

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

**SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, CNPJ n. 21.018.023/0001-01, neste ato representado por seu Presidente, Sr. ANTONIO RODRIGUES, CPF n. 661.553.806-78, e

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

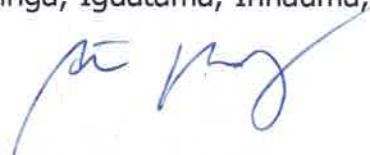
**celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:**

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho de 1º de abril de 2021 até 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) no Estado de Minas Gerais, as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre os auxiliares de administração escolar e os estabelecimentos de ensino que ministrem educação infantil, ensino fundamental, médio, superior e posterior, bem como ensino técnico ou profissionalizante e cursos livres de qualquer natureza, exceto de idiomas, situados na base territorial do SAAEMG, independentemente de sindicalização, com abrangência no Estado de Minas Gerais, nos seguintes municípios: Abaeté, Abre Campo, Acaiaca, Alto Caparaó, Alto Jequitibá, Alvinópolis, Alvorada de Minas, Amparo do Serra, Angelândia, Araçaí, Araponga, Arapuá, Araújos, Arcos, Aricanduva, Baldim, Bambuí, Barão de Cocais, Barra Longa, Bela Vista de Minas, Belo Horizonte, Belo Vale, Betim, Biquinhas, Bom Despacho, Bom Jesus do Amparo, Bonfim, Bonfinópolis de Minas, Brás Pires, Brumadinho, Cabeceira Grande, Cachoeira da Prata, Caetanópolis, Caeté, Caiana, Cajuri, Camacho, Campo Belo, Campos Altos, Cana Verde, Canaã/MG, Candeias, Caparaó, Capela Nova, Capim Branco, Caputira, Caranaíba, Carandaí, Carangola, Carmo da Mata, Carmo do Cajuru, Carmo do Paranaíba, Carmópolis de Minas, Casa Grande, Catas Altas da Noruega, Catas Altas, Cedro do Abaeté, Chalé, Cipotânea, Cláudio, Coimbra, Conceição do Mato Dentro, Conceição do Pará, Confins, Congonhas do Norte, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Contagem, Cordisburgo, Córrego Danta, Córrego Fundo, Couto de Magalhães de Minas, Cristiano Ottoni, Crucilândia, Datas, Desterro de Entre Rios, Diogo de Vasconcelos, Divinésia, Divino, Divinópolis, Divisópolis, Dom Joaquim, Dom Silvério, Dolores do Indaiá, Dolores do Turvo, Doloresópolis, Durandé, Entre Rios de Minas, Ervália, Esmeraldas, Espera Feliz, Estrela do Indaiá, Faria Lemos, Felício dos Santos, Felixlândia, Ferros, Fervedouro, Florestal, Formiga, Fortuna de Minas, Funilândia, Gouveia, Guaraciaba, Guarda-Mor, Guimarães, Ibiá, Ibitiré, Igarapé, Igaratinga, Iguatama, Inhaúma, Inimutaba, Itabira,





Itabirito, Itaguara, Itambé do Mato Dentro, Itapeçerica, Itatiaiuçu, Itaúna, Itaverava, Jaboticatubas, Japaraíba, Jeceaba, Jenipapo de Minas, Jequeri, Jequitibá, João Monlevade, José Gonçalves de Minas, Juatuba, Lagamar, Lagoa da Prata, Lagoa Dourada, Lagoa Formosa, Lagoa Grande, Lagoa Santa, Lajinha, Lamim, Leandro Ferreira, Leme do Prado, Luisburgo, Luz, Manhuaçu, Manhumirim, Maravilhas, Mariana, Mário Campos, Martinho Campos, Martins Soares, Mata Verde, Mateus Leme, Matipó, Matozinhos, Matutina, Medeiros, Miradouro, Moeda, Moema, Monjolos, Monte Formoso, Morada Nova de Minas, Morro do Pilar, Nova Lima, Nova Serrana, Nova União, Oliveira, Onça de Pitangui, Oratórios, Orizânia, Ouro Branco, Ouro Preto, Paineiras, Pains, Palmópolis, Papagaios, Pará de Minas, Paraopeba, Passa Tempo, Passabém, Patos de Minas, Paula Cândido, Pedra Bonita, Pedra do Anta, Pedra do Indaiá, Pedra Dourada, Pedro Leopoldo, Pequi, Perdigão, Piedade de Ponte Nova, Piedade dos Gerais, Pimenta, Piracema, Piranga, Pitangui, Piumhi, Pompéu, Ponte Nova, Porto Firme, Pratinha, Presidente Bernardes, Presidente Juscelino, Presidente Kubitschek, Presidente Olegário, Prudente de Moraes, Quartel Geral, Queluzito, Raposos, Raul Soares, Reduto, Resende Costa, Ribeirão das Neves, Rio Acima, Rio Casca, Rio Doce, Rio Espera, Rio Manso, Rio Paranaíba, Rio Piracicaba, Rio Vermelho, Ritópolis, Rosário da Limeira, Sabará, Santa Bárbara, Santa Cruz do Escalvado, Santa Luzia, Santa Margarida, Santa Maria de Itabira, Santa Rosa da Serra, Santana de Pirapama, Santana do Jacaré, Santana do Manhuaçu, Santana do Riacho, Santana dos Montes, Santo Antônio do Amparo, Santo Antônio do Gramma, Santo Antônio do Itambé, Santo Antônio do Monte, Santo Antônio do Rio Abaixo, Santo Hipólito, São Brás do Suaçuí, São Francisco de Paula, São Francisco do Glória, São Geraldo, São Gonçalo do Abaeté, São Gonçalo do Pará, São Gonçalo do Rio Abaixo, São Gonçalo do Rio Preto, São Gotardo, São João do Manhuaçu, São Joaquim de Bicas, São José da Lapa, São José da Varginha, São Miguel do Anta, São Pedro dos Ferros, São Roque de Minas, São Sebastião do Oeste, São Sebastião do Rio Preto, São Tiago, Sarzedo, Sempexe, Senador Firmino, Senador Modestino Gonçalves, Senhora de Oliveira, Sericita, Serra Azul de Minas, Serra da Saudade, Serra do Salitre, Serro, Sete Lagoas, Simonésia, Tapira, Tapiraí, Taquaraçu de Minas, Teixeiras, Tiros, Tombos, Unaí, Uruana de Minas, Urucânia, Vargem Bonita, Varjão de Minas, Vazante, Veredinha, Vermelho Novo, Vespasiano, Viçosa e Vieiras.

## **SALÁRIOS E PAGAMENTO**

### **PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

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 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 DE 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 percebam, 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 estada 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 do Auxiliar, bem como todos os adicionais, gratificações e vantagens pagos na data-base, ou quando 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 as 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 REFERENTES 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 trabalho, 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.

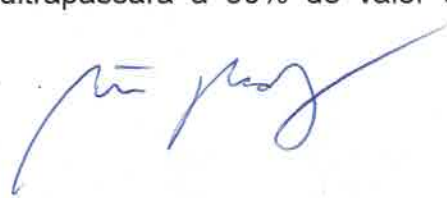
## **POLÍTICA PARA DEPENDENTES**

### **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 SAAEMG, 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 – Excepcionalmente para o ano de 2022, na Educação Infantil (19 meses a 05 anos) a concessão de desconto será limitada a 01 (uma) bolsa de estudo, que não poderá ultrapassar 50% (cinquenta por cento) da anuidade escolar; observado o percentual 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) certidão/declaração de casamento religioso;
- f) comprovação de financiamento de imóvel em conjunto;
- g) comprovação de conta bancária conjunta aberta há mais de seis meses;
- h) apólice de seguro, há mais de seis meses, em que conste o (a) companheiro (a) como beneficiário;
- i) plano de saúde, em que conste o (a) companheiro (a) como beneficiário (a).
- j) escritura de compra e venda de imóvel em conjunto.
- k) prova de mesmo domicílio por cinco anos e, em caso de filho(s) em comum, por um ano.

§ 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. O benefício deverá ser requerido/renovado pelo auxiliar todos os semestres, até a conclusão do seu curso.
- 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) 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;
- e) observar as normas regimentais e de organização de classe do estabelecimento de ensino;
- f) considerar como 100 (cem) alunos a fração superior a 50 (cinquenta).
- g) 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 - O estabelecimento de ensino não se obriga a aceitar, cumulativamente, para o mesmo aluno, bolsas emitidas pelo SAAEMG com descontos de outros sindicatos profissionais, convênios ou motivados pela suspensão de aulas presenciais em razão da pandemia, prevalecendo o desconto que o aluno/representante legal escolher.

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

Ao Auxiliar de Administração Escolar não pertencente ao estabelecimento de ensino 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 SAAEMG, assim como o SAAEMG 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 SAAEMG, reservará e comunicará ao SAAEMG 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.

III – Excepcionalmente para o ano de 2022, na Educação Infantil (de zero a 05 anos) a concessão de desconto será limitada a 01 (uma) bolsa de estudo, que não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) da anuidade escolar, observado o percentual de vagas previsto no inciso II desta cláusula.

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

- a) considerar como 100 (cem) alunos a fração superior a 50 (cinquenta);
- b) Para conceder abatimentos semestrais ou anuais, respeitado o percentual referente ao número de vagas determinado no inciso II, e observado o disposto no inciso III, o sindicato da categoria profissional poderá emitir duas bolsas de 40% (quarenta por cento) e uma bolsa de 20% (vinte por cento), para cada 100 (cem) alunos.

**Exemplo 1)** considerando que o estabelecimento de ensino tem 1.149 alunos, o SAAEMG poderá distribuir 22 bolsas de 40% e 11 bolsas de 20%.

**Exemplo 2)** considerando que o estabelecimento de ensino tem 1.152 alunos, o SAAEMG poderá distribuir 24 bolsas de 40% e 12 bolsas de 20%.

III – 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) certidão/declaração de casamento religioso;
- f) comprovação de financiamento de imóvel em conjunto;
- g) comprovação de conta bancária conjunta aberta há mais de seis meses;
- h) apólice de seguro, há mais de seis meses, em que conste o (a) companheiro (a) como beneficiário;
- i) plano de saúde, em que conste o (a) companheiro (a) como beneficiário (a).
- j) escritura de compra e venda de imóvel em conjunto.
- k) prova de mesmo domicílio por cinco anos e, em caso de filho(s) em comum, por um ano.

§ 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) 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 - 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.

§ 4º - O estabelecimento de ensino não se obriga a aceitar, cumulativamente, para o mesmo aluno, bolsas emitidas pelo SAAEMG com descontos de outros sindicatos profissionais, convênios ou motivados pela suspensão de aulas presenciais em razão da pandemia, prevalecendo o desconto que o aluno/representante legal escolher.

§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.

## **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.

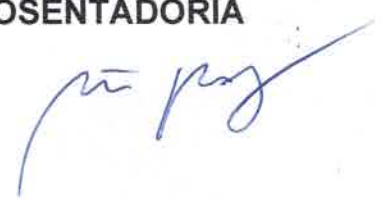
§ 2º - Fica assegurada a licença paternidade remunerada de 5 (cinco) dias contados da data de nascimento de filho.

## **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 - O auxiliar de administração escolar deverá apresentar declaração com a previsão de tempo de serviço para aposentadoria ao empregador, mencionando a data prevista, bem como, no prazo de 15 (quinze) dias, o protocolo do extrato de contribuição (CNIS).

§2º - Adquirido o direito à aposentadoria pela concessão da Previdência Social ou pela chegada da data declarada pelo auxiliar de administração na declaração mencionada no parágrafo 1º, extingue-se a garantia contra a rescisão imotivada.

§3º- 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 os 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.

### **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, observado 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 a 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**

Em função do dia da fundação do SAAEMG em 1981 é considerada 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 conseqüente 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 10 (dez) 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 previsto nesta cláusula, diminuição de jornada definitiva, não se confunde com a redução de jornada provisória prevista na MP 1.045/2021, que está disciplinada em cláusula apartada deste instrumento (cláusula 48ª). Inclusive, no que se refere à homologação e indenização necessárias na diminuição de jornada disciplinada nesta cláusula, pois, não são obrigatórias para as reduções de jornada e salário nos termos da MP 1045/2021 disciplinada na cláusula 48ª.

## **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 previsto nesta cláusula depende de comunicação feita ao Auxiliar de Administração escolar, por escrito e com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, podendo este prazo ser reduzido em casos excepcionais, de urgência e força maior devidamente justificado para o auxiliar de administração escolar.

§ 7º - O estabelecimento de ensino poderá, também, adotar escala de serviço, ou mesmo o revezamento semanal ou quinzenal, entre trabalho diurno e noturno.

§ 8º - 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 (12 x 36 h).

§9º - As horas não trabalhadas ou trabalhadas em home office no período da pandemia serão tratadas na cláusula 53ª- "DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DO PERÍODO SEM ATIVIDADES PRESENCIAIS".

## **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 previdenciário 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 de vigência estabelecido na cláusula 1ª desta Convenção Coletiva de Trabalho não se aplicará o disposto nesta cláusula, sendo possível a concessão de férias pelo empregador aos auxiliares, em conformidade com o disposto na MP n.º 1.046/2021 (enquanto estiver vigente), ou com o disposto na CLT sobre a matéria.

## **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, durante a vigência desta, 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 de 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**

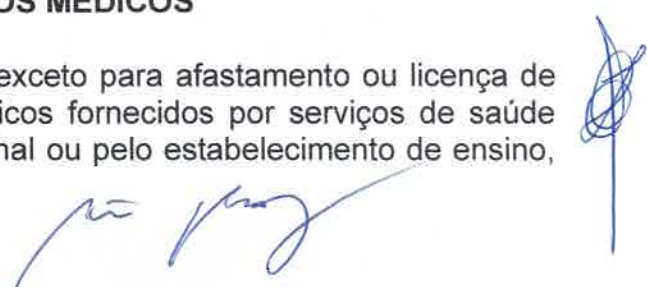
#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA -CIPA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

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 SAAEMG 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 nas cláusulas que tratam dos "Benefícios de Bolsas de Estudo" deste instrumento.

## **CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÕES AO SAAEMG**



Os estabelecimentos de ensino descontarão do salário do auxiliar de administração escolar filiado/sindicalizado ao SAAEMG, mediante autorização do mesmo, por escrito, e recolherão ao sindicato, na forma e condições previstas em lei e por decisão da Assembleia Geral da categoria profissional, as contribuições que lhe forem devidas conforme lei e Constituição Federal.

§ 1º - Nas contribuições a que se refere o *caput* compreendem-se a mensalidade associativa, no valor de 1,5% (um e meio por cento) do primeiro piso salarial determinado na Convenção Coletiva da Categoria-CCT, descontada mensalmente em folha de pagamento e a contribuição assistencial, no valor de 8% (oito por cento), do salário bruto do Auxiliar, dividida em 4 (quatro parcelas de dois por cento), descontada em folha de pagamento anualmente, nos meses de fevereiro, maio, agosto e novembro, conforme aprovação pela Assembleia Geral Extraordinária da Categoria legalmente convocada, realizada em março de 2021.

§ 2º - O recolhimento da mensalidade, bem como da contribuição assistencial nomeadas no parágrafo anterior, descontadas dos auxiliares de administração escolar filiados ao sindicato, deverá ser feito ao SAAEMG, no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, através de boleto impresso no endereço eletrônico [www.saaemg.com.br/](http://www.saaemg.com.br/), na aba "Mensalidade e Contribuição Assistencial", acompanhado de relação nominal dos auxiliares contribuintes informada pelo próprio sindicato nesta mesma aba, cabendo ao estabelecimento de ensino, no caso da contribuição assistencial, informar o valor do desconto referente a cada um, bem como o total recolhido.

a) Em razão da data da assinatura do presente instrumento coletivo, as instituições de ensino que não efetivaram os descontos referente ao mês de maio, deverão fazê-lo em julho, sem quaisquer ônus.

§ 3º - Caso o ordenamento legal venha regulamentar as contribuições destinadas ao sindicato profissional, este instrumento deixará de ter eficácia e vigência, desde que atendidas suas disposições no curso de sua vigência.

§ 4º - Na hipótese da ocorrência de reclamação trabalhista, autuação do Ministério do Trabalho ou intervenção do Ministério Público do Trabalho, o Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar – SAAEMG se compromete a assumir a integral responsabilidade pelos eventuais danos e/ou custos enfrentados pelos empregadores em razão dos descontos contidos nesta cláusula, desde que os valores descontados tenham sido devidamente repassados ao Sindicato profissional pela instituição de ensino.

a) Na ocorrência de qualquer das hipóteses mencionadas nesse parágrafo, a empresa deverá notificar o fato ao Sindicato para que pleiteie sua inclusão no feito para por ele responder, segundo as possibilidades legais permitidas.

b) Na eventualidade de condenação trabalhista, o sindicato responderá regressivamente perante a empresa.

#### **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 negocial 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 30 (trinta) dias, para a Capital, e 40 (quarenta) dias, para o interior, 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 os 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 de 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.

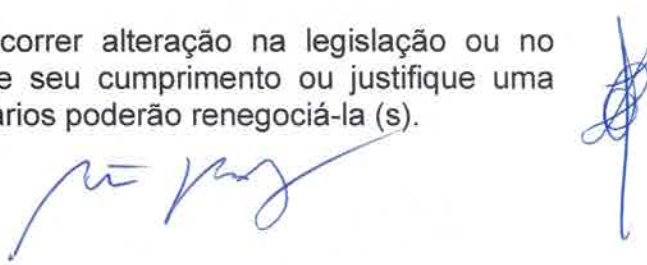
III - Estabelecimento de ensino: a unidade escolar com direção própria, mesmo pertencendo, juntamente com outras unidades, a uma só entidade mantenedora.

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 de 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 EM FUNÇÃO DA PANDEMIA COVID – 19

#### 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 SAAEMG 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**

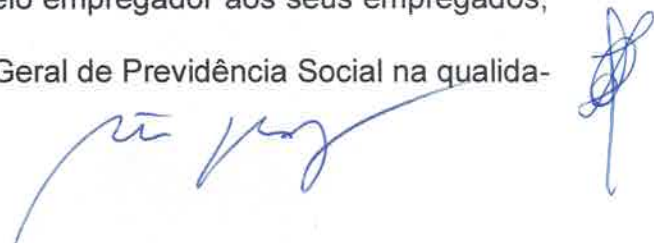
Durante o prazo previsto no artigo 2º da Medida Provisória nº 1.045/2021 (ou em caso de prorrogação deste prazo por Decreto, outra MP ou por Lei), o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados.

§ 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.

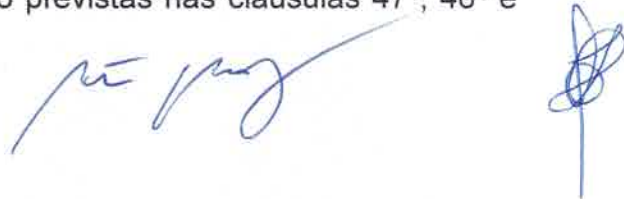
§ 6º - O empregador informará ao Ministério da Economia a suspensão temporária do contrato de trabalho no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;

§ 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 SAAEMG 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 concordância do empregado, quando necessário, e a ciência.



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – CONVALIDAÇÃO DAS MEDIDAS ADOTADAS**

Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas, até a data da assinatura deste instrumento, por empregadores que não contrariem o disposto na Medida Provisória nº 1.045/2021 e na Medida Provisória nº 1.046/2021 ou que não contrariem o disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **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.

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

Belo Horizonte, 06 de julho de 2021.

  
**SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SAAEMG**

ANTONIO RODRIGUES - PRESIDENTE – CPF Nº. 661.553.806-78

  
**SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE MINAS GERAIS – SINEP/MG**

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