

PAUTA PADRÃO



São Paulo, 2005

DIEESE

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Direção Sindical Executiva

Carlos Andreu Ortiz - Presidente - STI Metalúrgicas de São Paulo

João Vicente Silva Cayres - Vice-presidente - Sind. Metalúrgicos do ABC

Antonio Sabóia B. Júnior - Secretário - SEE Bancários de São Paulo

Mônica Oliveira L. Veloso - Diretora - STI Metalúrgicas de Osasco

Paulo de Tarso G. Paixão - Diretor - STI Energia Elétrica de Campinas

Zenaide Honório - Diretora - Apeoesp - Sind. dos Professores do Ensino Oficial de São Paulo

Pedro Celso Rosa - Diretor - STI Metalúrgicas de Curitiba

Paulo de Tarso G. B. Costa - Diretor - STI Energia Hidro Termoelétrica BA

Hugo Perez - Diretor - STI Energia Elétrica de São Paulo

Ivo Wanderley Matta - Diretor - Sindbast - SE Centrais de

Abastecimento de Alimentos de São Paulo

Mara Luzia Feltes - Diretora - SEE Assessoramento Perícias de Porto Alegre

Célio Ferreira Malta - Diretor - STI Metalúrgicas de Guarulhos

Eduardo Alves Pacheco - Diretor - CNT em Transportes/CUT

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Relações Sindicais

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
Rua Ministro Godói, 310 – Parque da Água Branca – São Paulo – SP – CEP 05001-900
Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394
E-mail: en@dieese.org.br
<http://www.dieese.org.br>

Convênio MTE/SSPE/CODEFAT -163/2004 - DIEESE

FICHA TÉCNICA

Coordenação

Clemente Ganz Lúcio – Responsável Institucional pelo Projeto

Sirlei Márcia de Oliveira – Coordenadora Executiva

Mônica Aparecida da Silva – Supervisora Administrativa Financeira

Maria Valéria Monteiro Leite – Coordenadora Subprojeto I

Paulo Roberto Arantes do Valle – Coordenador Subprojeto II

Lavínia Maria de Moura Ferreira – Coordenadora Subprojeto III

Patrícia Lino Costa – Coordenadora Subprojeto IV

José Silvestre Prado de Oliveira – Coordenador Subprojeto V

Apoio Administrativo

Gilza Gabriela de Oliveira

Entidade Executora

DIEESE

Consultores

MSG Consultores Associados Ltda – Consultoria Pedagógica

Financiamento

Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

SUMÁRIO

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 1. | Introdução | 5 |
| 2. | A negociação de cláusulas sobre qualificação profissional e educação nos acordos e convenções coletivas em 2003 | 7 |
| 3. | As melhores cláusulas sobre qualificação profissional e educação nos acordos e convenções coletivas em 2003 | 9 |
| 3.1. | Estagiários e menores aprendizes | 10 |
| 3.2. | Cursos e treinamentos | 12 |
| 3.3. | Requalificação em caso de inovações tecnológicas ou organizacionais | 15 |
| 3.4. | Remuneração das horas empregadas em cursos e treinamentos | 17 |
| 3.5. | Reembolso dos gastos com qualificação profissional | 18 |
| 3.6. | Licença para participação em cursos de qualificação profissional | 20 |
| 3.7. | Garantias ao empregado demitido | 21 |
| 3.8. | Fundo para a qualificação profissional | 24 |
| 3.9. | Adicional de estímulo à qualificação | 27 |
| 3.10. | Comissão sindical para a qualificação profissional | 29 |
| 3.11. | Qualificação e treinamento da mulher | 31 |
| 3.12. | Concessão de auxílios para o empregado estudante | 32 |
| 3.13. | Jornada de trabalho do estudante | 39 |

1. INTRODUÇÃO

Será aqui apresentada a seleção das melhores cláusulas sobre qualificação profissional e educação, levantadas a partir da base de dados do SACC-DIEESE (Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas).

O sistema foi desenvolvido para o registro e a recuperação de informações constantes em documentos resultantes dos processos de negociação coletiva de trabalho, realizados por diversas categorias profissionais no Brasil. Seus principais objetivos são subsidiar o movimento sindical nesses processos e viabilizar estudos e pesquisas de interesse dos trabalhadores.

O SACC-DIEESE é constituído por um painel fixo de categorias profissionais cujas negociações coletivas são consideradas paradigmáticas regional, setorial ou nacionalmente.

Em 1993, ano de implantação do sistema, o painel era composto por 94 unidades de negociação e abrangia cerca de 30 categorias profissionais em 14 unidades da federação e em quatro regiões geográficas, além de três negociações nacionais.

Em 2003, o painel foi ampliado para 225 unidades de negociação, passando a acompanhar cerca de 50 categorias profissionais em 18 unidades da federação e as cinco regiões geográficas, além de 17 negociações nacionais.

Para a realização deste estudo, foram considerados 205 instrumentos normativos (Tabela 1) registrados no SACC-DIEESE, referentes a 2003. Optou-se por 2003 por ser este o ano que reunia o maior número de instrumentos registrados no sistema na época da elaboração do estudo.

Em termos setoriais, a maior parte das categorias profissionais que compõem o painel do SACC-DIEESE pertence à indústria (aproximadamente 51,2%), seguida pelos setores de serviços (36,1%), comércio (8,8%) e rural, com 4%¹. A maioria dos instrumentos (71%) refere-se a negociações que abrangem a categoria como um todo. Os restantes (29%) correspondem a negociações no âmbito de empresas.

¹ No SACC-DIEESE, os setores econômicos - indústria, comércio, serviços e rural - subdividem-se em atividades econômicas, que podem, ainda, ser desmembradas em ramos de atividade. Como exemplo, pode-se citar a atividade de transportes - uma das que compõem o setor de serviços - e que engloba os trabalhadores aeronautas, aviários, metroviários, condutores de veículos e marítimos.

Quanto à abrangência geográfica, a região com o maior número de instrumentos registrados é a Sudeste (33,2%), seguida do Sul (28,3%), Nordeste (19,5%), Centro-Oeste (7,3%) e Norte (4,4%). Há ainda 15 unidades de negociação (7,3%) cuja cobertura é nacional.

Tabela 1
Distribuição dos acordos e convenções coletivas registrados no SACC-DIEESE por setor e ramo de atividade econômica e regiões geográficas Brasil - 2003

| Setor/Atividade Econômica | Região | | | | | Nacional | Total |
|---------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | N | NE | CO | SE | S | | |
| Rurais | - | 3 | 1 | - | 4 | - | 8 |
| Comércio | 1 | 5 | 2 | 4 | 6 | - | 18 |
| Indústria | 2 | 19 | 7 | 40 | 32 | 5 | 105 |
| Alimentação | - | 1 | 2 | 2 | 7 | - | 12 |
| Artefatos de Borracha | - | 1 | - | 2 | - | - | 3 |
| Construção e Mobiliário | - | 6 | 1 | 5 | 2 | - | 14 |
| Extrativas | - | - | - | 1 | - | 1 | 2 |
| Fiação e Tecelagem | - | 4 | - | 3 | 4 | - | 11 |
| Gráficas | - | - | 1 | 2 | 2 | - | 5 |
| Metalúrgicas | - | 1 | - | 11 | 7 | - | 19 |
| Papel | - | 1 | - | 2 | 1 | - | 4 |
| Químicas e Farmacêuticas | - | 2 | - | 2 | 3 | 1 | 8 |
| Urbanas | 2 | 2 | 2 | 7 | 4 | 3 | 20 |
| Vestuário | - | 1 | 1 | 2 | 2 | - | 6 |
| Vidros | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| Serviços | 6 | 13 | 5 | 24 | 16 | 10 | 74 |
| Bancos | - | - | - | - | - | 3 | 3 |
| Comunicações | - | 2 | 2 | 9 | 5 | 1 | 19 |
| Educação | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | - | 7 |
| Processamento de Dados | 1 | 1 | - | 2 | 1 | 2 | 7 |
| Segurança e Vigilância | - | 2 | 1 | 1 | 1 | - | 5 |
| Serviços de Saúde | - | 2 | - | 1 | 2 | - | 5 |
| Transportes | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 17 |
| Turismo e Hospitalidade | 1 | 2 | - | 5 | 3 | - | 11 |
| Total | 9 | 40 | 15 | 68 | 58 | 15 | 205 |

Fonte: DIEESE. SACC – Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas

2. A NEGOCIAÇÃO DE CLÁUSULAS SOBRE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E EDUCAÇÃO NOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS EM 2003

As cláusulas relativas à qualificação profissional foram agrupadas em dois grandes temas:

- 1) cláusulas específicas sobre qualificação profissional;**
- 2) cláusulas sobre educação.**

Ao primeiro correspondem todas as garantias relativas à preparação do trabalhador para o exercício de seu trabalho ou de suas atividades. Para o segundo, foram consideradas todas as cláusulas relacionadas à educação formal. Em cada um dos temas, realizou-se a montagem de painéis de cláusulas classificadas por afinidade de conteúdo.

Cláusulas específicas sobre qualificação profissional estavam presentes em 121 das 205 unidades de negociação registradas no SACC-DIEESE em 2003. Isso significa que 59,0% das negociações observadas incluíram dispositivos sobre a questão em seus acordos e convenções coletivas de trabalho. No total, foram localizadas 209 cláusulas deste tipo, o que representa uma média de 1,7 cláusula por negociação.

No setor de serviços verifica-se a maior proporção de cláusulas relativas à qualificação profissional, presentes em 67,6% dos contratos do setor. Na indústria, 57,1% das negociações as incluíram e no comércio, 55,6%. No setor rural, a frequência é bem menor: apenas 11,5% dos documentos analisados mencionam o tema. Na Tabela 2, são expostos os temas tratados nas cláusulas localizadas no SACC-DIEESE que se referem à qualificação profissional, bem como a quantidade de registros verificados em cada título e o percentual que representam em relação ao total de cláusulas do tema.

Tabela 2
Distribuição das cláusulas sobre qualificação profissional por tema
Brasil – 2003

| Tema | Nº de Cláusulas | % |
|--|------------------------|--------------|
| 1. Estagiários e menores aprendizes | 38 | 18,2 |
| 2. Cursos e treinamentos | 37 | 17,7 |
| 3. Requalificação em caso de inovações tecnológicas ou organizacionais | 33 | 15,8 |
| 4. Remuneração das horas empregadas em cursos e treinamentos | 30 | 14,4 |
| 5. Reembolso dos gastos com qualificação profissional | 25 | 12,0 |
| 6. Licença para participação em cursos de qualificação profissional | 18 | 8,6 |
| 7. Garantias ao empregado demitido | 07 | 3,3 |
| 8. Fundo para a qualificação profissional | 06 | 2,9 |
| 9. Adicional de estímulo à qualificação | 05 | 2,4 |
| 10. Comissão sindical para a qualificação profissional | 05 | 2,4 |
| 11. Qualificação e treinamento da mulher | 05 | 2,4 |
| Total | 209 | 100,0 |

Fonte: DIEESE. SACC – Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas

No que se refere à educação, foram localizadas no SACC-DIEESE 224 cláusulas, constantes de 157 acordos e convenções coletivas de trabalho. Isso significa que, do total de unidades de negociação verificadas em 2003 (205), 76,6% continham dispositivos sobre educação. Dentre as negociações que trataram do tema, foi observada uma média de 1,4 cláusula por instrumento.

O setor do comércio é o que apresenta o maior percentual, sendo verificado em aproximadamente 94,4% dos documentos do setor. Em seguida vêm a indústria, com 81,9%, os serviços, com 67,6%, e o setor rural, com 50%.

Tabela 3
Distribuição das cláusulas sobre educação por tema
Brasil – 2003

| Tema | Nº de Cláusulas | % |
|---|------------------------|--------------|
| 1. Concessão de auxílios para o empregado estudante | 57 | 25,4 |
| 2. Jornada de trabalho do estudante | 167 | 74,6 |
| Total | 224 | 100,0 |

Fonte: DIEESE. SACC – SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO DAS CONTRATAÇÕES COLETIVAS

3. AS MELHORES CLÁUSULAS SOBRE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E EDUCAÇÃO

Com base na negociação de cláusulas sobre qualificação profissional e educação em 2003, foram selecionadas aquelas cujos conteúdos representam as melhores garantias conquistadas pelos trabalhadores. Para tanto, adotaram-se dois critérios:

- 1) cláusulas que asseguram compromissos efetivos das empresas em relação aos trabalhadores e;
- 2) cláusulas que asseguram garantias superiores à lei.

A legislação sobre qualificação profissional, no que diz respeito à regulamentação do tema por negociação coletiva, é escassa ou quase nula. Conseqüentemente, muitas cláusulas expressam, de forma declarativa ou vaga, os aspectos referentes a esse tema. Assim figuram nas redações das cláusulas expressões como: "*se comprometem a implantar...*" ou "*... envidarão esforços...*" etc. Algumas delas, inclusive, implicam restrições antes de expressarem um direito, como as que prevêm que as horas destinadas à frequência em cursos de qualificação profissional não serão remuneradas.

A seleção buscou ser a mais abrangente, de forma a contemplar a diversidade setorial e regional das negociações coletivas. As cláusulas selecionadas foram agrupadas conforme os temas mencionados anteriormente.

Em conformidade com os critérios adotados, foram selecionadas 47 cláusulas sobre qualificação profissional e 15 sobre educação, cujos textos estão transcritos a seguir.

3.1. ESTAGIÁRIOS E MENORES APRENDIZES

CATEGORIA: Têxteis - São Paulo

VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2004

APRENDIZ (APÓS APRENDIZAGEM)

Ao aprendiz do SENAI, por ocasião de sua formatura, será garantido o menor salário da função na empresa e o registro em carteira do cargo em que foi formado. Quando não houver vaga no cargo objeto de sua formação, é facultado o aproveitamento do aprendiz em outras funções compatíveis, mediante acordo entre as partes.

CATEGORIA: Químicos – ABC/SP

VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2004

SALÁRIO DE APRENDIZES

a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante a primeira metade do aprendizado, um salário não inferior a 90% do salário normativo em vigor da categoria e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário não inferior ao salário normativo em vigor da categoria;

b) Não será considerado menor aprendiz o que exercer função para a qual o SENAI não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção;

c) Compreendem-se como cursos mantidos pelo SENAI, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministrados aos seus empregados;

d) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional;

e) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes do SENAI deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

CATEGORIA: Eletricitários – Campinas/SP

EMPRESA: Companhia Paulista de Força e Luz - CPFL

VIGÊNCIA: 01-06-2003 até 30-05-2004

REMUNERAÇÃO DO MENOR APRENDIZ

A CPFL efetuará o pagamento mensal de 2 salários-mínimos a todos os aprendizes na segunda metade do período de aprendizagem.

CATEGORIA: Jornalistas - Jornais e Revistas - Minas Gerais

VIGÊNCIA: 01-04-2003 até 31-03-2004

PISO SALARIAL

A partir de 1º de abril/2003, o piso salarial mínimo, a ser adotado pelas empresas, para uma jornada de cinco horas diárias, não poderá ser inferior a R\$ 1.043,06.

§ 1º - Para os jornalistas "trainees" serão observadas as seguintes exigências:

- a) Ser jornalista formado há, no máximo, 12 meses;
- b) Pagamento de salário mensal equivalente a R\$ 841, 98, reajustáveis na mesma proporção e época do salário normativo da categoria;
- c) Contrato de trabalho de 6 meses. Terminado o período, se transforma automaticamente em contrato indeterminado, passando o jornalista a receber o piso salarial estipulado no *caput* desta cláusula;
- d) O número máximo de contratação de jornalistas "trainees" é de 10% em relação ao total de empregados que trabalhem nas redações, salvo motivo imperioso ou acordo da empresa com o sindicato profissional.

§ 2º - Cláusula Assecuratória de Rescisão.

No caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho do jornalista "trainee", ficam assegurados os mesmos princípios que regem a rescisão do contrato de trabalho, por prazo indeterminado, nos termos do art. 481 da CLT.

§ 3º - A partir da assinatura da presente convenção, as empresas se obrigam a fornecer, ao sindicato profissional, listagem dos jornalistas "trainees" existentes em seus quadros de pessoal, contendo os respectivos nomes e datas de admissões e número da CTPS, além de se comprometerem a enviar listagem mensal, contendo os nomes e as datas de admissões e demissões das pessoas que, por ventura, vierem a ser contratadas na vigência da presente convenção.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – Nacional

EMPRESA: DATAPREV

VIGÊNCIA: 01-05-2003 até 30-04-2004

ESTÁGIO

A DATAPREV limitará a quantidade de estagiários, de modo a não os prejudicar no processo de aprendizado, na proporção de máximo 10% do efetivo da empresa.

§ Único - Fica vedada a utilização da mão-de-obra de estagiários para preenchimento da vacância de postos de trabalho cujas atividades sejam desempenhadas pelo pessoal permanente da empresa.

3.2.CURSOS E TREINAMENTOS

CATEGORIA: Canavieiros - Pernambuco
VIGÊNCIA: 08-10-2003 até 07-10-2004

CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR RURAL

As empresas se comprometem a investir na capacitação profissional do trabalhador rural, visando ao aprimoramento das técnicas agrícolas, obrigando-se a disponibilizar, para tal fim, um técnico agrícola por empresa que possua mais de cem empregados.

CATEGORIA: Gráficos - Minas Gerais
VIGÊNCIA: 01-05-2003 até 30-04-2004

CURSOS CECOTEG/SENAI

Será garantida aos profissionais já ocupados na indústria gráfica de Minas Gerais a oportunidade de fazerem cursos de treinamento, retreinamento ou reciclagem profissional, promovidos pelo CECOTEG/SENAI, ouvido o Conselho Consultivo deste órgão.

CATEGORIA: Metalúrgicos – Ipatinga/MG
EMPRESA: Usiminas S.A.
VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2004

CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Na vigência do acordo, a Usiminas, até 31/10/2003, se compromete a:

a) incentivar o autodesenvolvimento de seus empregados através da realização, em suas instalações, de cursos de capacitação profissional e supletivo de 1º e 2º graus, cuja frequência não caracteriza jornada extraordinária de trabalho;

CATEGORIA: Trabalhadores da Indústria de Purificação e Distribuição de Água - Rio de Janeiro

EMPRESA: Companhia Estadual de Águas e Esgotos - CEDAE
VIGÊNCIA: 01-05-2004 até 30-04-2005

BOLSA DE ESTUDO

A CEDAE aumentará em até 400 o total de bolsas de estudo concedidas, a serem utilizadas no Colégio 1º Maio ou em outras instituições de ensino técnico indicadas pela entidade sindical.

CATEGORIA: Eletricitários - Rio de Janeiro
EMPRESA: Light S.A.
VIGÊNCIA: 01-05-2003 até 30-04-2005

TREINAMENTO

A LIGHT receberá dos sindicatos sugestões relativas ao desenvolvimento de treinamento, para o constante aprimoramento dos empregados, que assegure a adequação dos profissionais às novas tecnologias e métodos de trabalho que venham a ser implantados.

Quando solicitado, a LIGHT permitira o acesso dos sindicatos signatários do presente acordo aos conteúdos programáticos dos eventos continuados de treinamento que vier a disponibilizar aos empregados.

A LIGHT se compromete a fornecer o treinamento necessário aos empregados, prestado por profissional próprio ou de instituição credenciada e reconhecida pela empresa. Os trabalhadores devem receber, da empresa, comprovantes de participação nos treinamentos.

CATEGORIA: Trabalhadores da Indústria de Purificação e Distribuição de Água - Santa Catarina

EMPRESA: Companhia Catarinense de Águas e Saneamento - CASAN

VIGÊNCIA: 01-05-2003 até 30-04-2004

RECICLAGEM TECNOLÓGICA

A CASAN promoverá treinamento técnico profissional, entendendo-se como tal a participação dos trabalhadores em cursos, seminários e congressos técnicos de interesse do setor ministrados pela própria empresa ou terceiros.

b) A CASAN divulgará amplamente sua política de treinamento, bem como as previsões anuais de realização de cursos, eventos e seminários, incentivando a participação do seu corpo técnico.

c) A CASAN incentivará o intercâmbio tecnológico de profissionais entre as empresas do setor como uma das formas de aperfeiçoamento profissional.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados - Pernambuco

VIGÊNCIA: 01-05-2003 até 30-04-2004

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Mediante convênio, as empresas poderão participar do Programa de Qualificação Profissional desenvolvido pelo Sindicato Profissional, com recursos do FAT, das seguintes formas:

a) Disponibilizando (por doação ou empréstimo sem custo) equipamentos para montagem de laboratório de informática;

b) Liberando o empregado no horário de trabalho para freqüentar cursos;

c) Garantindo visitas programadas dos estudantes ao interior da empresa para observação das atividades desenvolvidas;

d) Garantindo vagas para estágio regular;

e) Contratando os concluintes de cursos que apresentem bons níveis de aproveitamento.

§ Único - O processo de negociação com Sindicato Profissional para estabelecimento de convênios, deverá ser feito por empresa, encaminhado pelo Sindicato Patronal.

CATEGORIA: Metroviários - São Paulo/SP

EMPRESA: Companhia do Metropolitano de São Paulo - METRÔ

VIGÊNCIA: 01-05-2003 até 30-04-2004

INCENTIVOS À EDUCAÇÃO E À PROFISSIONALIZAÇÃO

1 - O METRÔ manterá o credenciamento com entidades educacionais de primeiro até terceiro grau, de cursos técnicos profissionalizantes e de idiomas que proporcionem vantagens aos empregados.

- 2 - O METRÔ divulgará a seus empregados e dependentes cursos internos promovidos pelo SESI.
- 3 - O METRÔ terá como prática divulgar os cursos promovidos pelo SENAI a seus empregados.

3.3. INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS OU ORGANIZACIONAIS

CATEGORIA: Trabalhadores da Indústria da Construção Civil – Fortaleza/CE

VIGÊNCIA: 01-03-2003 até 29-02-2004

AUTOMAÇÃO

Na automação dos meios de produção, com a implementação de novas técnicas, os empregadores, às suas expensas, promoverão treinamento dos empregados para que adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho.

CATEGORIA: Químicos - Tintas e Vernizes - Rio de Janeiro

VIGÊNCIA: 01-03-2003 até 29-02-2004

AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO/TREINAMENTO

As empresas que adotarem processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão treinamento específico aos empregados envolvidos com os novos métodos de trabalho.

CATEGORIA: Eletricitários - Nacional

EMPRESA: Boa Vista Energia S.A., Centro de Pesquisas de Energia Elétrica - CEPEL, Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica - CGTEE, Companhia Hidroelétrica do São Francisco - CHESF, Eletrobrás, Eletrobrás Termonuclear S.A., Eletronorte, Eletrosul, Furnas Centrais Elétricas, Manaus Energia S.A.

VIGÊNCIA: 01-05-2003 até 30-04-2004

READAPTAÇÃO FUNCIONAL

As empresas do sistema ELETROBRÁS comprometem-se a promover readaptação funcional aos empregados, no caso de implantação de novas tecnologias, visando a realocá-los para exercício de novas atividades. Nesses casos, é garantida a remuneração (salário-base, anuênio e ADL) compatível com a recebida anteriormente e respeitado o estabelecido nos Acordos Coletivos de Trabalho Específicos de cada empresa.

CATEGORIA: Jornalistas - Jornais e Revistas - Minas Gerais

VIGÊNCIA: 01-04-2003 até 31-03-2004

INOVAÇÃO TECNOLÓGICA - AUTOMAÇÃO - INFORMATIZAÇÃO E O APROVEITAMENTO DE EMPREGADOS

Na hipótese de aplicação de novas tecnologias, automação e informatização que possam implicar redução de pessoal, as empresas entrarão em entendimentos prévios com o Sindicato Profissional, para desenvolver esforços conjuntos de readaptação de pessoas porventura atingidas pela medida e possibilitar o reaproveitamento delas em novas funções.

CATEGORIA: Jornalistas - Distrito Federal
VIGÊNCIA: 01-04-2003 até 31-03-2004

NOVAS TECNOLOGIAS

Na hipótese de adoção de tecnologias que possam reduzir o número de empregados jornalistas, as empresas entrarão em entendimentos com o SJP-DF, com antecedência mínima de três meses, a fim de serem desenvolvidos esforços conjuntos no sentido de possibilitar a readaptação dos atingidos e possibilitar-lhes o desempenho de novas funções na própria empresa.

§ Único - Os jornalistas que operarem equipamentos de comunicação tais como: rádio, motorola, fax, telex, telefone celular, rádio-chamada e congêneres, assim como equipamentos de informática e computadores em substituição aos equipamentos convencionais para a realização do seu trabalho, não farão jus a pagamentos adicionais de acúmulo de função de operadores de rádio, digitadores etc., por se tratar de avanço tecnológico e não de desvio de função.

3.4.REMUNERAÇÃO DAS HORAS EMPREGADAS EM CURSOS E TREINAMENTOS

CATEGORIA: Empregados no Comércio Lojista - Porto Alegre/RS

VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2004

CURSOS E REUNIÕES

Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo compensado durante a semana ou remunerado como trabalho extraordinário.

CATEGORIA: Trabalhadores da Indústria de Produtos Avícolas - Paraná

VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2004

CURSOS E REUNIÕES

Cursos ou reuniões, promovidos pelas empresas, de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas extras ou devidamente compensadas.

CATEGORIA: Correios - Nacional

EMPRESA: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT

VIGÊNCIA: 01-08-2003 até 31-07-2004

CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS

Os cursos e reuniões obrigatórios da ECT, se não forem realizados no horário de serviço, acarretarão pagamento de horas extras aos empregados participantes.

§ 1º - O excesso de horas em um dia, em lugar do pagamento das horas suplementares, poderá ser compensado em outro dia, desde que acordado entre a ECT e o empregado.

§ 2º - A ECT comunicará ao empregado, com dois dias úteis de antecedência, a participação dele em cursos obrigatórios.

§ 3º - Os locais de treinamento deverão estar devidamente adequados para a realização dos cursos.

§ 4º - Será ministrado treinamento específico para identificação de cédulas falsas a todos os empregados que trabalham com valores.

3.5. REEMBOLSO DOS GASTOS COM QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

CATEGORIA: Gráficos - Rio Grande do Sul

VIGÊNCIA: 01-04-2003 até 31-03-2004

CURSOS E TREINAMENTOS

As empresas deverão fazer o ressarcimento dos custos de treinamento com pessoal, desde que previamente autorizado e comprovadamente ligado ao aperfeiçoamento das funções exercidas no próprio trabalho.

CATEGORIA: Petroquímicos - Bahia

VIGÊNCIA: 01-09-2003 até 31-08-2004

DO AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

Observadas as necessidades de treinamento e formação do pessoal de cada empresa, estas poderão subsidiar até 50% de custo dos cursos profissionalizantes de interesse exclusivo dos empregados.

CATEGORIA: Eletricitários – Bahia

EMPRESA: Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia - COELBA

VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2004

FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

A COELBA, com base em levantamento de necessidades de treinamento, assegura aos empregados formação e reciclagem profissional visando ao pleno cumprimento de suas funções.

§ 1º - Fica estabelecida a criação de um fundo de R\$ 250.000,00 por ano, na vigência do presente Acordo Coletivo, cujo objetivo será custear em até 50% os estudos da formação dos empregados em cursos de interesse da empresa.

§ 2º - Será mantido o direito ao benefício para o empregado que for reprovado em até duas disciplinas durante o curso.

O Departamento de Desenvolvimento Humano e Organizacional - RHO, após ouvir as sugestões do Sindicato, estabelecerá as normas de aplicação e participação dos empregados.

CATEGORIA: Eletricitários - Distrito Federal

EMPRESA: Companhia Energética de Brasília - CEB

VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2004

INCENTIVO EDUCACIONAL

A CEB se compromete, na vigência do presente acordo, a continuar reembolsando 50% dos gastos efetuados pelo empregado com matrícula e/ou mensalidades de cursos que esteja freqüentando ou venha a freqüentar, de graduação, pós-graduação, de língua estrangeira, técnicos profissionalizantes, atualização, aperfeiçoamento e de especialização, voltados ao seu desenvolvimento pessoal e profissional, conforme norma interna regulamentadora.

§ 1º - A participação da CEB será mediante ressarcimento das despesas efetivamente pagas com matrícula e/ou mensalidades. Para os cursos com duração superior a um mês, o ressarcimento poderá ser efetuado mensalmente, por solicitação do empregado.

§ 2º - O reembolso será de 80% aos empregados que venham a freqüentar os cursos técnicos profissionalizantes, de especialização, graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado. Eles devem assinar um termo de permanência na CEB pelo mesmo período de duração do curso, contado de seu término, conforme norma interna regulamentadora.

3.6.LICENÇA PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

CATEGORIA: Radialistas - Distrito Federal

VIGÊNCIA: 01-10-2003 até 30-09-2004

SEMINÁRIOS PROFISSIONAIS

Mediante comunicação à administração das empresas, com antecedência mínima de cinco dias úteis, feita pelo sindicato laboral, cada empresa que empregue 30 ou mais radialistas regulamentados justificará a ausência de um profissional, desde que não seja diretor do sindicato, sem prejuízo da sua remuneração, para participar de seminários, congressos ou conferências que tenham especificamente por objeto o radialismo. O radialista regulamentado não poderá se ausentar por mais de 5 dias. A concessão será limitada a uma única vez por ano para cada empregado indicado pelo sindicato laboral.

CATEGORIA: Professores - Bahia

VIGÊNCIA: 01-05-2003 até 01-04-2004

PARTICIPAÇÃO EM CURSOS DE CAPACITAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO, ATUALIZAÇÃO, ESPECIALIZAÇÃO, QUALIFICAÇÃO, JORNADAS, SEMINÁRIOS, SIMPÓSIOS E CONGRESSOS

Serão abonadas as faltas, até o limite de cinco dias corridos, uma vez por semestre, dos professores e demais profissionais abrangidos na cláusula primeira, que comprovarem participação nos eventos ligados à sua área de atuação e áreas afins, promovidos por entidades oficiais e ONGs.

§ Único - O abono das faltas fica condicionado a um prévio entendimento com a direção do estabelecimento de ensino, sendo comunicado por escrito, com prazo de antecedência de 20 dias.

CATEGORIA: Oficiais de Náutica em Transportes Fluviais - Pará

VIGÊNCIA: 01-09-2003 até 31-08-2004

Para realização de curso de aperfeiçoamento, fica facultado ao armador designar, a seu critério, o mínimo de 10% do total dos cartões de lotação de sua empresa, dentro da categoria pertinente ao curso, assegurado o pagamento de sua remuneração total, enquanto viger o curso. Contudo, findo este, não poderá o oficial de náutica deixar a empresa antes de completar um ano de serviço, sob pena de pagar ao armador uma indenização correspondente aos salários que recebeu durante o período do referido afastamento.

CATEGORIA: Empregados em Edifícios - Florianópolis/SC

VIGÊNCIA: 01-05-2003 até 30-04-2004

CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Os condomínios liberarão os seus empregados do trabalho, sem prejuízo dos salários, num total de 40 horas, durante o período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, para participação em cursos de formação profissional promovidos pela entidade profissional.

§ Único - Os Sindicatos convenientes comunicarão ao condomínio a participação de cada empregado, a carga horária e o conteúdo dos cursos com antecedência mínima de cinco dias.

3.7.GARANTIAS AO EMPREGADO DEMITIDO

CATEGORIA: Eletricitários - Campinas/SP

EMPRESA: Companhia Paulista de Força e Luz - CPFL

VIGÊNCIA: 01-06-2003 até 30-05-2004

POLÍTICA DE EMPREGO

A CPFL reconhece a importância de seus recursos humanos para a consecução dos objetivos empresariais, principalmente os voltados à competitividade, modernização e melhoria dos padrões de qualidade da energia e dos serviços prestados aos seus clientes.

A relação de emprego com a CPFL estará sempre associada à saúde e à segurança no trabalho, à performance profissional, à dedicação e ao nível de habilidades demonstrado nos respectivos postos de trabalho.

§ 1º - A CPFL manterá as seguintes regras, com o acompanhamento e controle do processo em conjunto com o Sindicato e o Conselho de Representantes dos Empregados - CRE:

1. Em conjunto com o Sindicato, ficou estabelecido o nível de emprego adequado às necessidades da CPFL. Esse nível de emprego representa o quadro mínimo de pessoal a ser respeitado pela CPFL a partir de 1º de junho de 2002 e será de 3.160 empregados.

2. A CPFL terá como política o compromisso de não promover dispensas sem justa causa, exceto em casos de não cumprimento de obrigações contratuais, ou motivadas por razões comprovadas de ordem disciplinar, de desempenho funcional ou econômicas. Essas dispensas não poderão atingir, no seu total, mais do que 5% do quadro de pessoal, ficando limitadas na vigência do presente acordo coletivo a um máximo de 143 rescisões. Todos os casos serão notificados ao Sindicato e CRE. Não serão consideradas nesse limite as rescisões motivadas por justa causa, morte, pedidos de demissão pelos empregados e solicitações expressas de aposentados para rescisão contratual nos termos da cláusula 25.

3. Ocorrendo dispensas conforme descritas no item 2, a CPFL terá um prazo de 60 dias após a homologação das demissões para restabelecer o nível de emprego definido no item 1.

4. A CPFL avaliará, em conjunto com o Sindicato e com o CRE, qualquer novo caso de ajuste ou reestruturação organizacional, mudança tecnológica ou reorganização empresarial. A CPFL, nesses casos eventuais, discutirá com o Sindicato e com o CRE os impactos decorrentes no nível de emprego, bem como as possibilidades de aproveitamento dos empregados envolvidos para preenchimento prioritário de vagas existentes em outros processos, observados os requisitos e limites do cargo vago. Caso as referidas reestruturações afetem o nível de emprego estabelecido no item 1, as mudanças somente poderão ser feitas se acordadas com o Sindicato. Nos desligamentos decorrentes dessas situações, além das verbas rescisórias asseguradas para as dispensas sem justa causa, a CPFL se compromete com as seguintes medidas especiais:

a) Pagamento de uma indenização especial de 20% da base mensal, multiplicada pelo número de anos de serviço na CPFL, limitando-se a referida indenização a um teto de 4 bases mensais;

b) Garantia de assistência médico-hospitalar por um período de até 12 meses, extensiva aos dependentes legais cadastrados na empresa;

c) Garantia de assistência odontológica por um período de seis meses, extensiva aos dependentes legais cadastrados no plano vigente;

d) Fornecimento de vale-alimentação, nos valores e moldes vigentes, pelo período de 12 meses;

e) Subsídio para custeio próprio de ações voltadas à capacitação, recolocação e orientação profissional no mercado. O valor desse subsídio será o correspondente a um salário-base do empregado, observados os valores de, no mínimo R\$ 1.000,00 e no máximo R\$ 3.000,00.

5. Na hipótese de reestruturação organizacional, respeitadas as condições constantes nesta cláusula, nas áreas que forem desativadas e suas atividades repassadas para empresas prestadoras de serviços, a CPFL se compromete a oferecer a execução desses serviços para os empregados diretamente afetados. Eles serão incentivados a se organizarem em forma de autogestão para a execução do trabalho nas condições requeridas pela empresa. A CPFL custeará cursos de preparação em parceria com o SEBRAE e com a rede pública de ensino, ou qualquer outra instituição similar, e estudará as concessões possíveis em cada caso, abrindo o acompanhamento do processo ao Sindicato e à CRE.

CATEGORIA: Bancários - Bancos Privados - Nacional

VIGÊNCIA: 01-09-2003 até 31-08-2004

REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

No período de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, o banco arcará com despesas realizadas pelos empregados dispensados sem justa causa a partir de 01/09/2003 até o limite de R\$ 574,70, com cursos de qualificação e/ou requalificação profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados os critérios mais vantajosos.

§ 1º - O ex-empregado terá o prazo de 90 dias, contados da data da dispensa, para requerer ao banco a vantagem estabelecida.

§ 2º - O banco efetuará o pagamento, diretamente à empresa ou entidade, após receber, do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade promotora, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

§ 3º - O banco poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

§ 4º - Os empregados dispensados até 31/08/2003 estão abrangidos pelas condições da Convenção Coletiva de Trabalho 2002/2003.

CATEGORIA: Gráficos – São Paulo

VIGÊNCIA: 17-11-2003 até 16-11-2004

COMPROVAÇÃO DE CURSOS CONCLUÍDOS

As empresas, a partir da data da assinatura desta Convenção, fornecerão aos empregados desligados, quando solicitarem por escrito, os documentos que mantiverem em seus arquivos, comprovando os cursos concluídos pelo empregado durante seu período de trabalho na empresa.

CATEGORIA: Trabalhadores da Indústria de Confecção de Roupas – Osasco/SP

VIGÊNCIA: 01-07-2003 até 30-06-2004

CARTA DE REFERÊNCIA

Desde que o empregado solicite, a empresa lhe fornecerá carta de referência, no ato de homologação, da qual deverá constar, no mínimo, a indicação do período trabalhado. Quando da dispensa sem motivo justificado, a empresa fornecerá, também, caso seja solicitado e ainda não tenha sido entregue, documentação de cursos que o empregado tenha concluído na empresa.

3.8.FUNDO PARA A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

CATEGORIA: Gráficos - Paraná

VIGÊNCIA: 01-01-2003 até 31-12-2003

FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Por mútuo consentimento das partes convenientes, fica ajustado que as empresas pagarão às entidades sindicais dos trabalhadores a importância equivalente a R\$ 60,00 por empregado abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, em duas parcelas iguais de R\$ 30, 00, a primeira até 28 de fevereiro/2003 e a segunda até 10 de setembro/2003.

Com os recursos, as entidades sindicais dos trabalhadores promoverão assistência social e formação profissional aos integrantes da categoria profissional.

Tendo em vista o caráter eminentemente excepcional, as disposições contidas nesta cláusula são válidas apenas durante a vigência desta Convenção, não assegurando quaisquer direitos, individuais ou coletivos a qualquer título.

CATEGORIA: Metalúrgicos – Curitiba / PR

VIGÊNCIA: 01-12-2003 até 30-11-2004

PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS EM FUNDO DE EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas recolherão às suas expensas, diretamente para a entidade sindical profissional dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de participação na manutenção de fundo sindical de educação e qualificação profissional, o equivalente a 13% do salário base de cada empregado beneficiado por esta convenção coletiva de trabalho vigente em 30 de maio de 2003, observado o teto de aplicação de R\$ 2.718,60 em três parcelas, conforme deliberação das respectivas assembleias e na forma e condições abaixo explicitadas:

- a) a primeira parcela será de 5%, devendo ser recolhida até o dia 10 de fevereiro de 2004;
- b) a segunda parcela será de 5%, devendo ser recolhida até o dia 10 do mês de abril de 2004;
- c) a terceira parcela será de 3%, devendo ser recolhida até o dia 10 de junho de 2004, sempre através de guias próprias que serão encaminhadas pela entidade sindical profissional;

§ 1º - São excluídos da aplicação desta cláusula os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como os estagiários, os temporários e os que estiverem com seus contratos de trabalho suspensos, seja a que título for.

§ 2º - A empresa que deixar de recolher a participação acima estabelecida, dentro dos prazos assinalados, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% do montante não recolhido, se paga nos primeiros 30 dias subsequentes ao vencimento. Após esse prazo, incorrerá em mais multa de 2% do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso.

§ 3º - A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação das assembleias realizadas pelo Sindicato Profissional, ficando pelas partes convencionado que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente e exclusivamente com o Sindicato Profissional, bem como qualquer ônus financeiro e/ou impostos incidentes sobre referidas contribuições serão integralmente assumidas pelo Sindicato

representativo dos trabalhadores, únicos beneficiários da contribuição prevista nesta cláusula, os quais assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isento o Sindicato Patronal signatário da presente, bem como empresas por ele representadas.

§ 4º - Em razão do pagamento instituído nesta cláusula, compromete-se o Sindicato obreiro a não efetuar cobranças, a qualquer título, das empresas abrangidas por esta CCT que busquem a sua participação na negociação e homologação de acordos diversos, durante a vigência determinada na cláusula primeira.

CATEGORIA: Trabalhadores da Indústria de Purificação e Distribuição de Água –
Pará

EMPRESA: Companhia de Saneamento do Pará - COSANPA

VIGÊNCIA: 01-05-2003 até 30-04-2004

TREINAMENTO

1. A COSANPA destinará recursos para aplicação no Programa Anual de Treinamento visando ao desenvolvimento de seu quadro funcional;
2. Na primeira reunião de avaliação, a empresa apresentará seu programa de treinamento aos sindicatos para conhecimento e sugestão;
3. Será criada uma comissão de acompanhamento das aplicações dos recursos para treinamento nas instituições SESI e SENAI;
4. A COSANPA compromete-se a fornecer mensalmente ao STIUPA um relatório detalhado de acompanhamento dos valores disponíveis e aplicados no treinamento de pessoal, correspondente aos recursos oriundos do SESI e SENAI.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – Pará

EMPRESA: Processamento de Dados do Estado do Pará - PRODEPA

VIGÊNCIA: 01-06-2003 até 31-05-2004

PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO

A empresa destinará, em seu orçamento, os recursos necessários para o programa anual de qualificação, visando ao desenvolvimento técnico de seus empregados, bem como divulgará programação a respeito durante definição e emissão do relatório anual de qualificação.

§ Único - A empresa divulgará em seu quadro de avisos as datas, relações dos cursos a oferecer e os nomes dos participantes, podendo o SINDPD apresentar sugestões junto à Divisão de Recursos Humanos - DRH.

CATEGORIA: Empregados em Empresas de Asseio e Conservação – Paraná

VIGÊNCIA: 01-02-2003 até 31-01-2004

FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas contribuirão mensalmente, em favor do Sindicato Profissional, no âmbito de sua respectiva base territorial, com o valor de R\$ 0,50 por empregado para compor um fundo de formação profissional.

§ 1º - O valor mensalmente devido deverá ser recolhido até o dia 15 do mês subsequente, contado a partir de fevereiro de 2003, cabendo ao Sindicato Profissional o encaminhamento de boleto bancário, indicando banco, agência e conta para depósito. Cabe às empresas encaminhar mensalmente ao Sindicato Profissional cópias dos boletos pagos, acompanhados pelo CAGED por CNPJ.

§ 2º - Fica estipulada multa de 15% do salário mínimo, por empregado, em caso de descumprimento do previsto na presente cláusula;

§ 3º - A manutenção da cláusula aqui tratada, após o término de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, só será mantida se resultar de vontade das partes.

3.9. ADICIONAL DE ESTÍMULO À QUALIFICAÇÃO

CATEGORIA: Trabalhadores da Indústria da Construção Civil - Rio de Janeiro

VIGÊNCIA: 01-03-2003 até 28-02-2004

ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A título de estímulo à qualificação profissional dos trabalhadores e para elevação dos níveis de qualidade e produtividade do setor, as empresas se obrigam a pagar um adicional mensal de 10% do piso salarial do profissional Grupo 2 a todos que possuam, ou venham a possuir, diploma expedido pelo SENAI de cursos plenos de "Qualificação profissional nas ocupações da construção civil", "Programas de treinamento operacional em canteiros de obra" e "Cursos de aperfeiçoamento de mestre de obra", ou decorrentes de programas de qualificação profissional financiados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, desde que realizados paritariamente pelos sindicatos convenientes.

§ 1º - O adicional será concedido a partir do término de um estágio prático de três meses no canteiro de obra, após a conclusão do curso.

§ 2º - Nas empresas em que há planos de cargos e salários, o valor do adicional previsto nesta cláusula poderá ser compensado, a critério da empresa.

CATEGORIA: Trabalhadores da Indústria da Construção Civil – Fortaleza/CE

VIGÊNCIA: 01-03-2003 até 29-02-2004

ADICIONAL DE ESTÍMULO

Os empregadores concederão, como adicional de estímulo, 5% sobre os salários aos trabalhadores que apresentarem certificados de cursos de aperfeiçoamento técnico-profissional com carga horária mínima de 60 horas/aula, fornecidos pelo SENAI ou organismos oficialmente reconhecidos, desde exerçam funções compatíveis com a habilitação do certificado. O adicional não será aplicado de forma cumulativa.

CATEGORIA: Professores - Bahia

VIGÊNCIA: 01-05-2003 até 01-04-2004

VALORIZAÇÃO POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Ficam assegurados os seguintes adicionais, que não podem ser cumulativos:

- a) 5% sobre o salário-base dos professores portadores de diploma ou certificado, com curso de especialização de, no mínimo, 360 horas na área de atuação docente;
- b) 10% sobre o salário-base dos professores detentores de grau de mestre, em curso de mestrado na área de atuação do docente;
- c) 15% sobre o salário-base dos professores detentores de grau de doutor, em curso de doutorado na área de atuação do docente.

§ 1º - Os supervisores, coordenadores e orientadores educacionais farão jus aos benefícios de que trata esta cláusula desde que os cursos tenham ocorrido após sua contratação.

§ 2º - Os adicionais, a que se refere o *caput* desta cláusula, deverão ser pagos pelos estabelecimentos de ensino a partir da apresentação da documentação comprobatória - recibo ou contra-recibo - expedida por instituição legalmente reconhecida e autorizada para ministrar o referido curso.

CATEGORIA: Profissionais de Saúde - Paraná

VIGÊNCIA: 01-05-2003 até 30-04-2004

PROMOÇÃO PROFISSIONAL

- a) O atendente de enfermagem será promovido automaticamente para auxiliar de enfermagem mediante apresentação do diploma ou declaração da escola.
- b) Todo trabalhador que comprovadamente concluir curso profissionalizante terá preferência no preenchimento de vagas do quadro funcional.

3.10.COMISSÃO SINDICAL PARA A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

CATEGORIA: Trabalhadores da Indústria de Calçados – Franca/SP

VIGÊNCIA: 01-02-2003 até 31-01-2004

COMISSÃO ESPECIAL

Fica formada uma comissão entre as duas entidades, patronal e dos trabalhadores, para discutir e propor políticas para os setores público e privado em relação à saúde ocupacional, formação e requalificação dos trabalhadores, terceirização de serviços, entre outras.

§ 1º - A comissão terá no máximo cinco representantes de cada entidade. Eles poderão contar com assessores e assistentes sem direito a voto em eventos deliberativos.

§ 2º - As reuniões acontecerão sempre que uma das partes fizer a solicitação, desde que o assunto seja relacionado aos temas para o qual a comissão foi criada.

CATEGORIA: Eletricitários – Campinas/SP

EMPRESA: Companhia Paulista de Força e Luz - CPFL

VIGÊNCIA: 01-06-2003 até 30-05-2004

CONSELHO DE ATUALIZAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

A CPFL manterá um Conselho de Atualização e Aperfeiçoamento Profissional, composto por representantes da CPFL e do Sindicato, com a atribuição de analisar e validar conjuntamente os planos semestrais de atualização e aperfeiçoamento profissional, subsidiados pela verba de 1% da folha de pagamento do salário-base. A representação do Sindicato será exercida por um profissional da categoria, empregado da CPFL, indicado pela entidade.

O Conselho analisará e validará as prioridades sob a ótica de atualização e aperfeiçoamento profissional, entendida como a necessidade de acréscimo de conhecimentos exigidos de cada empregado para o desempenho das funções, de maneira que se preparem para as mudanças tecnológicas e de formas de produção. Será também atribuição do Conselho a análise e validação de programas de reconversão profissional decorrentes de impactos de mudanças tecnológicas e/ou reestruturação organizacional.

As verbas destinadas ao cumprimento desta cláusula deverão estar relacionadas exclusivamente à atualização e ao aperfeiçoamento profissional, como definido acima. Não incluem atividades de treinamento normalmente desenvolvidas pela empresa, bem como as referidas na cláusula de Política de Emprego.

Entende-se por atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional principalmente cursos. No entanto, eventualmente podem ser incluídos também palestras, seminários, debates e estágios.

Os cursos poderão ter duração curta (até 40 horas-aula), média (entre 40 e 120 horas-aula) e longa (acima de 120 horas-aula).

Planos e relatório de atividades deverão ser apresentados semestralmente pela empresa à Comissão. Os relatórios deverão ser a consolidação de relatórios parciais bimestrais apresentados ao Conselho em reuniões específicas para este fim, também bimestrais, em janeiro, março, maio, julho, setembro e novembro de cada ano.

Crêterios de sele o para as atividades de atualiza o e aperfei amento profissional deverão ser instituídos de maneira a evitar favorecimentos indevidos, universalizar oportunidades e contemplar os níveis de escolaridade e educa o formal dos empregados. Estes cr terios devem ser estabelecidos e aplicados pelas institui es responsáveis pela condu o das atividades de atualiza o e aperfei amento profissional.

Os seguintes indicadores serão obrigatórios em todos os planos e relatórios apresentados pela empresa em rela o   utiliza o da verba prevista no *caput* da cláusula:

- a) Montante total gasto no período, inclusive o relativo   aplica o da verba prevista na cláusula 8;
- b) Especifica o de atividades, incluindo custo, carga horária total, carga horária por disciplina, número de alunos por curso, institui es contratadas ou a contratar para ministrar as atividades, experiência prévia destas institui es;
- c)  reas contempladas;
- d) Custos das atividades de atualiza o e aperfei amento profissional por empregado em cada área;
- e) A empresa disponibilizará mensalmente para a Comissão os relatórios de informa es gerenciais de treinamento.

Mediante solicita o com antecedência de 48 horas, a CPFL ceder  local para a realiza o de reuniões entre o representante mencionado no *caput* desta cláusula e os empregados da categoria representada pelo Sindicato.

A CPFL dispensará de seus serviços o representante mencionado no *caput* desta cláusula pelo período de 16 horas mensais para permitir o exercício de suas fun es.

3.11.QUALIFICAÇÃO E TREINAMENTO DA MULHER

CATEGORIA: Metalúrgicos - Bahia

VIGÊNCIA: 01-07-2003 até 30-06-2004

APRENDIZAGEM E FORMAÇÃO DA MULHER

Para aprendizagem, formação e desenvolvimento do trabalho da mulher, as empresas envidarão esforços nesse sentido junto ao SENAI, solicitando-lhe, igualmente, instalações adequadas para aulas das aprendizes.

CATEGORIA: Metalúrgicos - Grupo XIX-10 - São Paulo/SP

VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2004

APRENDIZES DO SENAI

(...)

f) Os sindicatos da categoria econômica e profissional integrantes desta Convenção Coletiva encaminharão solicitação ao Conselho Regional do SENAI no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e de formação profissional para mulheres. A entidade deve lhes dar condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para os cursos profissionalizantes e instalações adequadas.

CATEGORIA: Metalúrgicos - Grupo XIX-III - ABC/SP

VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2004

APRENDIZES DO SENAI

(...)

e) As entidades de classe envidarão esforços para que o SENAI ofereça oportunidades de aprendizado, formação e instalações adequadas para as mulheres. Essa reivindicação da categoria será enviada ao Conselho Regional do SENAI.

3.12. CONCESSÃO DE AUXÍLIOS PARA O EMPREGADO ESTUDANTE

CATEGORIA: Canavieiros - Pernambuco

VIGÊNCIA: 08-10-2003 até 07-10-2004

ESCOLAS

Toda propriedade rural que mantenha mais de 50 famílias de trabalhadores de qualquer natureza é obrigada a ter e a conservar em funcionamento uma escola primária, inteiramente gratuita, para os filhos em idade escolar destes empregados. Cada grupo de 40 crianças deve formar uma classe.

§ 1º - A matrícula da população em idade escolar será obrigatória e sem qualquer outra exigência além de certidão de nascimento. O empregador deve proporcionar todas as facilidades aos responsáveis pelas crianças para obter o documento.

§ 2º - Quando o empregador dispuser de escolas em sua propriedade com capacidade para atender os filhos dos empregados situadas num raio de um quilômetro de suas residências, fica atendido o disposto nesta cláusula.

§ 3º - Os empregadores manterão próxima às escolas uma área para o ensino de técnicas agrícolas, manejo do solo e conservação do meio ambiente para os estudantes matriculados, podendo para isso firmar convênios com o SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, unidades de ensino agrícola estaduais ou federais ou órgãos de extensão rural.

§ 4º - Os empregadores, excetuados os representados pelo Sindicato dos Cultivadores de Cana-de-Açúcar do Estado de Pernambuco, se comprometem a promover cursos de alfabetização para seus empregados adultos.

CATEGORIA: Trabalhadores Rurais - Agricultura e Pecuária – Bagé/RS

VIGÊNCIA: 01-06-2003 até 31-05-2004

TRANSPORTE ESCOLAR

O empregador deverá fornecer meios de transporte aos filhos de seus empregados em idade escolar que residam no imóvel rural e que estudem em escola distante de dois até 10 quilômetros do estabelecimento.

CATEGORIA: Empregados no Comércio Lojista - Porto Alegre/RS

VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2004

SALÁRIO-EDUCAÇÃO

As empresas representadas pelas entidades patronais acordantes que possuam mais do que 10 empregados, nos termos do decreto lei nº 1.422/75 e dos decretos nº 87.043/82 e 88.374/83 e nos limites previstos nas normas de transição estabelecidas na instrução MEC/FNDE nº 1, de 23 de dezembro de 1996, manterão sistema de reembolso direto do salário educação aos seus empregados que já estivessem matriculados no ensino fundamental no início do primeiro semestre letivo de 1996.

CATEGORIA: Petroleiros – Nacional
EMPRESA: Petrobrás
VIGÊNCIA: 01-09-2003 até 31-08-2004

AUXÍLIO-ENSINO

A Companhia concederá o auxílio-ensino para os empregados com filhos devidamente registrados na Petrobrás.

§ 1º - O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido para empregados com filhos até a idade limite de 6 anos e 11 meses, na forma de reembolso de 85% das despesas comprovadas com pré-escola, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, resguardado o direito de os empregados optarem entre o auxílio-ensino, o auxílio-creche ou o auxílio-acompanhante.

§ 2º - O auxílio-ensino fundamental será concedido para os empregados com filhos até a idade limite de 15 anos e 11 meses cursando o ensino fundamental, na forma de reembolso de 70% das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

a) Em escola particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em escola pública:

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março, e até o último dia útil de agosto dos gastos realizados no período de julho a agosto.

§ 3º - O auxílio-ensino médio será concedido a partir de janeiro de 2004 para os empregados com filhos registrados na Companhia e cursando o ensino médio na forma de reembolso de 65% das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

a) Em escola particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em escola pública:

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março, e até o último dia útil de agosto dos gastos realizados no período de julho a agosto.

CATEGORIA: Trabalhadores da Indústria de Purificação e Distribuição de Água -
Distrito Federal

EMPRESA: Companhia de Saneamento Ambiental do Distrito Federal - CAESB

VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2004

DO PROGRAMA DE EDUCAÇÃO

A CAESB concederá aos seus empregados cursos de alfabetização e telecursos de 1º e 2º graus, podendo ser ministrados em suas dependências.

§ 1º - Para os empregados que estejam cursando o 3º grau em estabelecimento particular, a CAESB reembolsará 50% das despesas de matrícula e mensalidades.

§ 2º - A CAESB concederá, aos seus empregados que estejam cursando o ensino médio ou o fundamental em estabelecimento de ensino particular ou público, o valor mensal de R\$ 100,00 a título de incentivo educacional.

§ 3º - Para os empregados que estejam cursando educação profissional de nível técnico, correlacionados às atividades desenvolvidas na CAESB, o ressarcimento será de 50% das despesas de matrícula e mensalidades.

§ 4º - Os benefícios a que se referem os parágrafos anteriores desta cláusula não poderão, em hipótese alguma, ser cumulativos e serão regulamentados através de norma interna.

CATEGORIA: Eletricitários - Distrito Federal

EMPRESA: Companhia Energética de Brasília - CEB

VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2004

INCENTIVO EDUCACIONAL

A CEB se compromete, na vigência do presente acordo, a continuar reembolsando 50% dos gastos efetuados pelo empregado com matrícula e/ou mensalidades de cursos que esteja freqüentando ou venha a freqüentar, de graduação, pós-graduação, de língua estrangeira, técnicos profissionalizantes, atualização, aperfeiçoamento e especialização, voltados ao seu desenvolvimento pessoal e profissional, conforme norma interna regulamentadora.

§ 1º - A participação da CEB será mediante ressarcimento das despesas efetivamente pagas com matrícula e/ou mensalidades. Para os cursos com duração superior a um mês, o ressarcimento poderá ser efetuado mensalmente, por solicitação do empregado.

§ 2º - O reembolso será de 80% para os empregados que venham a freqüentar cursos técnico-profissionalizantes, de especialização, graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado e que assinarem o termo de permanência na CEB pelo mesmo período de duração do curso, contado de seu término, conforme norma interna regulamentadora.

CATEGORIA: Eletricitários – Paraná

EMPRESA: Itaipu Binacional

VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2004

POLÍTICA EDUCACIONAL - ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO

Durante o ano letivo de 2004, será adotada política educacional com cobertura para educação infantil, ensino fundamental, ensino médio, supletivo, ensino médio profissionalizante e ensino especial, destinada aos empregados da Itaipu e seus dependentes, mediante convênios com instituições de ensino selecionadas para esse fim, dentro das regras e limites já previstos.

§ 1º - Para os empregados lotados na área do projeto que optarem por cursos em período integral, a Itaipu dará cobertura até o limite do maior valor de convênio firmado em Foz do Iguaçu para o ensino em período não integral, no nível escolar correspondente, podendo efetuar o pagamento integral da mensalidade escolar à instituição de ensino conveniada e descontar do empregado a diferença entre o valor total dessa mensalidade e os limites aqui estabelecidos.

§ 2º - Para os convênios firmados na cidade de Curitiba, seja em período integral ou não, a cobertura estará limitada ao maior valor praticado nos convênios firmados com instituições de ensino conveniadas de Foz do Iguaçu para cursos de período não integral, acrescido de até 30%.

§ 3º - Nas localidades fora da área do projeto, exceto Curitiba, onde não for possível a celebração de convênio com instituições de ensino selecionadas, a Itaipu reembolsará ao empregado o valor que pagaria ao colégio, dentro dos limites mencionados no parágrafo segundo desta cláusula.

§ 4º - A Itaipu, na celebração do convênio, fora de Foz do Iguaçu, poderá efetuar o pagamento integral da mensalidade escolar à instituição de ensino conveniada e descontar do empregado a diferença entre o valor total dessa mensalidade e o limite estabelecido no parágrafo segundo desta cláusula.

§ 5º - Para o ano letivo de 2004, a Itaipu reembolsará para cada dependente do empregado, regularmente matriculado, o material didático (livros, uniformes e material escolar), desde que os empregados estejam enquadrados nos níveis abaixo indicados, até o limite ali estabelecido para cada nível, mediante solicitação de reembolso específica e apresentação do comprovante de pagamento pertinente:

a) Até o nível 31C - R\$ 360,00

b) Do nível 32A até 33C - R\$ 240,00

c) Do nível 34A até 36C - R\$ 180,00

§ 6º - O valor desses benefícios, inclusive dos reembolsos mencionados nesta cláusula, não é base de incidência de cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorporará à base salarial para qualquer efeito.

POLÍTICA EDUCACIONAL - ENSINO SUPERIOR

Para o ano letivo de 2004, aos empregados que não possuam curso superior e aos que já o estejam cursando, desde que não tenham concluído qualquer outro curso universitário, será concedido benefício-educação para curso superior pago, mediante convênio com instituições de ensino, em valor limite correspondente ao maior valor pago pela Itaipu para o ensino médio em Foz do Iguaçu, acrescido de 50%, observado, no que couber, o estabelecido nesta cláusula.

§ 1º - Para os empregados que já tenham concluído qualquer outro curso universitário, será concedido benefício educação para novo curso superior pago, mediante as seguintes condições:

I - Para os que já tenham formação superior, mas não estejam enquadrados em cargo universitário, a cobertura será equivalente ao estabelecido no *caput* desta cláusula;

II - Para os que já estejam enquadrados em cargo de nível universitário, a cobertura será de 50% do limite para cobertura do benefício-educação para curso superior, estabelecido no *caput*. O novo curso deverá estar previsto na grade de cursos fixada pela Itaipu.

III - Nas hipóteses dos itens I e II deste parágrafo, o empregado não pode ter recebido o benefício-educação para curso superior;

§ 2º - A Itaipu, na celebração do convênio, poderá efetuar o pagamento integral da mensalidade ao estabelecimento de ensino superior conveniado e descontar do empregado a diferença entre o valor total dessa mensalidade e os limites estabelecidos no *caput* e no § 1º desta cláusula.

§ 3º - O valor deste benefício, inclusive do reembolso mencionado nesta cláusula, não é base de incidência para o cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorporará à base salarial para qualquer efeito.

CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO E DE MESTRADO

As partes declaram que o custeio parcial das despesas relativas à participação de empregados em cursos de pós-graduação - desde os de especialização "lato sensu" até os de mestrado que a Itaipu conceda de acordo com as regras e limites já previstos no Manual de Procedimentos de Recursos Humanos, além de outras normas especiais que, a qualquer tempo, poderão ser por ela estabelecidas - não têm natureza salarial, não serão base de incidência para o cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorporarão à base salarial para qualquer efeito.

§ Único - A Itaipu, a seu critério, poderá efetuar o pagamento integral da matrícula e da mensalidade desses cursos diretamente à entidade que os ministrará e descontar do empregado a diferença entre o valor total dessa mensalidade e o limite estabelecido nas normas mencionadas no "caput" dessa cláusula.

CATEGORIA: Professores - Pará

VIGÊNCIA: 01-03-2003 até 29-02-2004

DA GRATUIDADE ESCOLAR

Com fundamento no art. 205, da Constituição Federal, fica assegurada a gratuidade da anuidade aos(as) filhos(as) dos(as) professores(as), sindicalizados(as) ou não, estudantes de ensino fundamental, na faixa etária de 7 a 14 anos e a um(a) filho(a) estudante da educação infantil, em curso de ensino médio, em curso de educação superior de graduação, e em curso de educação especial, bem como em cursos de livres de qualquer natureza ou cursos preparatórios, desde que haja o respectivo curso na instituição de ensino em que o(a) professor(a) lecionar.

§ 1º - Fica assegurado o desconto de 50% sobre a anuidade de um filho(a) de professor(a) que lecionem em instituição de ensino da educação básica (educação infantil, ensino fundamental e médio), diversa daquela em que o(a) aluno(a) vier a ser matriculado(a) salvo se houver o respectivo curso na instituição em que o(a) professor(a) exercer o magistério.

§ 2º - Fica Ressalvado que o disposto no parágrafo primeiro não se aplica aos estabelecimentos de ensino superior assim como aos que mantenham exclusivamente cursos livres não autorizados pelo Conselho Estadual de Educação.

§ 3º - Para atendimento do disposto no parágrafo primeiro, fica estabelecido em, no máximo, 0,7% do total de alunos(as) de cada grau de ensino na instituição de ensino em que deva ser matriculado(a) o(a) filho(a) do professor. Essa disponibilidade deverá ser oferecida pela instituição ao SINPRO/PA.

§ 4º - O direito aos benefícios desta cláusula e seu parágrafo primeiro se restringe aos(as) professores(as) que vierem a ser alcançados pelo desconto assistencial fixado na 55ª cláusula, não tendo tais benefícios a natureza salarial e não se integrando aos salários para quaisquer efeitos, inclusive os previdenciários.

§ 5º - Deverá ser garantida a gratuidade da anuidade aos(as) filhos(as) do(a) professor(a), até o final do ano referente ao *caput*, em caso dele(dela) ser demitido(a) durante o ano letivo, sem justa causa, afastado do emprego por acordo, aposentadoria ou falecimento, não se aplicando aos(as) professores(as) cujo desligamento ocorrer no mês de janeiro, incluindo o período do aviso-prévio.

§ 5º - Na hipótese do(a) aluno(a) repetente na mesma série, é facultada a suspensão do benefício da gratuidade e do desconto previsto, respectivamente, no *caput* e no parágrafo primeiro dessa cláusula, devendo as instituições de ensino comunicar o fato ao SINPRO/PA.

§ 7º - A anuidade de que trata o *caput*, refere-se exclusivamente à parcela de prestação de serviços da série ou curso em que o(a) aluno(a) estiver matriculado(a).

DA BOLSA PARA O(A) PROFESSOR(A)

Todo(a) Professor(a) da Educação Superior tem direito a bolsa de estudo integral, limitada a uma bolsa por curso, em curso de graduação quando existente e administrados pela Instituição de Ensino Superior na qual o mesmo lecionar.

A Instituição de Ensino Superior concederá bolsa de estudo integral ao(a) Professor(a) aprovado(a) em curso de pós-graduação, em nível de Especialização, Mestrado e Doutorado, quando existente na Instituição na qual o professor lecionar e/ou financiado por órgão público federal, desde que respeitados os critérios constantes do plano de capacitação docente da instituição, limitada a uma bolsa por curso.

CATEGORIA: Professores - São Paulo
VIGÊNCIA: 01-03-2003 até 31-07-2004

BOLSAS DE ESTUDOS INTEGRAIS

Todo PROFESSOR tem direito a bolsas de estudo integrais nas ESCOLAS onde leciona, incluindo matrícula, para si, seus filhos ou dependentes legais que vivam sob a dependência econômica do PROFESSOR. A utilização do benefício previsto nesta cláusula é transitória e por isso, não possui caráter remuneratório e nem se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração percebida pelo PROFESSOR, nos termos do artigo 458 da CLT, com a redação dada pela Lei 10.243, de 19 de junho de 2001, e do artigo 214, § 9º, inciso XIX do Decreto 3.048 de 06 de maio de 1999. A concessão das bolsas de estudo integrais será feita observando-se as seguintes disposições:

§ 1º - A ESCOLA está obrigada a conceder até duas bolsas de estudo. Caso a ESCOLA possua até 100 alunos matriculados, poderá limitar a concessão desse benefício a uma única bolsa.

§ 2º - Em qualquer hipótese prevista no § 1º, considera-se adquirido o direito do PROFESSOR que já possua número de bolsas de estudo superior ao determinado nesta Convenção.

§ 3º - Serão também garantidas as bolsas de estudo para o PROFESSOR que estiver licenciado para tratamento de saúde, ou em gozo de licença mediante anuência da ESCOLA, excetuado o disposto na cláusula 26.

§ 4º - No caso de falecimento do PROFESSOR, os dependentes que já se encontram estudando na ESCOLA continuarão a gozar das bolsas de estudo até o final do curso (cláusula 5ª, § 2º). Excetuam-se os casos em que o PROFESSOR tenha aderido ao "Seguro de Custeio Educacional - SIEEESP", em qualquer instituição privada.

§ 5º - No caso de dispensa sem justa causa durante o ano letivo, ficarão garantidas ao PROFESSOR, até o final do ano letivo, as bolsas de estudo já existentes.

§ 6º - No caso de o PROFESSOR trabalhar em um estabelecimento e residir comprovadamente próximo à outra unidade da mesma mantenedora, usufruirá as bolsas de estudo no local de sua escolha, desde que esteja situado na área de abrangência desta Convenção.

§ 7º - No caso da ESCOLA dispor de mais de um curso, as bolsas de estudo recairão somente sobre aquele que for escolhido pelo PROFESSOR. As atividades ou cursos extracurriculares somente poderão ser escolhidos, para fins de bolsa de estudo, pelo PROFESSOR que lecionar nesses cursos.

§ 8º - No caso do dependente do PROFESSOR ser reprovado, a ESCOLA não estará obrigada a conceder bolsa de estudo no ano seguinte. O direito à bolsa de estudo será recuperado quando ocorrer a promoção para série subsequente.

§ 9º - Os dependentes do PROFESSOR detentores das bolsas de estudo estão submetidos ao Regimento Interno da ESCOLA, não podendo haver norma regimental que limite o direito à bolsa de estudo.

§ 10º - As ESCOLAS que mantiveram pré-vestibulares ficarão desobrigadas de conceder, nesses cursos, bolsas de estudos integrais em classes cujo número de alunos seja inferior a onze.

§ 11º - Os PROFESSORES que exercerem suas atividades exclusivamente em cursos técnicos profissionalizantes, somente terão direito a Bolsas de Estudos integrais, conforme definido nesta cláusula se ministrarem 20 ou mais aulas semanais.

§ 12º - Os PROFESSORES que exercerem suas atividades exclusivamente em cursos técnicos profissionalizantes e que ministrarem menos de 20 aulas semanais, terão direito a um desconto de 30% nas anuidades escolares, incluindo matrícula, nos cursos mantidos pela ESCOLA, para si, seus filhos ou dependentes legais, observadas as condições definidas nesta cláusula.

§ 13º - Em quaisquer hipóteses previstas nos §§ 11 e 12 considera-se adquirido, até o final do curso, o direito do PROFESSOR que já possua bolsa de estudos integral no ano letivo de 2003, independentemente de sua carga horária.

3.13.JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE

CATEGORIA: Hortifruticultura - Bahia e Pernambuco

VIGÊNCIA: 01-02-2003 até 31-01-2004

ABONO PARA O EMPREGADO ESTUDANTE

Fica assegurado o pagamento do salário pelo empregador, no horário do exame, desde que coincidentemente com o horário de trabalho, por motivo de exames diurnos ou noturnos de 1º e 2º grau escolar, vestibular ou supletivo, devendo o trabalhador realizar a comunicação com 48 horas de antecedência e comprovar a prestação do exame em igual prazo.

§ Único - Fica facultado às empresas liberar os estudantes no dia ou no turno de realização dos exames de que trata o *caput* desta cláusula.

CATEGORIA: Empregados no Comércio - Ceará

VIGÊNCIA: 01-01-2003 até 31-12-2003

JORNADA DO ESTUDANTE

Fica vedada a prorrogação do horário de trabalho do empregado estudante ou mudança de turno que venha a prejudicar-lhe a freqüência nas aulas.

ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

Fica assegurado o abono de falta do empregado estudante, nos períodos de prestação de exames vestibulares ou supletivos oficiais que coincidam com o seu horário de trabalho, desde que haja comunicação prévia ao empregador com antecedência mínima de 48 horas e posterior comprovação em 5 dias.

CATEGORIA: Trabalhadores Indústria da Construção e Mobiliário - Bento Gonçalves, Santa Tereza, Pinto Bandeira e Monte Belo do Sul/RS

VIGÊNCIA: 01-02-2003 até 31-01-2004

AUXÍLIO ESCOLAR

As empresas com o objetivo de incentivar a melhor formação dos seus obreiros, pagarão aos empregados estudantes o valor correspondente a 10% do Salário Normativo, durante os doze meses do ano, abonando-lhes as faltas para a prestação de exames finais, se estes se realizarem total ou parcialmente no horário de trabalho mediante as seguintes condições:

- a) Prova de matrícula em estabelecimento oficial público ou privado;
- b) Efetiva freqüência à escola provada mensalmente;
- c) Prova escrita da prestação de exame em horário conflitante, em 24 horas.

1 - Não integrará o salário, para qualquer efeito, o valor acima referido.

CATEGORIA: Químicos - Tintas e Vernizes - Rio de Janeiro

VIGÊNCIA: 01-03-2003 até 29-02-2004

EMPREGADO ESTUDANTE

As empresas não poderão alterar o horário de trabalho de seus empregados estudantes que estejam prévia e comprovadamente matriculados em escolas, no primeiro ou segundo graus, curso superior, de formação, profissional ou profissionalizante.

§ 1º - No que se refere ao disposto no *caput*, exceções serão feitas nos casos de trabalho em regime de rodízio (revezamento ou escala) e de eventuais alterações funcionais acordadas entre as partes, respeitados os contratos de trabalho acertados previamente.

§ 2º - Fica convencionado que serão abonadas as faltas do empregado estudante, nos dias de provas escolares ou exames vestibulares, desde que a empresa seja avisada com 48 horas de antecedência e que o empregado comprove posteriormente a incompatibilidade de horário.

CATEGORIA: Trabalhadores da Indústria de Confecção de Roupas - Goiás

VIGÊNCIA: 01-04-2003 até 31-03-2004

EMPREGADO ESTUDANTE

A empresa concederá aos empregados estudantes matriculados em cursos oficiais ou regularmente reconhecidos, nos dias destinados a provas escolares, o direito de se ausentarem no trabalho uma hora antes do término do expediente normal, sem prejuízo da remuneração, desde que não ultrapasse 10 horas anuais.

§ Único - Para gozar de tal benefício, os empregados terão de avisar o empregador 48 horas antes das referidas provas, comprovando posteriormente a efetiva realização delas, até o dia da apuração mensal do ponto.

CATEGORIA: Vigilantes - Rio de Janeiro / RJ

VIGÊNCIA: 01-03-2003 até 28-02-2004

Fica assegurada aos empregados a concessão, nos dias de provas escolares e concursos públicos, de abono remunerado de falta, desde que: comprovem estar estudando em cursos regulares; que avisem às respectivas empresas, por escrito, com antecedência mínima de 72 horas, e que o horário das provas escolares coincida com o de trabalho.



Ministério do
Trabalho e Emprego

