das mensalidades devidas por seus dependentes que lá estudem, na seguinte forma:

- a) Um percentual equivalente ao resultado da multiplicação de 1,82 (um vírgula oitenta e dois) pelo número de horas semanais de trabalho constantes do contrato firmado entre o trabalhador e o estabelecimento de ensino, quando o trabalhador em administração escolar possuir um dependente;
- b) Quando o trabalhador em administração escolar possuir até 2 (dois) dependentes, para o 2º (segundo), observado o critério de cálculo estabelecido no item “a”, o desconto fica limitado a 50% (cinquenta por cento) do valor total da mensalidade;
- c) Para o dependente na faixa etária de 04 (quatro) a 06 (seis) anos é assegurado, independente da existência de outro, um desconto de 75% (setenta e cinco por cento) do valor total da mensalidade.

§ 1º. Nas instituições do ensino superior o desconto será exigível para apenas um (1) curso de graduação por dependente e/ou para o próprio trabalhador em administração escolar, observados os critérios estipulados às letras ‘a’ e ‘b’ supra, excetuando-se os cursos de medicina e odontologia, para os quais os descontos serão de 64% (sessenta e quatro por cento) do valor total, ficando limitado a um curso.

§ 2º. Para efeitos de aplicação do *caput*, entendem-se como dependentes filhos e/ou cônjuge/companheiro(a), de acordo com o critério estabelecido na legislação do imposto de renda.

§ 3º. No caso de birrepetência na série, o beneficiário perde o direito ao desconto. Nas instituições do ensino superior, a birrepetência será considerada na mesma disciplina, sendo que a perda do desconto se dará na respectiva disciplina.

§ 4º. Se o trabalhador for imotivadamente despedido ou vier a falecer, o desconto em favor de seu(s) dependente(s) será mantido até o final do ano ou semestre letivo que o(s) mesmo(s) estiverem cursando.

#### 15. ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade da gestante no emprego durante todo o período de gravidez, até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade, facultando-se à instituição de ensino converter tal estabilidade em indenização do período correspondente.

§ único. Em caso de demissão, a trabalhadora em administração escolar terá o prazo decenal de 30 (trinta) dias após o término do aviso prévio para comprovar sua gravidez.

#### 16. DIA DO AUXILIAR

O dia 15 de outubro será também considerado dia do trabalhador em administração escolar. Nesta data não haverá atividade nem compensação das respectivas ho-

ras não trabalhadas.

#### 17. FERIADO ESCOLAR

Fica assegurada a dispensa das atividades dos trabalhadores em administração escolar sempre que houver feriado escolar, sem que isso importe em perda de remuneração ou necessidade de compensação de horas, sem prejuízo dos plantões, serviços essenciais, de vigilância e prestação de serviços.

§ 1º. Caracteriza-se o feriado escolar quando forem suspensas as aulas e não for exigida a presença do corpo docente na instituição, desde que o motivo da suspensão das aulas não seja a viabilização de tarefas administrativas e, ainda, neste caso, somente poderá ser exigido o trabalho dos trabalhadores em administração escolar diretamente envolvidos nestas tarefas.

§ 2º. O disposto nesta cláusula não se aplica aos períodos de férias escolares.

#### 18. CRECHES

Os estabelecimentos de ensino que não dispuserem de creches reembolsarão mensalmente o trabalhador em administração escolar dos gastos por ele efetuados em creches, para filhos de até 04(quatro) anos de idade, mediante a apresentação de documento contábil apropriado, no limite de R\$ 120,90 (cento e vinte reais e noventa centavos) a partir do mês de março/2006.

§ 1º. Os reembolsos estabelecidos no caput são válidos para os trabalhadores com carga horária de 30(trinta) horas semanais ou mais.

§ 2º. Ao trabalhador em administração escolar com carga horária inferior será devido um reembolso proporcional à sua carga horária contratual.

§ 3º. Fica assegurada ao trabalhador em administração escolar a manutenção do referido reembolso até o último mês do semestre letivo em que o(s) filho(s) tenha(m) completado 4(quatro) anos de idade.

#### 19. 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 a mesma instituição de ensino, considerando-se, inclusive, períodos descontínuos, observado o limite de 20% (vinte por cento) de adicional.

§ único. Ao trabalhador que já tenha completado quadriênio(s) até 30 de abril de 2006 inclusive, será garantido adicional à base de 4% (quatro por cento) por quadriênio já completado, inserindo-se, contudo, a partir desta mesma data, no regime previsto no *caput* da cláusula.

#### 20. RELAÇÃO DO QUADRO FUNCIONAL

Fica estabelecida a obrigatoriedade das instituições de ensino 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.

#### 21. ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Fica assegurado o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário até o dia 05 de agosto de 2006, com base na remuneração devida no mês de julho/2006, independente de solicitação do trabalhador em administração escolar, devendo a parcela restante ser paga até o dia 15 de dezembro de 2006, dela descontados tão somente os valores nominais já antecipados.

§ 1º. O pagamento restante desobriga a instituição de ensino de efetuar, no mês de dezembro/2006 o pagamento do adiantamento salarial quinzenal previsto na Cláusula 04.

§ 2º. A antecipação da primeira parcela, prevista no caput, substitui a vantagem assegurada pelo Art. 2º da Lei 4.749/65.

#### 22. AUMENTO DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

Quando a amamentação implicar em afastamento do local de trabalho, o intervalo estabelecido em lei será acrescido de 30 (trinta) minutos.

#### 23. GRATUIDADE DE UNIFORME E MATERIAL DE PROTEÇÃO

As instituições de ensino fornecerão gratuitamente fardamento e material de proteção, sempre que for exigido seu uso ou contribuir para a segurança do trabalhador em administração escolar.

#### 24. DA SUBSTITUIÇÃO

Sempre que o trabalhador em administração escolar exercer, em substituição, função superior à sua, ainda que em caráter eventual, deverá o empregador remunerá-lo em quantia correspondente ao salário-base da função do substituído, excluídos, pois, os acréscimos e vantagens pessoais do substituído.

§ 1º. Para os efeitos desta cláusula, considera-se incluído no salário-base da função eventual gratificação de função que venha sendo paga ao substituído.

§ 2º. A função exercida e o número de dias da substituição deverão ser registrados na CTPS do empregado.

#### 25. DEMONSTRATIVO DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

No ato da rescisão contratual, a instituição de ensino fornecerá ao trabalhador em administração escolar, quando solicitada, a relação das últimas 36 (trinta e seis) contribuições previdenciárias.

## 26. PRIMEIROS SOCORROS E REMOÇÃO

Os estabelecimentos de ensino deverão manter medicamentos de primeiros socorros no local de trabalho, e, em caso de urgência, providenciar, por sua conta, a remoção imediata do acidentado do local de trabalho para atendimento médico hospitalar, desde que esta remoção possa ser feita no perímetro urbano e por via rodoviária.

## 27. TRANSFERÊNCIAS

O trabalhador em administração escolar somente poderá ser transferido de cargo ou função com o seu consentimento.

## 28. PERÍODO DE FÉRIAS

Serão concedidas férias conjuntas para cônjuges ou companheiros, que vivam maritalmente e que trabalhem na mesma instituição de ensino.

## 29. INÍCIO DO PERÍODO DE FÉRIAS

O período de férias coletivas ou individuais somente terá início em dias de sábado quando o empregado neles trabalhe habitualmente, em jornada similar à dos outros dias; em nenhuma hipótese, terá início em domingo ou feriados.

## 30. GARANTIA DE EMPREGO - APOSENTADORIA

Todo trabalhador em administração escolar com três anos ou mais de contrato, que estiver, no máximo, a 03 (três) anos da aposentadoria por tempo de contribuição, proporcional ou integral, ou ainda por idade, gozará de estabilidade no emprego até a data da aquisição do direito à aposentadoria.

§ 1º O trabalhador que não informar e comprovar, por escrito, ao estabelecimento de ensino a aquisição do seu direito à estabilidade, no prazo de noventa (90) dias, a contar do momento em que adquirir este direito, perderá a garantia instituída nesta cláusula.

§ 2º O trabalhador que não requerer a sua aposentadoria no prazo de noventa (90) dias, a contar do momento em que adquirir o respectivo direito, perderá a garantia instituída nesta cláusula.

§ 3º O trabalhador poderá exercer a prerrogativa que lhe assegura esta cláusula uma única vez.

§ 4º Havendo divergência entre o trabalhador e seu empregador quanto à contagem do tempo de contribuição para aquisição do direito aos benefícios mencionados no *caput*, será concedido um prazo adicional de 30 (trinta) dias para que o trabalhador obtenha documentação oficial hábil para a desejada comprovação.

## 31. 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.

### 32. MULTA

Ocorrendo descumprimento de obrigação de pagar, prevista em lei ou nesta Convenção Coletiva, para cujo descumprimento não esteja prevista cominação específica, o infrator pagará ao prejudicado uma multa de 0,5% (cinquenta centésimos de inteiro) ao dia, até o 6º (sexto) dia. A partir do 7º (sétimo) dia, a multa terá o valor fixo equivalente a 5% (cinco por cento) na hipótese de a escola pela primeira vez ter descumprido cláusula de Convenções Coletivas e de 10% (dez por cento) quando reincidente, acrescida da correção mensal baseada na variação do IGPM-FGV, calculada em qualquer das duas hipóteses, sobre o montante devido, até o efetivo cumprimento.

§ 1º. Em relação às obrigações de fazer, previstas em lei ou nesta Convenção, após 10 (dez) dias contados da notificação da irregularidade, o infrator pagará ao prejudicado, a título de multa, o valor equivalente a 1/6 (um sexto) da remuneração mensal deste, acrescido de mais 10% (dez por cento) de multa, até o efetivo cumprimento, ressalvada a hipótese prevista no caput.

§ 2º. Na hipótese de extinção do IGPM-FGV, será adotado, para efeito deste acordo, o indexador que vier a substituí-lo ou outro que venha a ser acordado pelas partes.

### 33. VALE-TRANSPORTE

As instituições de ensino concederão a todos os membros da categoria profissional o vale-transporte, de acordo com a legislação específica.

### 34. PARCELAS RESCISÓRIAS

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.

### 35. DISPENSA NASCIMENTO DE FILHO(A)

Fica assegurada ao trabalhador em administração escolar, por ocasião do nascimento de seu filho(a), uma dispensa ao serviço pelo período de 8 (oito) dias, sem desconto do salário.

### 36. ABONO DE FALTAS POR MOTIVO DOENÇA

Serão abonadas, mediante apresentação de atestado médico, as faltas por motivo de doença do trabalhador em administração escolar. Em caso de doença de filho(a), que necessite acompanhamento do trabalhador em administração escolar (pai ou mãe), serão abonados, mediante atestado médico, até 10 (dez) turnos de trabalho por ano para aqueles trabalhadores com jornada superior a 6 (seis) horas diárias. Para os trabalha-



dores com jornada inferior a 6 (seis) horas diárias serão abonados, mediante atestado médico, até 5(cinco) turnos por ano.

#### 37. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Fica assegurado o adicional de trabalho extraordinário no percentual de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas extras diárias e de 100% (cem por cento) para as demais.

§ único. Quando a hora extraordinária se realizar em domingos ou feriados o adicional terá o percentual de 100% (cem por cento) desde a primeira hora trabalhada.

#### 38. LICENÇA REMUNERADA

Os trabalhadores em administração escolar terão licença remunerada nos dias 24 e 31 de dezembro.

#### 39. LICENÇA ADOÇÃO

À trabalhadora em administração escolar que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1 (um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver de 1 (um) a 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ único. A licença será concedida à adotante ou guardiã mediante apresentação do termo judicial de guarda.

#### 40. DELEGADO SINDICAL

Fica assegurada a existência de delegados sindicais nas instituições particulares de ensino, na proporção de um para cada 50 (cinquenta) trabalhadores em administração escolar, com mandato de um ano, eleito por seus pares, em assembléia convocada para este fim.

#### 41. RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

As instituições de ensino ficam obrigadas a remeter ao sindicato profissional, até o dia 15 de cada mês, uma relação onde constem todos os dados exigidos no Cadastro Geral de Empregados do Ministério do Trabalho, conforme Lei 4.923/65 ou fotocópia legível do formulário endereçado para o MTb.

#### 42. CONTRIBUIÇÃO DE DISSÍDIO/TAXA DE REVERSÃO

Os estabelecimentos de ensino descontarão em folha de pagamento, em favor do SINTAE/RS, o valor equivalente a 5,0% (cinco por cento) da remuneração de cada trabalhador em administração escolar, associado ou não ao sindicato profissional, sendo 2,5 (dois vírgula cinco por cento) no mês de maio/06 e 2,5% (dois vírgula cinco por cen-

to) no mês de julho/06. Os valores deverão ser repassados ao sindicato profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

#### 43. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As instituições de ensino poderão adotar o regime de compensação de horário mediante “sistema de créditos e débitos de horas trabalhadas”.

§ 1º. A implementação do regime de compensação por sistema de banco de horas será precedida de reunião convocada pela entidade sindical profissional, que será realizada no local de trabalho, destinada ao esclarecimento dos trabalhadores, sem caráter deliberativo.

§ 2º. A convocação da reunião a que se refere o parágrafo anterior deverá ser solicitada pelo estabelecimento de ensino ao sindicato profissional, que terá prazo de 10 (dez) dias para efetivá-la.

§ 3º. A apuração e liquidação do saldo de horas será feita 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.

§ 4º. No final do semestre, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em convenção coletiva. 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).

§ 5º. A jornada de trabalho não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas diárias, de segunda a sexta-feira, e de 8 (oito) horas aos sábados, e as horas compensáveis o limite de 40 (quarenta) ao mês.

§ 6º. As horas trabalhadas em domingos ou feriados serão computadas em dobro para a formação do crédito a que se refere o caput, exceto para os trabalhadores cujo contrato de trabalho já prevê o trabalho em domingos e feriados.

§ 7º. Para os empregados estudantes, lactantes ou que mantenham filho em creche, a prorrogação horária contida neste regime compensatório deverá preservar, respectivamente, os horários escolares, de amamentação ou de deslocamento para buscar o filho, salvo a hipótese, neste último caso, de que a creche não imponha sobrepreço pelo tempo adicional de permanência da criança.

§ 8º. Os empregadores que adotarem o banco de horas ficam obrigados a manter registro de frequência, bem como controle de crédito ou débito de horas, que deverá ser informado ao empregado mensalmente.

§ 9º. Na ocorrência de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, no curso do semestre, será adotado o procedimento ajustado no parágrafo 4º supra. Se a iniciativa for do empregado e ele for devedor de horas de trabalho, será descontado o valor correspondente.

§ 10º. Na ocorrência de rescisão contratual por iniciativa do empregado, no curso do semestre, e o mesmo for credor de horas de trabalho, estas serão pagas com os adicionais previstos em convenção coletiva.

§ 11º. A faculdade estabelecida nesta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive àquelas insalubres, independente da autorização a que se refere o artigo 60 (sessenta) da CLT.

#### 44. REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES

As partes acordam em reabrir negociações no mês de setembro de 2006.

#### 45. AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO

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.

#### 46. ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS

Os Estabelecimentos de Ensino prestarão assistência jurídica aos seus empregados na função de vigia, sempre que, no exercício desta função e em defesa dos legítimos interesses da empresa, praticarem ato que os leve a responder a qualquer ação penal.

#### 47. PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM REDE BANCÁRIA

Os Estabelecimentos de Ensino efetuarão o pagamento dos salários de seus empregados através de agência bancária, mediante depósito em conta individual de cada empregado, havendo agência ou posto bancário na localidade.

#### 48. HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

No município-sede do sindicato profissional e nos municípios-sede das delegacias regionais do mesmo, por este expressamente credenciadas, será obrigatória a assistência do sindicato nas rescisões contratuais, inclusive quando as mesmas forem de iniciativa do empregado, desde que este possua 6 (seis) meses ou mais de tempo de serviço no estabelecimento de ensino.

§ Único. 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.

#### 49. PLANO DE SAÚDE

Os estabelecimentos de ensino deverão oferecer à opção de seus empregados plano de saúde que garanta atendimento básico em consultas com médicos especializados e exames diagnósticos (todos constantes da tabela da AMB), atendimento de pronto socorro e atendimento fisiátrico, correspondente ao plano básico oferecido no mercado.

§ 1º. Os estabelecimentos de ensino pagarão valor correspondente a 2% (dois por cento) da mensalidade do seu plano por cada hora da carga horária semanal do empregado, até atingir o máximo de 50% (cinquenta por cento) desta mensalidade.

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

§ 3º. 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.

§ 4º. Caberá ao estabelecimento de ensino a escolha da prestadora de serviços.

§ 5º. Se o empregado optar por um dos planos de saúde conveniados diretamente pelos sindicatos profissionais do ensino privado do Rio Grande do Sul, o estabelecimento de

ensino efetuará o desconto das contribuições e mensalidades por ele devidas e providenciará o repasse das mesmas ao sindicato destinatário, observando os critérios estipulados no § 1º supra e tendo por referência o preço do plano básico oferecido pelo mesmo estabelecimento.

§ 6º Se o estabelecimento de ensino não tiver plano de saúde, contribuirá para o plano escolhido pelo empregado igualmente com base nos critérios estipulados no § 1º supra, porém tendo por referência o preço do plano básico do sindicato profissional do empregado.

§ 7º. O plano de saúde deverá isentar o empregado do pagamento de taxa de participação nas consultas.

§ 8º Estarão desobrigados de facultar a opção prevista no § 5º supra os estabelecimentos de ensino que preencherem uma das seguintes condições:

- a) que já tenham planos de saúde adaptados à atual legislação sobre a matéria (Lei nº 9.656/98);
- b) que estejam negociando a implementação de plano adaptado à atual legislação e que efetivamente venham a oferecê-lo até 15 de novembro de 2006;
- c) que tenham planos de sua escolha ainda não adaptados à atual legislação (Lei nº 9.656/98), mas que já tenham obtido em 28 de fevereiro de 2006 a adesão de, no mínimo, 30% (trinta por cento) de seus trabalhadores em administração escolar.

§ 9º A opção pelo plano de saúde do sindicato profissional não estará condicionada à sindicalização do empregado.

§ 10º O estabelecimento de ensino poderá, a qualquer momento, contratar plano de saúde próprio, mesmo já tendo encaminhado seus trabalhadores a plano de saúde de sindicato profissional, hipótese na qual serão aplicados os critérios dos parágrafos 1º e 5º desta cláusula.

§ 11º A vantagem representada pelo ingresso facultativo em plano de saúde não configurará salário *in natura* nem salário-de-contribuição para fins previdenciários.

## 50. DISPENSA PARA PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSOS/SIMPÓSIOS

Mediante livre entendimento com a direção do estabelecimento o empregado poderá ausentar-se do mesmo, sem prejuízo de sua remuneração, para freqüentar curso de especialização, simpósios, encontros, congressos, etc., relativos à sua área de trabalho.

## 51. 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 assembléias dos empregados, quando realizadas no estabelecimento de Ensino, fica assegurado o acesso dos dirigentes do sindicato profissional, independentemente de permissão da direção do estabelecimento.

## 52. INTERVALO INTERJORNADAS E INTRAJORNADAS

As instituições de ensino poderão adotar jornada de trabalho nos turnos da manhã e noite.

§ 1º. Quando adotada a jornada estabelecida no caput, o intervalo previsto no caput do artigo 71 da CLT poderá exceder o limite de 2 (duas horas), não podendo ser inferior a 6 (seis) horas.

§ 2º. Na hipótese de adoção da jornada prevista no caput, respeitado o limite estabelecido no parágrafo primeiro, o período de descanso previsto no artigo 66 da CLT poderá ser in-

ferior a 11 (onze) horas consecutivas, desde que seja, no mínimo, de 9 (nove) horas consecutivas.

§ 3º. A jornada prevista no presente artigo somente poderá ser adotada para trabalhadores que cumpram uma carga horária diária superior a 6 (seis) horas.

§ 4º. Aos trabalhadores que estiverem submetidos a jornada estabelecida no presente artigo fica assegurado o direito ao recebimento de vale-transporte, ou fornecimento de transporte gratuito por parte da empresa, inclusive em relação aos deslocamentos de ida e volta do trabalho no período de intervalo.

§ 5º. Os trabalhadores que tiverem firmado contrato de trabalho em data anterior à assinatura da presente convenção coletiva, para terem seus horários alterados nos termos supra convencionados, deverão homologar a alteração contratual junto ao sindicato profissional.

#### 53. SALA PARA OS TRABALHADORES EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR E PROFESSORES

Todos os estabelecimentos de ensino deverão reservar, pelo menos, 01 (uma) sala de suas dependências para o uso dos trabalhadores em administração escolar e de professores.

#### 54. ESTAGIÁRIOS

A contratação de estagiários deverá observar os parâmetros da Lei nº 6.494/77 e seu regulamento.

#### 55. ADESÃO EXPRESSA DAS INSTITUIÇÕES À LEI 10.820

As Instituições de ensino deverão firmar o documento bancário necessário para a efetivação dos empréstimos desejados por seus empregados, nos termos da Lei 10.820/03.

#### 56. PRONTUÁRIO MÉDICO

Os estabelecimentos de ensino se obrigam a facilitar o acesso dos seus empregados ao respectivo prontuário médico, encaminhando a pertinente solicitação ao médico responsável.

#### 57. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINEPE/RS

Os estabelecimentos de ensino associados ou não recolherão em favor do SINEPE/RS quantia correspondente a 3% (três por cento) da folha de pagamento do mês de maio e mais 3% (três por cento) da folha de pagamento do mês de outubro.

#### 58. COMISSÃO PARITÁRIA

Até o final do mês de agosto de 2006 os sindicatos convenientes constituirão comissão paritária, destinada a acompanhar a execução do presente acordo e aprofundar a discussão de temas e pretensões que lhes sejam relevantes, visando a subsidiar a negociação coletiva referente à data-base de 2007.

§ 1º. Cada parte designará seus representantes, em número previamente ajustado, podendo substituí-los ao longo dos trabalhos da comissão, independente da anuência da outra parte.

§ 2º. As partes poderão assessorar-se de especialistas, que poderão participar diretamente dos trabalhos, sob a responsabilidade remuneratória de quem os tenha convidado.

§ 3º. A dinâmica e o método de trabalho da comissão serão por ela própria ajustados, ficando ressalvado que suas proposições somente poderão ter efeito vinculativo para quaisquer das partes depois de aprovadas pelas competentes instâncias deliberativas de cada sindicato.

§ 4º. A comissão deverá apresentar, até o final da vigência desta convenção, relatório de suas atividades e, nos pontos onde houver consenso, sendo o caso, as decorrentes proposições.

#### 59. CLÁUSULA DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA.

O SINTAE/RS e o SINEPE/RS reconhecem que o presente acordo é resultado de transigências recíprocas, configuradoras de transação, estando nesta incluídas as pretensões reciprocamente formuladas na negociação coletiva. Em decorrência, estabelecem que eventual iniciativa judicial, seja pela via da representação processual, seja pela via da substituição processual, deverá respeitar os efeitos jurídicos da transação, devendo ser precedida do esgotamento da negociação entre as partes, devidamente documentado pelas atas das respectivas reuniões.

§ Único. Em caso de infração à legislação do trabalho ou às cláusulas da convenção, as partes estarão desobrigadas de qualquer compromisso de prévia negociação.

#### 60. VIGÊNCIA

O presente clausulamento terá vigência a partir de 01 de março de 2006 até 28 de fevereiro de 2007.

#### 61. DIVERGÊNCIAS

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

#### 62. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

As disposições da presente Convenção, findo o prazo de sua vigência, poderão ser revistas total ou parcialmente, sendo indispensável, em qualquer hipótese, termo aditivo expresso firmado pelos convenientes ou nova convenção coletiva de trabalho.

### 63. DIREITOS E DEVERES

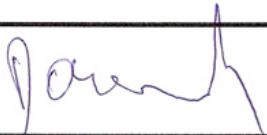

As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta convenção.

### 64. DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o primeiro conveniente (SINTAE/RS) a promover o depósito de uma via da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, para fins de registro e arquivamento, na Delegacia Regional do Ministério do Trabalho, consoante dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Por estarem justos e acertados, e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, os convenientes assinam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em 03 (três) vias.

Porto Alegre, 18 de maio de 2006.

	
DARY RECH	OSVINO TOILLIER
DIRETOR DE ASSUNTOS JURÍDICOS DO SINTAE/RS CPF nº 200879260-91	PRESIDENTE DO SINEPE/RS CPF nº 004734050-91