Pauta Reivindicatória dos auxiliares de administração escolar empregado nos estabelecimentos de ensino de educação infantil, ensino fundamental, médio e preparatórios de ensino complementar ou profissional, inclusive os não seriados, localizados no Município do Rio de Janeiro, elaborada e aprovada na assembléia geral extraordinária realizada no dia 06 de dezembro de 2011, na sede central do SAAE-RJ, localizada à Rua dos Andradas, nº. 96 - Grupo 703 - Centro, Rio de Janeiro - RJ - CEP 20051.002, nos termos da consolidação das Leis do Trabalho e dos estatutos do Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Rio de Janeiro.

DA IDENTIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES INTERESSADOS

Todos que trabalham em instituições constituídas cuja atividade-fim é o ensino, no caso em pauta, regulado por força da Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabeleceram as diretrizes e bases da educação nacional.

Incluem-se entre as atividades inerentes aos cargos e/ou funções de auxiliar de administração escolar, as de direção, planejamento, coordenação, supervisão, orientação, inspeção, instrução, treinamento, monitoria, serviços gerais, técnico e/ou treinador desportivo quando suas atuações não caracterizarem aula curricular.

Também são auxiliares de administração escolar os responsáveis pelo transporte escolar dada a característica especial do trabalho, seja ele o condutor ou o responsável pela disciplina e segurança dos alunos, pois aí, já se inicia a educação do convívio e respeito mútuo.

DOS PEDIDOS

I – DO REAJUSTE SALARIAL

I.1 - Reajuste salarial pelo INPC-IBGE acumulado no período de 1º de março de 2011 a 29 de fevereiro de 2012, calculados sobre os salários legalmente devidos em 1º de março de 2011, respeitada a aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho cuja vigência vigorou de 1º de março de 2011 a 29 de fevereiro de 2012 e pago a partir de 1º de março de 2012.

I.2 - Ganho real de salário pago como produtividade no percentual de 4% (quatro por cento) calculados sobre os salários resultantes, após aplicação do item I.1.

II – DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

II.1 - Ficam a Participação nos Lucros e Resultados - PLR e o Abono Especial definidos da seguinte forma:

a) **No ano de 2012**, a INSTITUIÇÃO está obrigada a pagar, em uma única parcela, **até o dia 15 (quinze) de outubro**, a cada AUXILIAR, a título de **Abono Especial** (INSTITUIÇÕES enquadradas no inciso 2 do parágrafo 3º, artigo 2º da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000) ou a título de **Participação nos Lucros ou Resultados** (ESCOLAS não enquadradas no inciso 2 do parágrafo 3º, artigo 2º da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000), o correspondente a **21% (vinte e um por cento)** de seu salário mensal bruto.

Parágrafo único – Com a concessão do abono especial ou da participação nos lucros ou resultados, nos termos da presente cláusula e seus parágrafos, dá-se por cumprida a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 e publicada no Diário Oficial da União de 20 de dezembro de 2000.

III – DOS PISOS SALARIAIS

III.1 – Respeitando o que autoriza a Lei complementar n.º 103, de 14 de julho de 2000, e tendo o estado do Rio de Janeiro instituído Lei por iniciativa do poder executivo e sancionada pelo poder legislativo cujo crivo da legalidade (constitucionalidade) já foi acatado pelo Supremo Tribunal Federal, ajustamos aos valores da atual Lei estadual de **5950**, publicado no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro de **13 de abril de 2011**, e as próximas Leis que advirão regulamentando a matéria, os valores nelas estabelecidos para os pisos salariais dos auxiliares de administração escolar por haver similitude das funções conforme a seguir demonstrado:

- **Lei n.º 5950 de 13 de abril de 2011 e as que vierem a substituí-la**

Artigo 1º - inciso II - serventes, trabalhadores de serviço de conservação, manutenção, contínuo, mensageiros, auxiliar de serviços gerais e de escritórios; R$ 639,26 (seiscentos e trinta e nove reais e vinte e seis centavos) até revisão da Lei e respeitando-se a que vier em substituição;

Artigo 1º - inciso III - Trabalhadores em serviços administrativos, cozinheiros, operadores de caixa, trabalhadores de serviços de proteção e segurança; R$ 662,81 (seiscentos e sessenta e dois reais e oitenta e um centavos), até a revisão da Lei e respeitando-se a que vier em substituição;

Artigo 1º - inciso IV - Trabalhadores em serviços de pintura e contadores, pedreiros e garçons; R$ 686,34 (seiscentos e oitenta e seis reais e trinta e quatro centavos), até a revisão da Lei e respeitando-se a que vier em substituição;

Artigo 1º - inciso V - Trabalhadores administradores, encanadores, trabalhadores em artes gráficas e condutores de veículos de transportes; R$ 709,84 (setecentos e nove reais e oitenta e quatro centavos), até a revisão da Lei e respeitando-se a que vier em substituição;

Artigo 1º - inciso VI - Trabalhadores de serviço de contabilidade e caixas, operadores de máquinas de contabilidade e de calcular, operadores de máquinas de processamento automático de dados, secretários, datilógrafos e estenógrafos, chefes de serviços de transporte e comunicações, telefone e telemarketing, trabalhadores da sede de energia e telecomunicações, supervisores de compras e vendas, compradores, operadores de máquinas fixas e de equipamentos similares, eletricista, eletrônicos, marceneiros; R$ 731,43 (setecentos e trinta e um reais e quarenta e três centavos), até a revisão da Lei e respeitando-se a que vier em substituição;

III.2 – Para o Secretário Escolar, devidamente habilitado e indicado pela entidade mantenedora ao sistema de ensino que o estabelecimento esteja vinculado, R$ 849,66 (oitocentos e quarenta e nove reais e sessenta e seis centavos).

III.3 – Para os Coordenadores e Orientadores, R$ 1.025,32 (um mil vinte e cinco reais e trinta e dois centavos).

IV – DOS DIREITOS E VANTAGENS

IV.1 - Adicional por tempo de serviço, anuênio, de 1% (um por cento) incidente sobre a remuneração mensal para cada 1 (um) ano de serviços prestados ao empregador.

IV.2 - Carga horária máxima de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais para todos os auxiliares de administração escolar.

IV.3 - Pagamento das horas extraordinárias na base de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

IV.4 - Proibi-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.

IV.5 - Aos estabelecimentos de ensino, em face da especificidade do trabalho dos vigias, fica permitida a jornada de trabalho em regime de plantões de 12X36 horas, respeitando-se a duração constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, assegurando-se também, as regras previstas para o repouso semanal e feriados.

IV.6 – Aos estabelecimentos de ensino, é permitida a jornada de trabalho de segunda à sexta-feira, acrescida de 48 (quarenta e oito) minutos diários, como compensação da liberação do trabalho aos sábados.

IV.7 – Fica estabelecida a compensação de jornada, pela qual os estabelecimentos de ensino ficam desobrigados de pagar o acréscimo de salário se, o excesso de hora de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período de 90 (noventa) dias, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas e nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, tudo conforme estipulado no anexo 1.

IV.8 – Nas empresas com mais de 30 (trinta) empregados auxiliares de administração escolar é assegurada à eleição direta, com a participação do

sindicato, de um representante, com as garantias do artigo 543 e seus parágrafos da consolidação das Leis do Trabalho.

IV.9 – Fica garantido o emprego, durante os 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria voluntária, desde que este, trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

Parágrafo único – Os profissionais deverão comunicar por escrito ao estabelecimento de ensino quando adquirirem o direito ao benefício do caput desta cláusula, até 30 (trinta) dias após a aquisição de dito direito.

IV.10 – Estabilidade provisória no emprego de 90 (noventa) dias ao empregado que retornar de licença médica superior a 30 dias, desde que, não esteja cumprindo aviso prévio antes do evento causador da doença.

IV.11. - Nos termos da legislação vigente, ficam reconhecidos como direitos da trabalhadora gestante, desde a data da apresentação do atestado médico que comprove a gestação, os seguintes benefícios:

a) estabilidade no emprego até 5 (cinco) meses após o parto;

b) licença maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo primeiro – Fica facultado às empresas, prorrogar por 60 (sessenta dias) a licença maternidade, que será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, desde que a empregada a requeira antes do inicio da concessão da licença.

Parágrafo segundo - Assegura-se, durante o período de prorrogação da licença-maternidade, o direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

IV.12 – Será garantido a Auxiliar da Administração Escolar que estiver amamentando, intervalo de 30 (trinta) minutos, por período. Sendo garantidas as mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º, do artigo 389, da CLT.

IV.13 – Obrigatoriedades de instalação de creches no estabelecimento de ensino ou, o pagamento do reembolso – creche em substituição a exigência contida no parágrafo XXV – artigo 7º da Constituição Federal, cobrindo integralmente as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha dos empregados, para os filhos de até os 06 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade.

IV.14 - Os empregados integrantes da categoria profissional que estiverem prestando serviço efetivo, na empresa, até 30 de novembro de 2012, se dispensados nos meses de dezembro/2012 e janeiro/2013 salvo por motivo socialmente justificável, além das justas causas previstas em Lei, receberão

vencimentos até a véspera do reinicio do ano letivo do estabelecimento de ensino onde trabalha.

IV.15 – O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a previdência social, e o valor correspondente ao FGTS.

IV.16 – Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 1% (um por cento) por dia ao período subseqüente.

IV.17 – Será devido ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

IV.18 – Se o pagamento do salário for feito em cheque, à empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia.

IV.19 – Os auxiliares de administração escolares admitidos a partir de 1º de março de 2012, não poderão receber salário base inferior ao empregado que anteriormente exercia as tarefas que lhes serão atribuídas, excetuando-se as vantagens de natureza pessoal.

IV.20 – Pagamento de salário ao substituto, igual ao do substituído, a partir do primeiro dia de substituição e se ocorrer por prazo superior a um ano, o empregado substituto será efetivado naquela função, com as vantagens que lhe serão asseguradas por Lei.

IV.21 - Obrigatoriedade de pagamento dos salários, dos empregados demitidos, até a data efetiva do pagamento da rescisão contratual, quando este atraso ocorrer por culpa exclusiva do empregador.

IV.22 – Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

IV.23 – O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

IV.24 – O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

IV.25 –AVISOS PRÉVIOS PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO - O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será proporcional ao tempo de serviço, como segue:
a) de 5 (cinco) a 10 (dez) anos de serviço na empresa: 60 (sessenta) dias;
b) Acima de 10 (dez) anos de serviço na empresa: 90 (noventa) dias.

IV.26 – Defere-se a garantia de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa desde a data do julgamento do dissídio coletivo até

90 (noventa) dias após a publicação do acórdão, limitando o período total de 120 (cento e vinte) dias.

IV.27 – Garantia de gratuidade de matrícula e ensino ao empregado e seus dependentes, a partir da admissão. Na hipótese de ocorrer demissão **sem justa causa, aposentadoria, ou morte** do empregado, esse direito será preservado até o final do ano letivo.

Parágrafo único – equiparam-se aos filhos do Auxiliar de Administração escolar os filhos de sua mulher ou marido, companheiro ou companheira, que vivam sob sua dependência.

IV.28 – Os empregados que estejam estudando em estabelecimentos de ensino reconhecidos oficialmente, nos dias de suas provas ficarão dispensados do trabalho, sem prejuízo de seus direitos e vantagens, desde que tragam comunicação oficial 72 (setenta e duas) horas antes da realização das mesmas.

IV.29 – Fica instituído o dia 15 de outubro como data consagrada ao auxiliar de administração escolar, sendo vedado o serviço neste dia.

IV.30 – Licença remunerada de 9 (nove) dias úteis por motivo de gala ou nojo, contados a partir da data do evento.

IV.31 – Licença prêmio, remunerada de 30 (trinta) dias para cada 10 (dez) anos de efetivo serviço na mesma empresa, podendo essa licença prêmio ser negociada por pagamento em dinheiro, ao todo ou em parte, tendo o empregador o prazo de um ano, a contar da data da aquisição do direito para conceder o benefício.

IV.32 - Assegura-se o repouso remunerado do empregado que chegar atrasado, quando permitido o ingresso pelo empregador e, este atraso, for compensado no final da jornada do dia ou semana.

IV.33 - Antecipação do pagamento de férias, mesmo quando concedidas coletivamente, nos termos do Artigo 145 da Consolidação das Leis do Trabalho.

IV.34 - O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com o dia de sábado, domingo, feriado ou dia destinado à compensação do repouso semanal. Salvo o caso em que o estabelecimento funcione no dia de Sábado como dia útil, quando, então, as férias, poderão iniciar neste dia.

IV.35 – Adiantamento do 13º salário, 50% (cinqüenta por cento), por ocasião das férias, a ser pago junto com o pagamento das mesmas.

IV.36 - Serão abonadas as faltas do trabalhador que se ausentar por motivo de doença dos filhos, do cônjuge, do companheiro (a) ou dependente legal, mediante apresentação de atestado médico, devendo as horas não trabalhadas serem repostas, sob pena de não serem abonadas.

IV.37 - Assegura-se o direito à ausência de 1 (um) dia, por semestre, para **a Auxiliar** levar o filho menor, de até 6 (seis) anos de idade, ao médico, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

IV.38 – Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores ou que pertencem a convênios realizados pelo sindicato, para o fim de abono de faltas ao serviço.

IV.39 - Institui-se a obrigação do seguro, por acidente ou morte, para empregados que transportem valores ou exerçam as atividades de vigia.

IV.40 - Fornecimento de vale-refeição no valor de R$ 8,00 (oito reais), sendo R$ 1,00 (um) real descontado do empregado, e fornecimento mensal antecipado, computando-se o número de vales na conformidade dos dias úteis existentes no mês concedido.

IV 41 – Antecipando a norma proposta através do PL 685/2010 de autoria do Senador Paulo Paim do PT/RS, em pauta no Senado Federal, Propõe-se o fornecimento de vale transporte no valor integral da tarifa correspondente aos transportes coletivos utilizados pelo auxiliar, sem qualquer desconto em salários.

IV.42 – Fornecimento de cesta básica mensal, de forma gratuita aos empregados da categoria profissional dos auxiliares de administração escolar, ficando, desde já ressalvado que tal fornecimento não será considerado para efeito de salário *in natura*.

IV.43 - Os estabelecimentos de ensino se obrigam a manter um local destinado às refeições dos seus empregados.

IV.44 - Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

IV.45 - Os estabelecimentos de ensino não poderão exigir do empregado à prestação de serviços alheios ao previsto em seu contrato de trabalho, nos termos como disposto pelo artigo nº. 468 da CLT.

IV.46 - Os estabelecimentos de ensino deverão efetuar o fornecimento gratuito de uniformes, quando exigidos, quando exigidos, sendo 3 (três) peças por ano, para renovação dos mesmos.

IV.47 - Obrigatoriedade dos estabelecimentos de ensino fornecer ao SAAE/RJ, a relação de seus empregados com os respectivos endereços residenciais, por solicitação do sindicato da categoria profissional.

IV.48 – Obrigatoriedade dos estabelecimentos de ensino remeter ao sindicato representante dos empregados, cópia da relação anual de informações sociais "RAIS", bem como cópia Xerox da guia de recolhimento das contribuições sindicais a partir da assinatura do acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho ou publicação do acórdão e até 30 (trinta) dias após o prazo Legal de entrega da "RAIS" ao MTBE.

IV.49 – Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por semestre, a relação dos empregados pertencentes à categoria profissional.

IV.50 - Os estabelecimentos de ensino permitirão, a colocação de quadro de aviso em suas dependências, destinados a publicações de interesse da categoria profissional, desde que previamente cientificados e notificados os respectivos diretores dos estabelecimentos de ensino, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

IV.51 - Fica constituída uma comissão paritária, integrada de até 06 (seis) representantes designados pelos sindicatos convenentes, a contar da assinatura da convenção coletiva ou da publicação do acórdão, no prazo de até 30 (trinta dias) corridos, com os seguintes objetivos:

a) orientar e fazer cumprir a presente convenção coletiva de trabalho;

b) reunir e procurar solucionar os problemas oriundos da aplicação da convenção coletiva de trabalho;

c) estudar e propor medidas de interesse das categorias convenentes, para melhorar e aperfeiçoar as relações contratuais coletivas, admitindo-se até a realização de termos aditivos a convenção coletiva de trabalho;

d) analisar e apresentar subsídios às autoridades na elaboração de leis, decretos e portarias do âmbito federal, estadual ou municipal dentro do interesse social das categorias convenentes;

e) a comissão paritária reunir-se-á ordinariamente de 03 (três) em 03 (três) meses e, extraordinariamente sempre que for necessário.

V – DO EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

Obrigam-se os estabelecimentos de ensino a efetuarem o desconto em folha de pagamento dos auxiliares de administração escolar que são ou vierem a se associar a cooperativa de economia e crédito multo dos trabalhadores em estabelecimento de ensino do Rio de Janeiro, compreendendo o tal desconto os valores referentes ao capital e empréstimo desde que autorizado pelo empregado.

VI – DO PLANO DE SAÚDE

Quando por livre arbítrio, o auxiliar de administração escolar, optar por aderir ao contrato existente entre o sindicato profissional e o Plano de Saúde Empresarial Dix Assistência Médica Ltda. e Unimed, fica o estabelecimento de ensino, o qual o trabalhador estiver vinculado, obrigado a arcar com o ônus financeiro de 10% (dez por cento) de sua mensalidade, limitando-se tal direito, ao valor cobrado pelo Plano de Saúde para beneficiários até 43 (quarenta e três) anos de idade sem franquia, ficando a cargo do trabalhador, complementar o valor da mensalidade, quando optar por valores superiores a prevista nesta cláusula.

Parágrafo 1º - Estão desoneradas desta obrigação de fazer, os empregadores que já concedam ou que venham a conceder aos seus empregados, planos de saúde com mensalidades iguais ou superiores as previstas nesta cláusula.

Parágrafo 2º - Convencionam as partes que, os efeitos gerados pelo cumprimento desta obrigação de fazer, não se caracterizam em hipótese alguma como *salário in natura*, conforme preceitua o artigo n.º. 458, parágrafo 2º, inciso IV da CLT.

VII – DA REQUISIÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

VII.1 -Assegura-se a freqüência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

VII.2 - Os salários, encargos sociais e trabalhistas dos dirigentes sindicais, quando requisitados para prestar seus serviços ao sindicato profissional, continuará sendo suportado pela instituição de ensino à qual o contrato de trabalho do dirigente sindical estiver vinculado.

Parágrafo único – Obriga-se o sindicato profissional, a ressarcir integralmente ao estabelecimento de ensino ou curso, os encargos financeiros, gerados pelo cumprimento do que estabelece o caput desta cláusula, até o 5º (quinto) dia útil após o cumprimento da obrigação de fazer.

VIII – A representação econômica reconhece para todos os fins de direitos a composição da chapa do sindicato da categoria laboral, composta por 48 (quarenta e oito) componentes inclusive para efeito de cumprimento do Art. 543 e seus Parágrafos da CLT.

IX – Vigência pelo prazo de 1º de março de 2012 a 28 de fevereiro de 2013.

Rio de Janeiro, 06 de dezembro de 2011

Elles Carneiro Pereira
Presidente

ANEXO 1

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA
O regime de BANCO DE HORAS poderá ter vigência de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo único - Após o período mencionado no caput, ou outro menor determinado pelo empregador, a instituição de ensino liquidará os haveres do Banco de Horas, reiniciando-se a contagem para um novo período de 90 (noventa) dias, nos mesmos termos.

CLÁUSULA 2ª - OBJETO
O excesso de horas de trabalho de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período de 90 (noventa) dias, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas e nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo único - Para atender o disposto no "*caput*" desta cláusula fica criado o sistema de compensação de jornada de trabalho denominado "BANCO DE HORAS", em que serão lançadas a CRÉDITO do empregado todas as horas laboradas além da jornada normal de trabalho e, conseqüentemente, a DÉBITO as horas aquém dessa.

CLÁUSULA 3ª - DURAÇÃO NORMAL DE TRABALHO
Para todos os efeitos, tem-se como duração normal de trabalho a prevista neste instrumento normativo, qual seja, 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Único – Para efeitos de apuração dos CRÉDITOS e DÉBITOS do empregado, os excessos ou reduções da jornada serão contados minuto a minuto.

CLÁUSULA 4ª - FUNDAMENTO DO BANCO DE HORAS
A utilização do sistema do Banco de Horas visará à adaptação do trabalho nos momentos de pouca atividade da Instituição de Ensino, reduzindo-se o número de horas a serem trabalhadas, sem que haja redução do salário, permanecendo CRÉDITO de horas para utilização quando a demanda de
serviço crescer ou a atividade acelerar, aumentando-se a jornada de trabalho até a quitação das horas excedentes.

CLÁUSULA 5ª – PRAZO E FORMA DE COMPENSAÇÃO
As horas incluídas no BANCO DE HORAS, inclusive frações, observada disposição da cláusula 2ª do presente regulamento, deverão ser objeto de compensação dentro do prazo de 90 (noventa) dias, sendo que somente após a efetiva compensação ou pagamento como extraordinárias do saldo eventualmente remanescente, poderá ser reiniciado novo BANCO DE HORAS.

Parágrafo Primeiro – A compensação de que trata esta cláusula deverá ser realizada em dia normal de trabalho, ficando a critério do empregador a escolha do dia ou dos dias em que se processará a compensação, como meio de dinamização do sistema ora criado, devendo, no entanto, notificar o

empregado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas ao início da compensação.

Parágrafo Segundo – Faculta-se ao empregado, mediante solicitação escrita apresentada com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, requerer a concessão de folga compensatória, desde que titular de CRÉDITO no BANCO DE HORAS, sendo que a concessão da respectiva folga ficará a critério do empregador.

Parágrafo Terceiro – Não será admitida a compensação em dias de férias, domingos e outros que, por contrato, forem destinados ao descanso semanal remunerado, ressalvados a possibilidade de compensação em relação aos feriados, nos termos da Lei 605/49.

Parágrafo Quarto – As horas apuradas no sistema de BANCO DE HORAS somente poderão ser compensadas durante a sua vigência, sendo que as horas não exigidas pela empresa (DÉBITO), no prazo estabelecido na cláusula 1ª, não poderão ser objeto de desconto dos empregados. Igualmente, após o prazo de vigência, se remanescer horas em favor dos empregados (CRÉDITO), essas deverão ser pagas como horas extras, observando o adicional de 50% (cinqüenta por cento).

Parágrafo Quinto – Para efeitos de acumulação de horas crédito em favor do empregado fica estipulado o limite (teto) de 120 (cento e vinte) horas. Na hipótese do empregado já ter acumulado o número de horas crédito anteriormente mencionado ficará vedada à Instituição de Ensino continuar a acumulação, devendo pagar como horas extras as eventualmente realizadas a partir do atingimento do teto.

CLÁUSULA 6ª – EQUIVALÊNCIA E PROPORÇÃO

Para efeitos de compensação de horas trabalhadas a mais no sistema de BANCO DE HORAS por horas de folga, deverá ser observada a equivalência de que para cada hora trabalhada além de sua jornada normal, dentro dos dias normais ou feriados, o empregado terá direito a 01 (uma) hora CRÉDITO dentro do BANCO DE HORAS, seguindo-se essa proporcionalidade para o caso de período inferior.

CLÁUSULA 7ª – CONTROLE

A Instituição de Ensino se obriga a informar, mensalmente, junto com o recibo de pagamento o saldo de horas que dispõe o empregado no sistema de BANCO DE HORAS.

Parágrafo único – Indispensável que a empresa mantenha apenas um controle de ponto (mecânico, eletrônico ou manual) da jornada de trabalho, o qual deverá ser obrigatoriamente registrado/anotado pelo próprio empregado.

CLÁUSULA 8ª – AUSÊNCIAS INJUSTIFICADAS E JUSTIFICÁVEIS

As faltas do empregado sem justificativa prevista no ordenamento jurídico para efeitos de abono poderão ou não ser descontadas em folha de pagamento (conforme autoriza a legislação pertinente). Caso o empregador opte por não realizar o desconto dos dias de ausência, as horas correspondentes poderão ser lançadas como DÉBITO no sistema de BANCO DE HORAS.

Parágrafo Primeiro – O valor correspondente ao Descanso Semanal Remunerado (DSR) perdido pela ocorrência da falta sem justificativa mencionada no caput (art. 6º, caput, da Lei Federal 605/49), não será objeto de compensação, sofrendo o desconto direto em folha.

Parágrafo Segundo – O lançamento a DÉBITO das horas correspondentes à falta injustificada, bem como o desconto do valor pertinente ao DSR, não prejudicará eventual punição disciplinar aplicável a cada caso concreto (advertência, suspensão ou dispensa por justa causa).

Parágrafo Terceiro - O empregado, ainda que sem justificativa legal, poderá requerer mediante documento escrito, entregue com antecedência mínima de 02 (dois) dias, a possibilidade de se ausentar do trabalho, por motivos moralmente aceitáveis, sendo que as horas relativas a essa ausência serão lançadas a DÉBITO no sistema de BANCO DE HORAS no caso de deferimento do pedido.

Parágrafo Quarto – A Instituição de Ensino avaliará o requerimento e poderá conceder a autorização de ausência, dentro das possibilidades e da demanda de serviço apresentada naquele momento, não havendo, em caso de concessão, o desconto do DSR nem a punição disciplinar em decorrência do fato. Em momento algum a Instituição de Ensino estará obrigada à concessão.

CLÁUSULA 9ª – DESLIGAMENTO

Ocorrendo o término da relação de emprego as horas, inclusive as respectivas frações, constantes do sistema de BANCO DE HORAS, lançadas a CRÉDITO ou a DÉBITO, serão compostas na seguinte forma:

a) Em caso de dispensa sem justa causa por parte da Instituição de Ensino, serão remuneradas as horas CRÉDITO existentes no BANCO DE HORAS, acrescidas do adicional de 50% (cinqüenta por cento), tendo em vista a equivalência mencionada na cláusula sexta, e pagas juntamente com as demais verbas rescisórias. Em contrapartida, existindo horas DÉBITO no BANCO DE HORAS, essas serão descontadas na rescisão pelo seu valor hora simples, observado o limite de 01 (uma) remuneração.

b) Em caso de Pedido de Dispensa por parte do empregado ou Dispensa Por Justa Causa (art. 482 da CLT), serão remuneradas as horas CRÉDITO existentes no BANCO DE HORAS, acrescidas de 50% (cinqüenta por cento), tendo em vista a equivalência mencionada na cláusula sexta, e pagas juntamente com as demais verbas rescisórias. Igualmente, existindo horas DÉBITO no BANCO DE HORAS, essas serão descontadas integralmente na rescisão, pelo seu valor hora simples.

Rio de Janeiro, 06 de dezembro de 2011.

Elles Carneiro Pereira
Presidente