

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR038760/2021

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 11/08/2021 ÀS 14:20

SINDICATO DOS AUX DE ADM ESCOLAR NO ESTADO DO PARA, CNPJ n. 05.341.656/0001-91, neste ato representado(a) por seu;

E

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO ESTADO DO PARA, CNPJ n. 05.832.597/0001-54, neste ato representado(a) por seu ;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Auxiliares de Administração Escolar, que se convencionam, para os efeitos desta Convenção, EMPREGADO(S) de Estabelecimentos de Ensino Particular, de Cursos de Educação Infantil (pré-escolar), Ensino Fundamental, Ensino Médio, Ensino Técnico e/ou Profissionalizante, Ensino Supletivo, Ensino Superior, Cursos Preparatórios em geral, Cursos de Educação Especial, Cooperativas Educacionais e Cursos Livres de qualquer natureza, com abrangência territorial em PA, com abrangência territorial em PA.**

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DOS OBJETIVOS DO INSTRUMENTO COLETIVO

Objetiva esta Convenção Coletiva estabelecer reajuste remuneratório aos integrantes do Sindicato Profissional, além de criar e melhorar as condições de trabalho complementares à legislação vigente, a fim de ensejar o aperfeiçoamento e melhoria das relações de trabalho entre os ESTABELECIMENTOS e os EMPREGADOS.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O salário dos auxiliares será reajustado a partir de 1º de agosto de 2021, no percentual de 2% (dois por cento), incidente sobre o salário devido em março de 2021. Em 1º de janeiro de 2022, será concedido um reajuste de 3% (três por cento), integralizando o percentual de 5% (cinco por cento), incidente sobre o salário devido em março de 2021.

§ 1º - Serão compensadas eventuais antecipações de reajustes salariais promovidas pelos Estabelecimentos Particulares de Ensino a partir do mês de março de 2021.

§ 2º - Os percentuais de reajustes previstos no caput não se aplicam aos Cursos Livres de quaisquer naturezas e aos cursos de idiomas, que promoverão reajustes salariais nas seguintes condições: o salário dos auxiliares será reajustado a partir de 1º de agosto de 2021, no percentual de 3% (três por cento), incidente sobre o salário devido em março de 2021. Em 1º de janeiro de 2022, será concedido um reajuste de 2% (dois por cento), integralizando o percentual de 5% (cinco por cento), incidente sobre o salário devido em março de 2021.

§ 3º - Entende-se por Cursos Livres todos aqueles que não dependem de autorização dos órgãos públicos de ensino para funcionar.

§ 4º - O reajuste salarial previsto no caput não será devido aos auxiliares que recebem o equivalente a 1 (um) salário mínimo, uma vez que estes foram contemplados com o reajuste do mínimo legal no mês de janeiro de 2021.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO**

A remuneração mensal devida será paga até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado, exceto se este coincidir com sábado, domingo ou feriado, quando o pagamento ocorrerá no primeiro dia útil imediatamente posterior.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DO ADIANTAMENTO SALARIAL**

Fica assegurada a percepção de um adiantamento de 15 % (quinze por cento), ou, se requerer, de 30 % (trinta por cento) do salário do EMPREGADO a ser pago até o último dia da primeira quinzena de cada mês e nos casos em que o último dia coincidir com sábado, domingo ou feriado, o adiantamento será efetivado no primeiro dia útil imediatamente anterior.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Ficam os ESTABELECEMENTOS obrigados a fornecer aos EMPREGADOS cópia do recibo de pagamento da remuneração mensal, discriminando as parcelas com seu valor bruto, descontos legais e/ou autorizados e o respectivo valor líquido.

#### **CLÁUSULA OITAVA - IRREDUTIBILIDADE REMUNERATÓRIA**

São irredutíveis a carga horária e a remuneração dos EMPREGADOS, exceto se a redução resultar:

- a) de exclusão de horas excedentes acrescidas à carga horária, em caráter eventual, ou por motivo de substituição;
- b) de pedido do EMPREGADO assinado por ele e duas testemunhas;
- c) da diminuição do número de horas, com a devida indenização das parcelas rescisórias correspondentes à parte reduzida, tomando-se por base o tempo de serviço da carga horária reduzida, excluindo-se o pagamento o Aviso Prévio, FGTS e respectiva multa de 40% (quarenta por cento), assegurados os direitos resultantes desta Convenção.

#### **CLÁUSULA NONA - DO SALÁRIO INICIAL**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva, nenhum Auxiliar de Administração Escolar poderá ser contratado com salário-base inferior ao resultante da aplicação deste instrumento e devido aos EMPREGADOS anteriormente à data-base, observando-se o princípio da isonomia salarial da legislação vigente, respeitada a existência de Quadro de Carreira ou de Plano de Cargos e Salários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DO AUXILIAR ADMITIDO PARA SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o auxiliar de administração

escolar, substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

Parágrafo Único. Entende-se como caráter eventual a substituição inferior a (30) dias e a decorrente de licença maternidade e/ou benefício previdenciário.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - READMISSÃO DO AUXILIAR**

O AUXILIAR que for readmitido para a mesma função até 12 (doze) meses após o seu desligamento ficará desobrigado de firmar contrato de experiência.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO**

A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 dias contados a partir do término do contrato de trabalho, sob pena de pagamento do valor equivalente a 1/30 avos da rescisão por dia parado até o cumprimento total da obrigação, bem como da correção monetária sobre o montante da rescisão, salvo quando o EMPREGADO der causa à mora, devidamente comprovada.

Parágrafo único - Fica determinado que o valor da multa não poderá ser superior ao do principal, assim como vedada a cumulação da multa prevista no caput, com a sanção estabelecida no art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho ou outra que venha a sucedê-la, sendo devida em favor do auxiliar de administração escolar a mais benéfica.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS TRIÊNIOS**

Aos EMPREGADOS SINDICALIZADOS é devida uma gratificação por tempo de serviço prestado no mesmo ESTABELECIMENTO, contado a partir de sua admissão, no valor de equivalente a 2% (dois por cento) do salário base para os primeiros 3 (três) anos, acrescentando-se, de forma cumulativa, 1% (um por cento) a cada período trienal subsequente ao efetivo exercício no ESTABELECIMENTO, limitado ao percentual de 4% (quatro por cento).

§1º – Aos empregados não sindicalizados e aos que já adquiriram o direito relativo aos anos anteriores em percentual acima do limite estabelecido no caput desta cláusula, serão assegurados os valores já percebidos, ficando extinta a contagem trienal.

§2º - Aos empregados que se sindicalizarem após a assinatura deste instrumento, aplica-se o regrado no caput, inclusive, quanto à contagem da fluência do prazo a partir da sua admissão.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE E INVALIDEZ PERMANENTE NO TRABALHO**

Em caso de morte ou invalidez permanente em trabalho, fica assegurado ao vigia sindicalizado uma indenização de 2 (dois) salários paga pelo empregador aos beneficiários, no 1º caso e, diretamente, ao empregado no 2º caso.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL**

No caso de falecimento de trabalhador o empregador fica obrigado a pagar aos familiares deste, a quantia equivalente a 1 (hum) salário mínimo, a título de auxílio funeral, para quem perceber até 2 (dois) salários mínimos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GRATUIDADE ESCOLAR**

Com fundamento no Art. 205 da Constituição Federal c/c com o Art. 21, inciso I da Lei de nº 9.394/96, fica assegurada a gratuidade da anuidade a 01 (hum) filho dependente do EMPREGADO sindicalizado, estudante de qualquer ESTABELECIMENTO, até o segundo grau, inclusive em cursos preparatórios e/ou livres e de qualquer natureza, desde que haja o respectivo curso no estabelecimento em que o EMPREGADO exercer suas atividades.

§1º- Fica assegurado o desconto de 50% (cinquenta por cento) sobre a anuidade de um dependente de EMPREGADO sindicalizado que trabalhe em ESTABELECIMENTO diferente daquele em que o aluno vier a ser matriculado, salvo se houver no ESTABELECIMENTO em que o EMPREGADO exercer suas atividades, o respectivo curso, ficando facultado ao ESTABELECIMENTO suspender os benefícios constantes desta Cláusula, a partir do ano letivo subsequente àquele em que o aluno vier a ser reprovado pelo segundo ano;

§2º- Para atendimento do disposto no parágrafo anterior, fica estabelecido em no máximo 0,4% (quatro décimos por cento) do total de alunos de cada grau de ensino, no ESTABELECIMENTO em que deva ser matriculado o filho do EMPREGADO sindicalizado, cuja disponibilidade será fornecida pelo ESTABELECIMENTO ao SAAE/PA;

§3º- O direito aos benefícios desta cláusula e seus parágrafos se restringe aos sindicalizados e, ou, por equidade, aos que autorizarem o desconto Assistencial e Confederativo, fixado nas CLÁUSULAS TRIGÉSIMA TERCEIRA E TRIGÉSIMA QUARTA, respectivamente, não tendo tais benefícios a natureza salarial e não se integrando aos salários, para quaisquer efeitos, inclusive os previdenciários;

§4º- Deverão ser garantidos a gratuidade e o desconto sobre a anuidade aos dependentes do EMPREGADO sindicalizado até o final do respectivo ano, em caso de o mesmo vir a ser dispensado sem justa causa, afastado do emprego por acordo, aposentadoria ou falecimento, durante o ano letivo, não se considerando para esse fim a integração do Aviso Prévio como Tempo de Serviço;

§5º- A anuidade de que trata esta cláusula refere-se exclusivamente à parcela da prestação de serviços da série ou curso em que o aluno estiver matriculado, não relacionados a serviços extra ou àqueles que determinem custos especiais;

§6º- É facultada a suspensão do benefício da gratuidade e do desconto previsto respectivamente no caput, no parágrafo primeiro e segundo desta cláusula, quando ocorrer reprovação do discente repetente, ficando o ESTABELECIMENTO obrigado a comunicar o fato ao SAAE/PA;

§7º- Para a concessão da gratuidade de que trata a cláusula, os Estabelecimentos de Ensino concederão bolsas de estudo ao Sindicato dos Auxiliares, sob as penas da cláusula TRIGESIMA QUINTA, cuja distribuição ficará por conta exclusiva do SAAE/PA.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GRATUIDADE ESCOLAR - ENSINO SUPERIOR**

Fica assegurado, aos Auxiliares de Administração Escolar sindicalizados que exerçam suas atividades em Estabelecimentos de Ensino Superior, um desconto de 30% (trinta por cento) sobre a anuidade de um filho dependente do Empregado associado que exerça sua função nos respectivos Estabelecimentos de Ensino, a mais de três anos na mesma Instituição de Ensino, ficando facultado ao Estabelecimento suspender os benefícios deste parágrafo, a partir do período letivo (acatado) subsequente àquele em que o aluno vier a ser reprovado.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALORIZAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Os ESTABELECIMENTOS deverão proporcionar aos Empregados permanente treinamento profissional, a fim de mantê-los atualizados com as técnicas específicas de seu cargo no ESTABELECIMENTO ou Curso, contribuindo para sua valorização e melhoria no desempenho das respectivas atividades.

## **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Após o término da licença previdenciária para o parto, a EMPREGADA sindicalizada goza de estabilidade durante 90 (noventa) dias, salvo quando a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por justa causa, por pedido de dispensa ou quando for pago o valor correspondente ao período mencionado como de estabilidade.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA LACTANTE**

A EMPREGADA sindicalizada, com mais de um ano no mesmo ESTABELECIMENTO, fará jus a uma licença não remunerada de até 90 (noventa) dias, desde que requerida com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, do término da licença-maternidade.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA**

As instituições de Ensino garantem o emprego durante os dezoito (18) meses que antecedem à data em que o auxiliar sindicalizado adquira direito à aposentadoria integral por tempo de serviço e/ou por idade, desde que o mesmo conte com cinco anos (05) de efetivo exercício na mesma instituição, ressalvada a hipótese de encerramento de atividades do estabelecimento de ensino, antes que seja completado o período mencionado.

Parágrafo Único – A garantia do direito de que trata a cláusula será assegurada com a prévia comunicação do SAAE/PA ou do auxiliar à Instituição de Ensino, obrigando-se o titular o direito a apresentar comprovação pelo órgão Previdenciário, no prazo de noventa (90) dias.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

A carga horária semanal máxima do EMPREGADO, será de 44 (quarenta e quatro) horas, podendo o ESTABELECIMENTO aumentar, proporcionalmente, a jornada de trabalho, respeitado esse limite semanal, para eventual compensação durante a semana.

§1– Qualquer prorrogação de jornada deverá ser expressamente autorizada pelo estabelecimento, sendo indevido o pagamento e/ou inclusão em banco de horas daquelas praticadas para além da jornada contratual estabelecida, caso as mesmas tenham sido realizadas sem a competente anuência do empregador;

§ 2º - É vedado exigir-se o trabalho do EMPREGADO, exceto se compensada a folga em outro dia e respeitada a legislação aplicável: a) aos domingos, salvo quando remunerados em dobro; b) nos feriados nacionais, estaduais e municipais; c) nos dias de segunda, terça e quarta-feira até às 12:00 horas da semana de carnaval, na quinta-feira e sábado da Semana Santa e o dia 15 de outubro (dia do Auxiliar de Administração Escolar);

§ 3º - O disposto no parágrafo 1º desta Cláusula não se aplica ao pessoal que trabalha em segurança, manutenção, limpeza, para o qual deve ser estabelecido rodízio alternativo de folga quanto aos dias mencionados;

§4 - Os dias especificados na alínea "b" do § 1º desta cláusula não serão incluídos na base de cálculo do descanso semanal remunerado devido ao EMPREGADO.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

Os ESTABELECIMENTOS poderão adotar o sistema de compensação de jornada de trabalho de que trata o art. 59, § 2º, da CLT, por força de acordo coletivo, dispensando-se o acréscimo de salário, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas.

§ 1º - A implantação do regime de compensação de horas de trabalho denominada "Banco de Horas" só poderá ser efetivada mediante a confecção e assinatura pelo Estabelecimento de Ensino de TERMO DE REGIME DE "BANCO DE HORAS";

§ 2º - O termo referido no parágrafo anterior, será protocolizado pelo Estabelecimento de Ensino interessado no Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Pará, em 3 (três) vias, e este o encaminhará ao Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Pará, sob protocolo, num prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis;

§ 3º - As horas trabalhadas em prorrogação de jornada efetivamente compensadas no regime de "Banco de Horas" não são horas extraordinárias, sobre elas não incidindo qualquer adicional;

§ 4º - O regime de "Banco de Horas" poderá ser aplicado tanto para antecipação de horas de trabalho com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior, sendo que a empresa instituirá sistema de controle individual das horas antecipadas e das horas liberadas, a fim de comprovar a compensação;

§ 5º - Em qualquer situação, conforme referido no § 3º, desta cláusula, fica estabelecido que:

a) O regime de "Banco de Horas" só poderá ser aplicado para prorrogação de jornada de trabalho, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias e 60 (sessenta) horas semanais;

b) Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como 1 (uma) hora de liberação;

c) A compensação deverá ser completada no período máximo de 1 (um) ano, contado a partir de 01/03/2021, sendo que a partir de 28/02/2022 iniciar-se-á novo período para compensação de horas de trabalho mediante o Banco de Horas e assim sucessivamente a cada data base;

d) Em caso de haver crédito a favor do empregado ao final do segundo período estabelecido na alínea anterior, o Estabelecimento de Ensino obriga-se a quitar de imediato as horas extras trabalhadas, com o adicional de 50% sobre o valor da hora normal não compensada;

§ 6º - Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento dos períodos a que se refere o §5º, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão remuneradas com o adicional de 50%, caso não seja possível compensá-las com descansos durante o aviso prévio;

§ 7º - Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do Estabelecimento de Ensino, antes do fechamento dos períodos a que se refere o § 5º, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado com a empresa, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas rescisórias a que o empregado tiver direito;

§ 8º - As empresas que desejarem aderir as condições estabelecidas neste "Banco de Horas" deverão estar regularmente cadastradas nos respectivos Sindicatos (Empregados e Empregadores), bem como, apresentar os seguintes documentos:

- a) Fotocopia do Contrato Social da empresa;
- b) Carta de Preposto ou Procuração;
- c) Comprovantes de Recolhimentos das Contribuições Sindicais, Assistenciais e Confederativas (Empregados e Empregadores) dos últimos dois anos;

§ 9º - Apresentados os documentos referidos no parágrafo oitavo o Termo de Regime de Banco de Horas será preenchido para envio ao sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO 12 X 36**

À luz do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal C/C art. 59-A da CLT, a jornada de trabalho dos vigias e porteiros vinculados aos estabelecimentos particulares de ensino poderá ser pactuada no regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, observando-se:

- a) o implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adesão;
- b) ajustada a adição da jornada de trabalho disciplinada nesta cláusula, somente serão consideradas horas extras as eventualmente prestadas além da referida jornada de 12 (doze) horas, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados;
- c) a concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, deverá ser de uma hora a qual já está embutida nas doze horas corridas da jornada de trabalho;
- d) na hipótese de não concessão do intervalo para repouso e alimentação, na escala de 12 X 36 horas, fará jus o empregado ao recebimento do adicional de 50%, uma vez que a hora propriamente dita já se encontra remunerada;
- e) os pagamentos relativos ao intervalo para repouso e alimentação não concedidos devem ser feitos sob rubrica específica;
- f) considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que porventura coincidam com a referida escala de 12 X 36 horas;
- g) nas jornadas de 12 X 36 horas, as faltas injustificadas a ser descontadas corresponderão a 1/15 avos da remuneração do trabalhador;
- h) no sistema de escala de 12 X 36 horas, cujo salário é mensal, não interferirá na remuneração do empregado o número de dias efetivamente trabalhados no mês (15 ou 16 dias); i) na elaboração da escala do regime de plantão deverá ser rigorosamente observado que, pelo menos, uma folga mensal coincida com um dia de domingo;
- j) a mudança de jornada de trabalho, de escala 12 X 36, para a de 44 horas semanais, ajustada de comum acordo entre empregado e empregador, não ensejará a obrigatoriedade de qualquer aumento salarial.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO ABONO DE FALTAS AO SERVIÇO**

Serão abonadas as faltas dos EMPREGADOS, por motivo de doença, pelo prazo máximo de 15 (quinze)

dias, mediante atestado firmado por médico, cirurgião-dentista ou psicólogo do próprio ESTABELECIMENTO, de entidade representativa de categoria profissional ou de órgão previdenciário público.

§ 1º - Serão abonadas as faltas dos EMPREGADOS quando decorrentes do comparecimento para prestar exames vestibulares, mediante a apresentação dos documentos comprobatórios da inscrição e da participação onde constam os dias e horários das provas;

§ 2º - Serão abonadas as faltas dos EMPREGADOS quando decorrentes do comparecimento para participar em Processo Seletivo de Ensino Superior de Graduação, de Formação Específica, de Ensino Tecnológico e de Pós-Graduação, mediante apresentação dos documentos comprobatórios da inscrição e da participação onde constam os dias e horários das provas;

§ 3º - Não serão descontadas, no decurso do prazo de 5 (cinco) dias, as faltas verificadas por motivo de gala, em consequência de casamento, ou de luto, em razão do falecimento do cônjuge, companheiro (a), ascendente e descendente direto, com comunicação obrigatória no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do acontecimento.

### **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

As férias anuais dos EMPREGADOS devem ser concedidas, quando possível aos ESTABELECIMENTOS, preferentemente nos períodos de férias ou recesso escolares.

§ 1º - Quando do gozo de suas férias os EMPREGADOS farão jus ao recebimento da respectiva remuneração acrescida de 1/3 (um terço), cujo pagamento ocorrerá obrigatoriamente antes de o EMPREGADO sair de férias;

§ 2º - Consideram-se concedidas e gozadas por antecipação as férias dos auxiliares de administração escolar que não tenham ainda completado o período aquisitivo e as gozarem no recesso escolar.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA REMUNERADA**

Os ESTABELECIMENTOS poderão, a seu critério, conceder licença remunerada aos EMPREGADOS que participarem de congressos, cursos, simpósios e encontros que guardem relação com a função do EMPREGADO, desde que por este solicitado com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, não exceda a 2 (dois) eventos no ano e o total de 5 (cinco) dias úteis de realização dos mesmos, devendo apresentar documento comprobatório de sua participação a quando do regresso.

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

O EMPREGADO que contar cinco anos de efetivo e ininterrupto exercício no ESTABELECIMENTO tem direito à licença não remunerada, com duração de até 24 (vinte e quatro) meses, prorrogável a critério do Empregador se houver solicitação do Empregado, não se computando o tempo de licença para qualquer efeito no contrato de trabalho.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO UNIFORME**



Quando o ESTABELECIMENTO exigir do EMPREGADO o uso de uniforme, deverá fornecer, no mínimo, 2 (dois) por ano, sem ônus para o EMPREGADO, com exceção dos calçados, salvo quando forem de natureza especial.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO À DISTANCIA**

As Instituições de Ensino deverão proporcionar condições satisfatórias aos auxiliares para o cumprimento do trabalho realizado à distância, priorizando a preservação da saúde física e mental do auxiliar.

### **Relações Sindicais Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO SISTEMA DE COMUNICAÇÃO DO SINDICATO**

Ficam os ESTABELECIMENTOS obrigados a manter um exemplar desta Convenção Coletiva de Trabalho na Secretaria de cada Unidade Escolar, à disposição dos EMPREGADOS para consultas.

§ 1º - Com vistas à necessidade de contato do SAAE com os auxiliares de administração escolar, consoante precedente normativo 111 do TST, obrigam-se os Estabelecimentos de Ensino a remeter ao sindicato profissional a relação dos empregados pertencentes à categoria, no prazo de 60 dias contados da assinatura do presente Instrumento, fornecendo os respectivos e-mails de contato institucional;

§ 2º - Em qualquer hipótese, é vedado ao SAAE veicular informações prejudiciais e/ou que possam denegrir a imagem do ESTABELECIMENTO, assim como que contenham ofensas a pessoas ou instituições.

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA AFIXAÇÃO DE AVISOS NAS INSTITUIÇÕES**

Fica assegurado ao Sindicato Profissional o direito de afixação de cartazes e/ou avisos, no local de trabalho dos EMPREGADOS, por pessoas devidamente autorizadas pelo Sindicato e com comunicação à Direção da Escola, desde que não veiculem informações prejudiciais e/ou que possam denegrir a imagem do ESTABELECIMENTO, assim como que contenham ofensas a pessoas ou instituições.

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS REGRAS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

É obrigatória a participação do Sindicato profissional e patronal nas negociações coletivas de trabalho entre os membros integrantes das respectivas categorias, de modo que nenhum entendimento se inicie sem a presença dessas entidades, salvo hipótese prevista no art. 444 da CLT.

Parágrafo único - Ficam as partes convenientes no direito de rediscutir o presente instrumento normativo de trabalho sempre que houver necessidade, ditada por modificação na política salarial dos trabalhadores por parte do Governo Federal ou legislação sobre encargos educacionais, bem como, em casos fortuitos ou de força maior, com obrigatoriedade da parte conveniente comparecer à mesa de negociação, no prazo de 5 (cinco) dias após a convocação.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

Os estabelecimentos ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos integrantes da categoria

profissional, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados, nos termos desta convenção.

§ 1º - São devidas pelos empregados sindicalizados e/ou os não associados que autorizarem o referido desconto as seguintes contribuições sindicais:

I – Contribuição Assistencial, correspondente a 3% sobre o salário percebido pelos empregados sindicalizados no mês de março de 2021, a serem recolhidas na conta bancária da entidade profissional convenente nº 00504016-1, da Caixa Econômica Federal, Agência Círio, sita à Av. Presidente Vargas nº 774, em Belém, Capital do Estado do Pará, até o décimo dia do mês subsequente à assinatura do presente Instrumento Normativo, fato gerador do desconto;

II – Contribuição Confederativa, correspondente a 1,5% sobre o salário percebido pelos empregados sindicalizados a partir do mês de março de 2021; a serem recolhidas na conta bancária da entidade profissional convenente nº 00504872-3, da Caixa Econômica Federal, Agência Círio, sita à Av. Presidente Vargas nº 774, em Belém, Capital do Estado do Pará, até o décimo dia do mês subsequente ao fato gerador do desconto, sob as mesmas penas estabelecidas na parte final da Clausula 36ª desta Convenção;

§2º - A notificação de que trata o caput desta cláusula deverá ser promovida com comprovação da autorização de desconto conferida pelo integrante da categoria profissional;

§3º – Os estabelecimentos de ensino que, em virtude do trâmite das negociações coletivas, não realizaram os descontos e pagamentos relativos às contribuições sindicais até a data da assinatura deste instrumento, terão prazo de 60 dias para a regularização dos recolhimentos sindicais, sem aplicação de juros ou multa;

§4º - Caso haja ação judicial que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o SAAE/PA, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre o Estabelecimento de Ensino, este poderá cobrar do SAAE/PA ou promover a compensação de outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições sindicais, devendo o Estabelecimento notificar o SAAE/PA acerca de ação, eventualmente ajuizada com o referido objeto, para intervir na relação processual;

§5º - Não será realizado o desconto da Contribuição Confederativa no mês em que for realizado o desconto da Contribuição Assistencial, a fim de se evitar a duplicidade de descontos no salário do auxiliar.

### **Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA INTERPRETAÇÃO, INTEGRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO**

Para dirimir divergências surgidas entre os ora convenientes, por motivo de aplicação de qualquer um dos dispositivos deste instrumento normativo e/ou de alterações da legislação aplicável, incluindo súmulas e jurisprudências oriundas das cortes trabalhistas com a finalidade de apreciarem as questões específicas referentes às condições de trabalho da categoria, os signatários deverão esgotar todas as medidas conciliatórias, através de seus departamentos jurídicos inclusive recorrendo às autoridades administrativas, antes de ingressarem na Justiça do Trabalho, incluindo negociações com os Estabelecimentos de Ensino que, comprovadamente, tenham dificuldades de cumprir quaisquer determinações contidas na presente Convenção Coletiva.

§ 1º - Em atendimento aos princípios elencados na presente Convenção Coletiva, as partes se comprometem a não promover uma judicialização “surpresa” no que diz respeito às relações coletivas de trabalho existentes entre elas e seus respectivos representados, sendo esta entendida como a que não foi precedida de diálogo e prévia negociação coletiva entre os respectivos sindicatos;

§2º - As partes comprometem-se, igualmente, a não recorrer às autoridades administrativas, tais como o Ministério Público do Trabalho e o Ministério da Economia, sem que se esgote o processo negocial, com o fito de priorizar a resolução das demandas pela via da autocomposição;

§3º - A prévia negociação coletiva de que trata o caput deste artigo não se limita somente àquela que

objetiva a celebração de Convenção Coletiva, mas a todo o processo negocial empreendido entre os Sindicatos acordantes, abrangendo conversas, reuniões e negociações para solucionar quaisquer questões concernentes às relações trabalhistas aplicáveis à categoria profissional e à categoria econômica.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS MULTAS**

Fica estabelecida a multa de 1 (um) salário mínimo pela infração a qualquer das cláusulas e /ou condições deste instrumento normativo, atualizável anualmente pelo mesmo índice que reajustar o salário a ser paga pela parte infratora em favor da parte suscitante, excetuando-se as situações em que o descumprimento referir-se a data de pagamento de salários, data de pagamento de férias e de 13º salário, bem, como as ações judiciais coletivas, nas quais se verifique a substituição processual pelo SAAE-PA, quando a multa convencional fica limitada a 2% (dois por cento) aplicável sobre o respectivo vencimento dos empregados ou sobre o valor da causa.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO**

Será devido aos auxiliares o pagamento de Abono Especial, em conformidade com o parágrafo 2º do art. 457 da CLT, no valor igual à parcela de 40% (quarenta por cento) sobre o salário base (excluindo-se as gratificações, adicionais e demais vantagens pessoais) devido em março de 2021, em duas parcelas, nas seguintes condições:

a) 20% (vinte por cento) do salário base até o dia 16 de agosto de 2021;

b) 20% (vinte por cento) do salário base até o dia 14 de outubro de 2021.

§ 1º - Os auxiliares cujas rescisões contratuais ocorrerem até o dia 30 de junho de 2021 não farão jus ao Abono Especial previsto na presente Cláusula;

§ 2º - O Abono Especial aprovado em assembleia é único e não integra a remuneração do auxiliar, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário;

§ 3º - O Abono Especial previsto no caput não se aplica aos Cursos Livres de quaisquer naturezas e aos cursos de idiomas;

§ 4º - O Abono Especial previsto no caput não será devido aos auxiliares que recebem o equivalente a 1 (um) salário mínimo, uma vez que estes foram contemplados com o reajuste do mínimo legal, ocorrido anteriormente à assinatura da presente Convenção Coletiva.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

E, por estarem assim justos e acordados, os sindicatos que figuram como partes da presente Convenção Coletiva, por seus representantes, assinam o Instrumento Normativo, em três (03) vias impressas de igual teor e forma, depositando-se para arquivo no órgão competente do Ministério da Economia, para que se produzam os efeitos legais.

NEY GONCALVES DE MENDONCA  
Presidente  
SINDICATO DOS AUX DE ADM ESCOLAR NO ESTADO DO PARA

MARIA BEATRIZ MANDELERT PADOVANI  
Presidente  
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO ESTADO DO PARA

NEI GONCALVES DE MENDONCA  
Presidente  
SINDICATO DOS AUX DE ADM ESCOLAR NO ESTADO DO PARA

MARIA BEATRIZ MANDELERT PADOVANI  
Presidente  
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO ESTADO DO PARA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021 2022 ASSINADA**

[Anexo \(PDF\)](#)