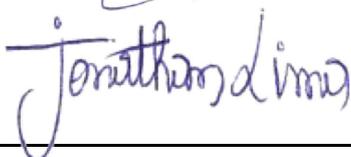




Regulamento Interno – FEMA

Departamento de Pessoal / RH e Jurídico

Fundação Educacional Machado de Assis - FEMa**CNPJ: 95.817.615/0001-11****REGULAMENTO INTERNO DE TRABALHO**Rua Santos Dumont, 820, Centro – Santa Rosa – RS,
CEP: 98780-109Rua Santa Rosa, 902, Centro - Santa Rosa – RS,
CEP: 98780-127Rua Santo Ângelo, 219, Centro - Santa Rosa – RS,
CEP: 98780-068**Fone: (55) 9 9182-6272**
(55) 9 9148-6053**Santa Rosa – Rio Grande do Sul**
<https://www.fema.com.br/>**E-mail:** contato@fema.com.br**ELABORAÇÃO e REVISÃO**

Paulo Henrique Perini	Analista de Recursos Humanos	
Jonathan de Lima Garcia	Assistente de Recursos Humanos	
Mônica Gasparetto	Diretora Pedagógica	
Fábio Adriano da Silva	Advogado – Assessor Jurídico	

AUTORIZAÇÃO

Césio Carlos Albêa	Gerente Administrativo	
---------------------------	------------------------	---

INTRODUÇÃO

O presente Regulamento Interno de Trabalho da Fundação Educacional Machado de Assis – FEMA tem como propósito fundamental estabelecer e definir as normas que regem as relações de trabalho entre a Instituição e seus colaboradores, sejam eles docentes ou técnico-administrativos. Nosso objetivo é promover um ambiente de trabalho harmonioso, produtivo e ético, que reflita os valores de integridade, respeito, excelência e inovação que norteiam a FEMA.

Este documento complementa os princípios gerais de direitos e deveres contidos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nas Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis e no Código de Conduta da FEMA, buscando assegurar a conformidade legal e a promoção de um clima organizacional positivo.

As disposições contidas neste Regulamento aplicam-se a todos os colaboradores da FEMA, salvo quando houver expressa ressalva de aplicação específica a uma categoria (docentes ou técnico-administrativos).

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º - Este Regulamento Interno integra o contrato individual de trabalho de todos os colaboradores da Fundação Educacional Machado de Assis – FEMA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 95.817.615/0001-11.

Parágrafo Único – O cumprimento das normas contidas neste Regulamento é obrigatório durante todo o período do contrato de trabalho, não sendo permitido alegar desconhecimento de suas disposições.

Artigo 2º - A FEMA reserva-se o direito de alterar, complementar ou revogar este Regulamento, sempre que necessário, para adequá-lo às necessidades da organização, à legislação vigente e às Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis.

CAPÍTULO II - DO HORÁRIO DE TRABALHO E CONTROLE DE PONTO (APLICÁVEL AOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS)

Artigo 3º - A jornada de trabalho dos trabalhadores técnico-administrativos da FEMA será definida em seu contrato individual de trabalho e/ou em conformidade com as Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis à sua categoria.

Artigo 4º - É obrigatório o registro dos horários de entrada e saída, bem como dos intervalos para alimentação e descanso, no sistema de controle de ponto eletrônico ou outro meio adotado pela Instituição.

Parágrafo 1º - É permitido às Instituições de Ensino adotar o uso de sistemas alternativos eletrônicos para o controle de registro de jornadas de trabalho, observadas as condições e os requisitos previstos na Portaria MTE nº 671/2021, sem prejuízo da continuidade da adoção, concomitante ou não, dos meios manuais, mecânicos ou eletrônicos previstos no parágrafo 2º do art. 74 da CLT.

Parágrafo 2º - Em caso de falha no sistema de ponto, o colaborador deverá comunicar imediatamente à administração ou ao Departamento de Recursos Humanos para que as devidas correções sejam realizadas.

Parágrafo 3º - É expressamente proibido registrar o ponto de outro colaborador.

Artigo 5º - O intervalo para alimentação e descanso deverá ser usufruído integralmente, respeitando o período mínimo estabelecido em lei e nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Parágrafo Único - Para os trabalhadores técnico-administrativos da Educação Básica, a partir de 1º de junho de 2025, será possível solicitar a redução do intervalo para repouso e alimentação, observado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornada superior a seis horas. Se a FEMA autorizar essa

redução, deverá ser formalizado um termo aditivo contratual, e a Instituição deverá disponibilizar locais adequados para refeições e descanso.

Artigo 6º - É vedada a realização de horas extras, salvo mediante autorização expressa e prévia da administração ou do superior imediato, em casos de necessidade justificada.

Artigo 7º - É vedado ao colaborador fazer compensação de jornada de trabalho de acordo com sua conveniência, devendo ser observado o horário de trabalho predeterminado em contrato e as políticas de compensação da Instituição.

CAPÍTULO III - DA COMPENSAÇÃO DE HORAS E HORAS EXTRAS (APLICÁVEL AOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS)

Artigo 8º - As horas extras realizadas pelos trabalhadores técnico-administrativos, quando devidamente autorizadas, deverão ser informadas ao superior imediato, que encaminhará a autorização por escrito ao Departamento de Recursos Humanos, preferencialmente com antecedência.

Artigo 9º - A FEMa poderá adotar o regime de compensação de horário mediante sistema de créditos e débitos de horas trabalhadas, denominado banco de horas, para os trabalhadores técnico-administrativos, conforme as regras estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Parágrafo 1º - A implantação do regime de compensação por sistema de “banco de horas” será precedida de reunião convocada pela entidade sindical profissional, a ser realizada no local de trabalho, destinada ao esclarecimento dos trabalhadores, sem caráter deliberativo.

Parágrafo 2º - A apuração e liquidação do saldo de horas será feita conforme os prazos e condições estabelecidos nas C.C.T. (convenção coletiva do trabalho) específicas.

Parágrafo 3º - No final dos períodos de apuração, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente juntamente com o pagamento do salário do mês, com os adicionais previstos na CCT. Se o empregado for devedor de horas de trabalho na Educação Básica, não poderá sofrer qualquer desconto, iniciando-se nova contagem. Para a Educação Superior, se a iniciativa de rescisão for do empregado e ele for devedor de horas, poderá ser descontado o valor correspondente.

Parágrafo 4º - A jornada de trabalho não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas diárias, de segunda a sexta-feira, e de 8 (oito) horas aos sábados, e as horas compensáveis o limite de 40 (quarenta) ao mês.

Parágrafo 5º - As horas trabalhadas em domingos ou feriados serão computadas em dobro para a formação do crédito, exceto para os empregados cujo contrato de trabalho já prevê o trabalho nesses dias.

Parágrafo 6º - Para os empregados estudantes, lactantes ou que mantenham filho em creche, a prorrogação horária contida neste regime compensatório deverá preservar, respectivamente, os horários escolares, de amamentação ou de deslocamento para buscar o filho, salvo a hipótese de que a creche não imponha sobrepreço pelo tempo adicional de permanência da criança.

Parágrafo 7º - Os empregadores que adotarem o “banco de horas” ficam obrigados a manter registro de frequência, bem como controle de crédito e débito de horas, que deverá ser informado ao empregado mensalmente.

Parágrafo 8º - A faculdade estabelecida nesta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive àquelas insalubres, independente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

Artigo 10º - As horas de passeios, festividades, atividades esportivas e saídas a campo, para os trabalhadores técnico-administrativos que desenvolverem atividades de apoio pedagógico nesses eventos, serão computadas e remuneradas pelo valor da hora normal, independentemente do número de horas trabalhadas, respeitando-se os critérios de pagamento mínimo e compensação previstos nas CCTs.

CAPÍTULO IV - ATRASOS E AUSÊNCIAS (APLICÁVEL AOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS)

Artigo 11º - O trabalhador técnico-administrativo que se atrasar, sair antes do término da jornada ou faltar deverá justificar o fato à administração ou ao Departamento de Recursos Humanos, verbalmente ou por escrito.

Parágrafo 1º - A FEMA poderá descontar os períodos relativos a atrasos, saídas antecipadas e faltas não justificadas, no cálculo do repouso semanal remunerado e das férias, excetuadas as faltas e ausências legais.

Parágrafo 2º - As faltas não justificadas acarretarão as penalidades previstas neste Regulamento.

Parágrafo 3º - A FEMA poderá, a seu critério, acolher ou não as justificativas apresentadas, realizando os descontos legalmente permitidos e aplicando as penalidades cabíveis.

Artigo 12º - Não serão admitidos atrasos, seja na entrada e saída do trabalho ou na saída e retorno do horário de almoço/descanso.

Parágrafo 1º - A tolerância em caso de atraso será de 10 (dez) minutos no total do dia, sendo 05 (cinco) minutos para a entrada e 05 (cinco) minutos para a saída, nos termos do artigo 58, §1º da CLT.

Parágrafo 2º - Ultrapassado o tempo de tolerância, sem justificativa, o colaborador sofrerá o desconto da integralidade do atraso e as devidas punições.

Artigo 13º - Quando o trabalhador técnico-administrativo tiver de faltar ao serviço por motivo previsível, deverá comunicar sua ausência com a antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, ou prazo superior se a natureza da ausência assim o exigir.

Artigo 14º - O trabalhador técnico-administrativo só poderá se ausentar durante o horário de trabalho mediante justificativa e autorização da administração ou do superior imediato.

Artigo 15º - Serão consideradas ausências justificadas, desde que devidamente comprovadas, as previstas no artigo 473 da CLT e nas Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis, a saber:

a) 09 (nove) dias subsequentes a gala ou ao luto decorrente de falecimento de pai, mãe, cônjuge, companheiro(a) ou filho(a).

b) 03 (três) dias subsequentes ao falecimento de irmão(ã) ou avô(ó).

c) 01 (um) dia para falecimento de tio(a), sogro(a), sobrinho(a) ou cunhado(a).

d) 08 (oito) dias por ocasião do nascimento de filho(a).

e) Faltas por motivo de doença do trabalhador técnico-administrativo, mediante apresentação de atestado médico.

f) Em caso de doença de filho(a) que necessite de acompanhamento, serão abonados, mediante comprovante de atendimento médico ou hospitalar, até 10 (dez) turnos de trabalho por ano para aqueles com jornada superior a 6 (seis) horas diárias, e até 5 (cinco) turnos para jornadas iguais ou inferiores a 6 (seis) horas diárias.

g) Desses turnos, até 5 (cinco) poderão ser utilizados pelo trabalhador técnico-administrativo para acompanhar seus pais e cônjuge/companheiro(a) em consultas, exames médicos ou atendimento hospitalar, ou para que o trabalhador realize exames preventivos de saúde (aplicável à Educação Superior). Para a Educação Básica, o abono de faltas por doença de filho(a), pai, mãe, cônjuge ou companheiro(a) segue os mesmos limites de turnos.

Artigo 16º - Serão reconhecidos e aceitos para justificativa de falta os atestados emitidos por profissionais da saúde com registro no conselho de classe, e informações claras sobre o estabelecimento emissor, bem como declarações de comparecimento que atestem a necessidade de ausência durante o horário ou dia de trabalho.

Parágrafo 1º - Os atestados médicos ou declarações de comparecimento autorizadas pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria devem ser apresentados no imediato retorno após a ausência, caso contrário, não serão aceitos e os dias de ausência serão considerados como faltas injustificadas.

Parágrafo 2º - Os atestados deverão conter expressamente o período de ausência a ser abonado.

Artigo 17º - As declarações de comparecimento ou de acompanhamento que não são abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho justificam, mas não abonam as ausências, sendo descontados do colaborador os dias ou o período de afastamento.

CAPÍTULO V - FÉRIAS E LICENÇAS (APLICÁVEL AOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS)

Artigo 18º - Serão concedidas férias conjuntas para cônjuges ou companheiros que vivam maritalmente e que trabalhem na FEMA.

Artigo 19º - O período de férias coletivas ou individuais somente terá início em dias de sábado quando o empregado neles trabalhe habitualmente, em jornada similar à dos outros dias; em nenhuma hipótese, terá início em domingo ou feriados.

Artigo 20º - Fica assegurada a dispensa das atividades dos trabalhadores técnico-administrativos sempre que houver feriado escolar, sem que isso importe em perda de remuneração ou necessidade de compensação de horas, salvo a compensação de horas relativas a saldo positivo em favor do empregado no Banco de Horas regularmente instituído, na hipótese em que o trabalhador seja convocado para trabalhar nesses dias, em decorrência de feriado-ponte instituído pelo empregador, sem prejuízo dos plantões, serviços essenciais, de vigilância e prestação de serviços. Em hipótese alguma a dispensa das atividades assegurada nessa cláusula poderá constituir saldo negativo de horas para o empregado.

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

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

Artigo 21º - O dia 15 de outubro é considerado Dia do Trabalhador do Ensino Privado, e excepcionalmente no ano de 2025 será comemorado no dia 13 de outubro. Nessa data (13/10) não haverá atividades, nem a compensação das respectivas horas não trabalhadas.

Artigo 22º - Os trabalhadores técnico-administrativos terão licença remunerada nos dias 24 e 31 de dezembro de 2025. Excepcionalmente na vigência deste instrumento, também haverá licença remunerada para os trabalhadores nos dias 26 de dezembro de 2025 e 02 de janeiro de 2026. Nos dias 29 e 30 de dezembro de 2025 as instituições de ensino poderão dispensar os trabalhadores de suas atividades e compensar as horas correspondentes na forma ajustada na cláusula que disciplina o banco de horas.

Artigo 23º - Mediante livre entendimento com a direção do estabelecimento, o trabalhador técnico-administrativo poderá ausentar-se do mesmo, sem prejuízo de sua remuneração, para frequentar curso de especialização, simpósios, encontros, congressos, etc., relativos à sua área de trabalho.

Artigo 24º - À trabalhadora técnico-administrativa que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1 (um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver de 1 (um) a 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade, sem prejuízo do emprego e do salário. A licença será concedida à adotante ou guardiã mediante apresentação do termo judicial de guarda.

Parágrafo Único - Para a Educação Básica, a licença-maternidade por adoção é de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, mediante apresentação do termo judicial de guarda.

CAPÍTULO VI - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR (APLICÁVEL A TODOS)

Artigo 25º - Todos os estabelecimentos de ensino deverão reservar, pelo menos, 01 (uma) sala de suas dependências para o uso dos trabalhadores técnico-administrativos e de professores.

Artigo 26º - A FEMA, por suas direções, dentro das suas prerrogativas legais, deverá atuar no sentido de prevenir e reprimir condutas discentes e/ou de pais e demais tomadores de serviços educacionais configuradoras de violência física, psicológica ou moral contra os trabalhadores. Estes, por sua vez, deverão colaborar com as ações necessárias para a eficácia da atuação preconizada pelas direções.

Artigo 27º - As Instituições devem disponibilizar assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante os intervalos no curso da jornada, contemplando principalmente os trabalhadores que exercem atividades em que o trabalho deve ser executado em pé.

Artigo 28º - A FEMA fornecerá gratuitamente fardamento e material de proteção, sempre que for exigido seu uso ou contribuir para a segurança do trabalhador.

Artigo 29º - A FEMA reservará um dia por ano, à sua escolha, para promoverem oficina destinada a cuidados com a saúde e prevenção de doenças. Os estabelecimentos que promoverem a SIPAT poderão nela incluir a oficina prevista.

Artigo 30º - A FEMA deverá manter medicamentos de primeiros socorros no local de trabalho, e, em caso de urgência, providenciar, por sua conta, a remoção imediata do acidentado do local de trabalho para atendimento médico hospitalar, desde que esta remoção possa ser feita no perímetro urbano e por via rodoviária.

Artigo 31º - Os sindicatos convenientes se comprometem a realizar trabalho de conscientização para estimular a participação dos trabalhadores na realização dos exames médicos periódicos e oficinas voltadas à saúde.

Artigo 32º - A FEMA se obriga a facilitar o acesso dos seus empregados ao respectivo prontuário médico, encaminhando a pertinente solicitação ao médico responsável.

CAPÍTULO VII - RELAÇÕES DE TRABALHO E ESTABILIDADES (APLICÁVEL AOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS)

Artigo 33º - Sempre que o trabalhador técnico-administrativo exercer, em substituição, função superior à sua, ainda que em caráter eventual, deverá o empregador remunerá-lo em quantia correspondente ao salário-base da função do substituído, excluídos os acréscimos e vantagens pessoais do substituído.

Artigo 34º - O trabalhador técnico-administrativo somente poderá ser transferido de cargo ou função com o seu consentimento.

Artigo 35º - Fica assegurada a estabilidade da gestante no emprego durante todo o período de gravidez, até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade, facultando-se à instituição de ensino converter tal estabilidade em indenização do período correspondente.

Parágrafo Único - Em caso de demissão, a trabalhadora técnico-administrativa terá o prazo decadencial de 30 (trinta) dias após o término do aviso prévio para comprovar sua gravidez.

Artigo 36º - O trabalhador técnico-administrativo **com 3 (três) anos ou mais de contrato**, que estiver, no máximo, **a 3 (três) anos da aposentadoria** por tempo de contribuição, proporcional ou integral, ou ainda por idade, gozará de estabilidade no emprego até a data da aquisição do direito à aposentadoria.

Parágrafo 1º - **O trabalhador que não informar e comprovar ao estabelecimento de ensino, por escrito, através de extrato de contribuições (CNIS) emitido pelo sistema “Meu INSS”, a aquisição do seu direito à estabilidade no prazo de 90 (noventa) dias, a contar do momento em que adquirir o direito, perderá a garantia instituída nesta cláusula.**

Parágrafo 2º - O trabalhador poderá exercer a prerrogativa que lhe assegura esta cláusula uma única vez.

Parágrafo 3º - **Para os trabalhadores admitidos a partir de 01/07/2025** (Educação Superior) ou sem data específica (Educação Básica), o tempo de garantia de emprego se inicia apenas quando estiverem faltando 24 (vinte e quatro) meses para aquisição do direito.

CAPÍTULO VIII - CONTRATO DE TRABALHO E RESCISÃO (APLICÁVEL AOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS)

Artigo 37º - Quando ocorrer **despedida por justa causa**, a FEMA fornecerá ao trabalhador técnico-administrativo documento explicitando as razões do rompimento do contrato, quando solicitado, sob pena de gerar presunção de despedida imotivada.

Artigo 38º - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado em até 10 (dez) dias da notificação da despedida (dação do aviso prévio), nas hipóteses de ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do cumprimento e, em até 10 (dez) dias do término do cumprimento do aviso prévio quando o mesmo for trabalhado, limitado a 40 (quarenta) dias da dação do aviso, sob pena de ser paga ao empregado uma multa diária, equivalente ao salário-dia, sempre que configurada mora do empregador e a quantia for integralmente certa e líquida.

Artigo 39º - No município-sede do sindicato profissional e nos municípios-sede das delegacias regionais do mesmo, será obrigatória a assistência do sindicato nas rescisões contratuais, inclusive quando elas forem de iniciativa do empregado, quando ele tenha a partir de 1 (um) ano completo de serviço na FEMA.

Parágrafo 1º - Os empregados que tiverem entre 6 (seis) meses completos e 1 (um) ano incompleto de emprego poderão optar pela assistência sindical na rescisão.

Parágrafo 2º - A assistência sindical nas rescisões contratuais poderá ser prestada de forma virtual, desde que haja prévia solicitação da entidade empregadora ao sindicato profissional.

Artigo 40º - Quando for rescindido o contrato de trabalho do trabalhador técnico-administrativo que já tenha 50 (cinquenta) anos de idade, o aviso prévio terá duração de 60 (sessenta) dias, podendo, todavia, o trabalhador deixar o emprego após 30 (trinta) dias, se isto lhe for conveniente.

Parágrafo 1º - Para os trabalhadores admitidos a partir de **1º de março de 2007**, o limite de idade fixado no caput, para o mesmo fim, passa a ser **de 60 (sessenta) anos**.

Parágrafo 2º - O direito assegurado no caput não se aplica ao trabalhador já aposentado.

Parágrafo 3º - Para a Educação Básica, a soma dos dias de aviso previsto nesta cláusula com o aviso prévio proporcional instituído pela Lei nº 12.506/2011 não poderá ultrapassar 90 (noventa) dias.

Artigo 41º - A contratação de estagiários deverá observar os parâmetros da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, e seu regulamento.

CAPÍTULO IX - DAS OBRIGAÇÕES GERAIS DOS COLABORADORES E CÓDIGO DE CONDUTA (APLICÁVEL A TODOS)

Artigo 42º - O uso do uniforme, quando fornecido pela FEMA, é obrigatório para todos os colaboradores, nos dias e horários determinados pela Instituição.

Parágrafo 1º - Mesmo nos dias de dispensa do uniforme, os colaboradores deverão observar o Código de Conduta da FEMA, evitando o uso de vestuário que não condiz com o ambiente profissional e educacional e o atendimento à comunidade acadêmica.

Parágrafo 2º - O Código de Conduta da FEMA está disponível para consulta no Departamento de Recursos Humanos, no sistema interno da Instituição e no site oficial. [CÓDIGO DE CONDUTA](#).

Artigo 43º - Os colaboradores devem desempenhar suas funções com diligência, atenção e cumprir as instruções da administração da FEMA, desde que não sejam manifestamente ilegais.

Artigo 44º - Os colaboradores devem zelar pela conservação das instalações, equipamentos e bens da FEMA, comunicando imediatamente qualquer irregularidade à administração.

Artigo 45º - Os colaboradores serão responsabilizados por danos, estragos ou extravios ocorridos com bens da FEMA, causados por má utilização, falta de conhecimento técnico ou irresponsabilidade.

Artigo 46º - Os colaboradores deverão contribuir para o zelo da higiene e limpeza nas dependências da FEMA.

Artigo 47º - Os colaboradores devem manter o devido respeito aos seus companheiros, alunos, pais, responsáveis e superiores, sendo atenciosos no trato com qualquer pessoa, promovendo um ambiente de diversidade e inclusão.

Artigo 48º - Os colaboradores devem acatar e obedecer às ordens de seus superiores, exceto quando manifestamente ilegais.

Artigo 49º - Os colaboradores devem zelar pela economia e conservação do material que lhes for confiado.

Artigo 50º - Os colaboradores devem comparecer e assistir aos cursos, treinamentos, capacitações de aperfeiçoamento e reuniões para os quais sejam solicitados, visando o desenvolvimento profissional e institucional.

Artigo 51º - Os colaboradores devem agir com ética, mantendo sigilo de informações confidenciais da FEMA e de seus alunos, parceiros e clientes, conforme o Código de Conduta da Instituição.

Parágrafo 1º - É vedado retirar da FEMA informações de alunos, dados acadêmicos, aspectos técnicos ou estratégicos, por qualquer meio, seja físico ou virtual, sem autorização.

Parágrafo 2º - Não é permitido retirar do local de trabalho documentos, objetos e máquinas sem autorização da FEMA ou prestar qualquer informação sigilosa referente aos mesmos.

Parágrafo 3º - Não é permitido sair da FEMA portando qualquer tipo de material pertencente à mesma sem prévia autorização da administração.

Parágrafo 4º - Não é permitido que pessoas que não fazem parte do quadro de funcionários tenham acesso a documentos ou informações confidenciais.

Parágrafo 5º - Durante o horário de trabalho ou fora dele, é terminantemente proibido prestar qualquer serviço a terceiros que não sejam parceiros ou clientes da FEMA, se isso configurar conflito de interesses ou concorrência desleal.

Artigo 52º - É obrigação do colaborador fornecer qualquer alteração dos seus dados de contato, quais sejam, endereço e telefone.

Artigo 53º - Não é permitido ao colaborador fumar e/ou ingerir bebidas alcoólicas, assim como fazer uso de substâncias ilícitas nas dependências da FEMA ou durante o horário de trabalho, sendo considerado falta grave, passível de imediata dispensa por justa causa, conforme o Código de Conduta.

Artigo 54º - É estritamente proibida a realização de serviços particulares durante o horário de trabalho pelo colaborador.

Artigo 55º - Fica vedada a entrada de pessoas estranhas ao local de trabalho sem prévia autorização da administração da FEMA.

Artigo 56º - A comunicação com alunos, pais, responsáveis, parceiros e fornecedores da FEMA deverá ser feita estritamente através dos canais disponibilizados pela Instituição: telefone fixo, celular da FEMA ou e-mail corporativo, plataformas de comunicação institucionais.

Parágrafo 1º - É terminantemente proibido fornecer e comunicar com alunos, pais, responsáveis, parceiros e fornecedores através de telefones e e-mails particulares, salvo em situações excepcionais e com autorização expressa da gestão.

Artigo 57º - É proibido acessar redes sociais pelos computadores da FEMA, bem como usar o telefone particular para acesso a sites ou meios de comunicação, durante o horário de trabalho, salvo para fins estritamente profissionais ou em intervalos autorizados.

Artigo 58º - As invenções, obras intelectuais ou trabalhos desenvolvidos decorrentes das atribuições do colaborador, originadas de pesquisa pura e aplicada, bem como aquelas oriundas de estudos efetuados com utilização das instalações e equipamentos da FEMA, são de propriedade exclusiva da Instituição, salvo acordo em contrário.

Artigo 59º - É terminantemente proibido indicar aos alunos, pais, responsáveis ou parceiros profissionais que não fazem parte do quadro de prestadores de serviços e parceiros da FEMA, para execução de eventuais trabalhos que tenham ligação com as atividades da Instituição.

CAPÍTULO X - PENALIDADES (APLICÁVEL A TODOS)

Artigo 60º - Penalidades Gerais: Os colaboradores que não cumprirem este Regulamento ou não acatarem as determinações constantes neste Regulamento Interno ou as determinações de seus superiores ficam sujeitos às seguintes penalidades, conforme a gravidade da conduta e a reincidência: **Advertência verbal; Advertência escrita; Suspensão disciplinar; Demissão por Justa Causa, conforme artigo 482 da CLT.**

Parágrafo 1º - Além das punições administrativas, os colaboradores poderão ser responsabilizados nos termos da lei civil e/ou criminal, bem como pelas leis especiais que protegem as propriedades da FEMA.

Parágrafo 2º - As penalidades poderão ser aplicadas somente pela administração, não necessariamente na ordem apresentada, pois dependerá da reiteração ou da gravidade da conduta.

Parágrafo 3º - A quantidade de dias de suspensão não poderá ultrapassar 30 (trinta) dias, ficando a critério da administração determinar a quantidade de dias de afastamento.

Artigo 61º - Investigação e Apuração de Faltas Graves e Assédio: Em casos de suspeita de falta grave, incluindo assédio moral ou sexual, a FEMA poderá instaurar procedimento interno de investigação para apuração dos fatos, conforme o Código de Conduta. Durante este processo:

- a)** A FEMA poderá coletar depoimentos e declarações por escrito dos envolvidos e testemunhas, que deverão ser datados e assinados.
- b)** O colaborador investigado será notificado formalmente sobre o procedimento e terá garantido seu direito ao contraditório e ampla defesa.
- c)** Todas as informações coletadas serão tratadas com confidencialidade, preservando-se a dignidade e a imagem dos envolvidos.
- d)** Os depoimentos e declarações coletados poderão ser utilizados como elementos de prova para eventual aplicação de sanções disciplinares, incluindo advertência, suspensão ou dispensa por justa causa, conforme a gravidade da conduta apurada.
- e)** A recusa injustificada do colaborador em prestar depoimento ou fornecer declarações poderá ser considerada no contexto da investigação, sem prejuízo das demais provas coletadas.
- f)** Todo o procedimento será documentado e arquivado no prontuário do colaborador, garantindo-se a transparência e legalidade do processo.
- g)** A aplicação de qualquer sanção disciplinar será sempre proporcional à gravidade da falta cometida, observando-se os princípios da razoabilidade, imediatidade e não discriminação.

Artigo 62º - Assédio Moral e Assédio Sexual: A FEMA repudia veementemente qualquer forma de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, comprometendo-se a manter um ambiente seguro, respeitoso e saudável para todos os colaboradores, alunos e membros da comunidade acadêmica.

Parágrafo 1º - Assédio Moral: Caracteriza-se como assédio moral toda conduta abusiva, repetitiva e prolongada que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Exemplos incluem humilhações, isolamento, ridicularização, imposição de metas inatingíveis, sobrecarga de trabalho, desqualificação do trabalho, entre outros comportamentos que exponham o colaborador a situações constrangedoras. O assédio moral será considerado falta grave, podendo resultar em dispensa por justa causa.

Parágrafo 2º - Assédio Sexual: Entende-se por assédio sexual o constrangimento de alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. O assédio sexual constitui crime previsto no Código Penal Brasileiro, além de configurar falta grave passível de dispensa por justa causa. Qualquer forma de insinuação, contato físico forçado, convites impertinentes, chantagem para permanência no emprego ou promoção condicionada a favores sexuais será considerada assédio sexual.

Parágrafo 3º - Procedimentos e Sanções: A FEMA disponibilizará canal de denúncia confidencial para relatos de casos de assédio moral ou sexual, conforme detalhado em seu Código de Conduta. Todas as

denúncias serão investigadas com rigor, imparcialidade e sigilo, garantindo-se a proteção do denunciante contra qualquer forma de retaliação. Comprovada a prática de assédio, o infrator estará sujeito às sanções disciplinares cabíveis, incluindo suspensão e dispensa por justa causa.

Parágrafo 4º - A FEMA poderá adotar medidas cautelares durante a investigação, como o afastamento temporário do acusado, especialmente quando houver risco à integridade física ou psicológica da vítima.

Parágrafo 5º - Independentemente das sanções disciplinares aplicadas pela FEMA, o colaborador vítima de assédio preserva seu direito de buscar reparação na esfera judicial, tanto na Justiça do Trabalho quanto na esfera criminal, quando aplicável.

Parágrafo 6º - A FEMA compromete-se a oferecer suporte psicológico às vítimas de assédio, bem como a promover ações preventivas e educativas sobre o tema.

CAPÍTULO XI - SISTEMA DE PREMIAÇÃO POR DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE (APLICÁVEL A TODOS)

Artigo 63º - Fica instituído o Sistema de Premiação por Desempenho e Produtividade da FEMA, aplicável a todos os colaboradores, independentemente do vínculo jurídico, com o objetivo de reconhecer e recompensar contribuições extraordinárias que impulsionem a excelência acadêmica, a inovação, o desenvolvimento institucional e a captação de novos projetos e alunos.

Parágrafo 1º - Este sistema se fundamenta nos princípios contidos no artigo 7º, XXVI da Constituição da República, artigo 611-A, caput e 457, §2º, §4º, todos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que permitem a pactuação de prêmios e gratificações por desempenho, os quais não se incorporam ao contrato de trabalho e não possuem natureza salarial. Aplica-se exclusivamente a atividades que efetivamente agreguem valor significativo e mensurável ao desenvolvimento e reputação da FEMA.

Parágrafo 2º - Regras Específicas e Atualizações: As regras específicas para cada tipo de vínculo e modalidade de premiação serão detalhadas em política de premiação por desempenho própria, anexa a este regulamento. Esta política poderá ser revista, atualizada e alterada pela direção da FEMA sempre que julgar necessário, e será regulamentada através de instrumentos contratuais específicos, respeitando a natureza jurídica de cada vínculo. A administração poderá, a seu critério, incluir outras atividades no programa, mediante comunicação prévia aos colaboradores.

Parágrafo 3º - **Atividades Elegíveis para o Sistema de Premiação: São consideradas atividades elegíveis para o sistema de premiação**, entre outras:

a) Desenvolvimento de novos cursos, programas de pós-graduação ou projetos de extensão que gerem receita ou reconhecimento institucional.

b) Publicações científicas de alto impacto, participação em eventos acadêmicos de relevância ou obtenção de patentes.

c) **Captação de recursos externos para projetos de pesquisa, bolsas de estudo ou melhorias de infraestrutura.**

d) Implementação de metodologias inovadoras de ensino-aprendizagem que resultem em melhoria comprovada do desempenho acadêmico dos alunos.

e) Contribuições significativas para a atração e retenção de alunos, como o desenvolvimento de programas de mentoria ou ações de marketing inovadoras.

f) **Projetos de consultoria ou serviços especializados prestados à comunidade ou empresas, que gerem receita adicional e fortaleçam a imagem da FEMA.**

g) Liderança e participação em projetos estratégicos que otimizem processos, reduzam custos ou melhorem a eficiência operacional da Instituição.

h) Indicação qualificada de novos colaboradores que agreguem valor estratégico à FEMA. Essas atividades serão avaliadas conforme metas e critérios estabelecidos na política de premiação por desempenho específica, garantindo alinhamento estratégico e reconhecimento justo das contribuições excepcionais.

Parágrafo 4º: O Sistema abrange:

- I. Colaboradores regidos pela CLT;
- II. Prestadores de serviços pessoa jurídica (PJ);
- III. Microempreendedores individuais (MEI);
- IV. Prestadores de serviços eventuais e Parceiros estratégicos que contribuam diretamente para a geração de novos negócios ou valor institucional.

Parágrafo 5º - As regras específicas para cada tipo de vínculo estão detalhadas nas seções correspondentes deste capítulo e na política de premiação anexa.

Artigo 64º - São modalidades de premiação: **Prêmio-Produtividade**, destinado a atividades extraordinárias mensuráveis, e **Prêmio-Qualidade**, para reconhecimento de excelência em serviços ou projetos.

Artigo 65º - A base de cálculo para as modalidades de premiação será a margem de contribuição líquida ou o valor agregado gerado pela atividade extraordinária, após dedução de todos os custos diretos e indiretos, ou conforme critérios de avaliação de impacto definidos na política específica.

Parágrafo 1º - Definição de Percentuais de Premiação: Os percentuais de premiação serão definidos pela administração considerando: a) Complexidade e especialização da atividade; b) Margem de contribuição ou valor agregado gerado; c) Tempo de dedicação requerido; d) Impacto estratégico para a FEMA; e) Grau de inovação e diferenciação no mercado educacional.

SEÇÃO I - REGRAS ESPECÍFICAS PARA COLABORADORES CLT

Artigo 66º - Para colaboradores com vínculo empregatício, aplicam-se as seguintes disposições específicas, em conformidade com a legislação trabalhista e as Convenções Coletivas de Trabalho da categoria.

Artigo 67º - Períodos de Suspensão da Contabilização: O colaborador CLT não contabilizará produção para o Sistema de Premiação nos seguintes períodos:

- I. Suspensão do contrato de trabalho;
- II. Gozo de férias;
- III. Afastamento por benefício previdenciário;
- IV. Licenças não remuneradas.

Parágrafo Único - Em situações de faltas justificadas por atestados médicos ou outras ausências legais previstas neste Regulamento, o colaborador não perderá o direito ao recebimento da premiação, podendo ocorrer decréscimos proporcionais conforme regulamento específico.

Artigo 68º - Formas de Recompensa: As recompensas para colaboradores CLT poderão ser:

- I. Financeiras: abonos e bônus eventuais de natureza indenizatória.
- II. Não financeiras: folgas adicionais compensatórias, vales-presente, reconhecimento público, viagens, experiências, conforme política específica.

Parágrafo Único - A escolha da modalidade será definida pela administração, considerando o impacto fiscal e trabalhista mais favorável e a natureza da contribuição.

Artigo 69º - Natureza Jurídica da Premiação - CLT: Por força do artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, artigos 611-A e 457 da CLT, e em conformidade com as Convenções Coletivas da categoria, as premiações estabelecidas nesta política:

- I. Não se incorporam aos contratos individuais de trabalho.
- II. Não possuem natureza salarial.
- III. Têm caráter eventual e indenizatório.

Parágrafo Único - Consequentemente, **não** incidirão em:

- a) Contribuições previdenciárias;
- b) Recolhimentos de FGTS;

- c) Base de cálculo para férias;
- d) Décimo terceiro salário;
- e) Aviso prévio indenizado;
- f) Adicionais de qualquer natureza;
- g) Qualquer outra integração ou reflexo salarial.

Artigo 70º - Tributação – CLT: Embora não tenham natureza salarial, os valores pagos importam em acréscimo patrimonial, incidindo na tabela progressiva do IRRF, conforme legislação vigente.

Artigo 71º - Formalização – CLT: A administração promoverá a celebração de Termos Aditivos aos contratos individuais de trabalho dos empregados que aderirem ao Sistema, formalizando:

- I. Ciência das regras;
- II. Natureza indenizatória;
- III. Eventualidade do pagamento;
- IV. Não integração salarial.

SEÇÃO II - REGRAS ESPECÍFICAS PARA PRESTADORES DE SERVIÇOS

Artigo 72º - Para prestadores de serviços PJ, MEI e eventuais, a premiação configura-se como:

- I. Bonificação contratual por performance extraordinária;
- II. Adicional de sucesso (success fee) por resultados excepcionais.

Parágrafo Único - A natureza jurídica é estritamente comercial, sem qualquer vínculo trabalhista.

Artigo 73º - Formalização - Prestadores: A participação de prestadores de serviços será formalizada mediante:

- I. Aditivo contratual específico;
- II. Cláusula de performance em novos contratos;
- III. Acordo comercial individualizado.

Artigo 74º - Tributação - Prestadores: Os valores pagos a prestadores de serviços:

- I. Serão acrescidos aos honorários contratuais;
- II. Sofrerão retenções fiscais aplicáveis (ISS, IRRF, etc.);
- III. Deverão ser faturados mediante nota fiscal.

SEÇÃO III - GOVERNANÇA E CONTROLES

Artigo 75º - Transparência e Comunicação: A administração disponibilizará:

- I. Manual do Sistema de Premiação;
- II. Guia específico por tipo de vínculo;

Artigo 76º - Comitê de Avaliação: Fica instituído o Comitê de Avaliação de Performance, composto por:

- I. Representante da administração;
- II. Representante do departamento financeiro;
- III. Representante dos colaboradores.

Artigo 77º - A administração da FEMA, após aprovação e autorização dos órgãos competentes, promoverá a celebração de Termos Aditivos aos contratos individuais de trabalho de cada empregado que aderir a este Sistema, a fim de tornar incontroversa a ciência e a contratação do Sistema de Premiação e Gratificação por Desempenho estabelecido por este Regulamento Interno.

Artigo 78º - Este Sistema será revisado periodicamente pela administração da FEMA, com o auxílio da comissão de avaliação, para garantir que continue alinhado com os objetivos da Instituição, as necessidades dos colaboradores e a legislação vigente. Ajustes poderão ser realizados com base no feedback dos colaboradores e na avaliação da eficácia do programa.

CAPÍTULO XII - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS PARA DOCENTES

Este capítulo detalha as condições de trabalho aplicáveis aos docentes da FEMA, em conformidade com as Convenções Coletivas de Trabalho da Educação Básica e da Educação Superior, bem como a legislação pertinente.

Artigo 79º - Jornada de Trabalho e Compensação: A jornada de trabalho dos docentes, incluindo a possibilidade de banco de horas e compensação de jornada, é regida exclusivamente pelas Convenções Coletivas de Trabalho específicas da categoria docente e seus respectivos contratos individuais de trabalho. As regras de banco de horas e compensação de jornada estabelecidas nos Capítulos II e III deste Regulamento Interno **não** se aplicam aos docentes.

Artigo 80º - Reajuste Salarial e Pisos Salariais: Os salários dos docentes serão reajustados anualmente e os pisos salariais serão definidos conforme as disposições das Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis à Educação Básica e à Educação Superior. Nenhum docente poderá ser contratado ou mantido com salário inferior ao piso estabelecido para sua categoria e nível de ensino.

Artigo 81º - Adicionais:

Parágrafo 1º - Adicional Hora-Atividade (Educação Básica): Docentes com atuação em sala de aula na Educação Básica terão direito a um adicional, relativo ao tempo destinado ao trabalho extraclasse, conforme percentual e condições estabelecidas na Convenção Coletiva de Trabalho da Educação Básica.

Parágrafo 2º - Adicional por Tempo de Serviço: Docentes terão direito a um adicional por tempo de serviço, conforme percentual e periodicidade estabelecidos nas Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis, respeitando os limites máximos.

Parágrafo 3º - Adicional Noturno: Docentes farão jus à percepção de adicional noturno, conforme percentual e condições estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho, quando as aulas ultrapassarem o horário das 22 horas.

Parágrafo 4º - Adicional de Aprimoramento Acadêmico: Docentes com titulação de especialização, mestrado ou doutorado terão direito a um adicional sobre o valor da hora-aula, conforme percentuais e condições estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis, desde que a titulação corresponda à área de atuação.

Artigo 82º - Descontos para Dependentes: A FEMA assegurará descontos nas mensalidades escolares para dependentes de docentes, conforme percentuais, limites e condições estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho da Educação Básica e da Educação Superior.

Artigo 83º - Homologação de Rescisões Contratuais: A assistência do sindicato profissional nas rescisões contratuais será obrigatória, conforme as regras e prazos estabelecidos nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Artigo 84º - Licenças:

Parágrafo 1º - Licença Paternidade: Docentes terão direito a licença remunerada por ocasião do nascimento ou adoção de filho, conforme o número de dias estabelecido nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Parágrafo 2º - Licença-Interesse: Após período de ininterrupto exercício do magistério na FEMA, docentes poderão ter direito a licença não remunerada para tratar de interesses particulares, com duração e condições estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Parágrafo 3º - Abono de Faltas por Gala ou Luto: Faltas por motivo de gala ou luto serão abonadas, conforme o número de dias e grau de parentesco estabelecidos nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Parágrafo 4º - Abono de Faltas por Doença: Faltas por motivo de doença do docente ou de dependentes (filho(a), pais e cônjuge), mediante atestado médico, serão abonadas conforme os limites e condições previstos nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Artigo 85º - Limite de Alunos por Turma (Educação Básica): A FEMA observará os limites máximos de alunos por turma na Educação Básica, conforme as faixas etárias e níveis de ensino estabelecidos na

Convenção Coletiva de Trabalho da Educação Básica, incluindo as condições para a presença de auxiliares.

Artigo 86º - Intervalos e Descanso:

Parágrafo 1º - Intervalo entre Aulas: Após um determinado número de aulas consecutivas, será garantido um intervalo para descanso, conforme a duração mínima estabelecida nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Parágrafo 2º - Pagamento de Janelas: Períodos vagos entre as aulas de um mesmo turno (janelas), que ocorram sem solicitação do docente, serão pagos como hora-aula normal, conforme as Convenções Coletivas de Trabalho.

Parágrafo 3º - Direito ao Descanso: É vedado ao empregador o envio de solicitação de tarefas empregatícias em domingos e feriados, conforme as Convenções Coletivas de Trabalho.

Artigo 87º - Plano de Saúde: A FEMA oferecerá, à opção dos docentes, plano de saúde, com condições de custeio e cobertura estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Artigo 88º - Reembolso-Creche ou Educação Infantil: A FEMA reembolsará gastos com creche ou educação infantil para filhos de docentes, conforme os limites de idade e valores estabelecidos nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Artigo 89º - Irredutibilidade de Salário e Carga Horária: A carga horária do docente e a correspondente remuneração não poderá ser reduzidas unilateralmente pela FEMA, salvo nas hipóteses e condições previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Artigo 90º - Direito e Uso da Imagem e Voz do Professor: O direito e uso da imagem e voz do docente, bem como os direitos patrimoniais/autorais e os direitos que lhe são conexos, serão regrados conforme as disposições das Convenções Coletivas de Trabalho, especialmente em relação a aulas síncronas, gravações e utilização em outras turmas.

Artigo 91º - Recesso Letivo: A FEMA garantirá aos docentes indisponibilidade para o trabalho no período de recesso letivo, com pagamento integral dos salários, conforme as datas e condições estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho.

CAPÍTULO XIII - RELAÇÕES SINDICAIS (APLICÁVEL A TODOS)

Artigo 92º - É assegurado o acesso dos dirigentes sindicais do sindicato profissional aos estabelecimentos de ensino, mediante prévia autorização. Na hipótese de realização de assembleias dos trabalhadores, quando realizadas no estabelecimento de ensino, fica assegurado o acesso dos dirigentes do sindicato profissional, independentemente de permissão da direção do estabelecimento.

Artigo 93º - Fica assegurada a existência de delegados sindicais nas instituições particulares de ensino, na proporção de um para cada 50 (cinquenta) trabalhadores, com mandato de um ano, eleito por seus pares, em assembleia convocada para este fim.

Artigo 94º - As instituições de ensino dispensarão seus trabalhadores do trabalho por 4 (quatro) horas em cada semestre, para participação em assembleias da categoria, desde que comunicadas com, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência. As reuniões não deverão prejudicar os plantões e serviços essenciais.

Artigo 95º - Os estabelecimentos de ensino descontarão, a título de contribuição assistencial, o valor correspondente a 3% (três por cento) da remuneração, já reajustada, de cada trabalhador abrangido pela Convenção Coletiva de Trabalho, na folha de pagamento de competência do mês de julho de 2025.

Parágrafo 1º - Os estabelecimentos de ensino repassarão tais valores ao SINTEEP-NOROESTE/RS até o dia 10 de agosto de 2025 (Educação Superior) ou 15 de agosto de 2025 (Educação Básica), juntamente com a relação dos trabalhadores que tiveram o respectivo desconto.

Parágrafo 2º - Os trabalhadores que não forem associados ao sindicato poderão manifestar prévia oposição ao desconto previsto nesta cláusula, através de carta escrita, desde que apresentada de forma expressa, individual e voluntária para o SINTEEP-NOROESTE/RS no período ESTABELECIDO EM

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, conforme as modalidades de entrega e requisitos estabelecidos nas C.C.T. (convenções coletivas de trabalho).

Artigo 96º - Fica estabelecida a obrigatoriedade de as instituições de ensino remeterem ao sindicato profissional, até 60 (sessenta) dias após a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, a relação dos integrantes de seu quadro administrativo, devidamente assinada por seu representante legal, e onde conste o nome de cada trabalhador em ordem alfabética, CPF e endereço eletrônico, facultado o envio dessa relação por meio eletrônico devendo o sindicato acusar expressamente o recebimento.

Artigo 97º - Fica assegurado ao sindicato profissional o direito de afixar seu material de divulgação nos quadros de avisos das instituições de ensino, desde que não contenha ofensas ou desrespeito a pessoas físicas ou jurídicas, à ordem jurídica e ao regimento da instituição.

Artigo 98º - O salário dos dirigentes sindicais, quando requisitados pelo sindicato profissional, continuará sendo pago pela instituição de ensino à qual o trabalhador estiver vinculado. O sindicato profissional se obriga a ressarcir a instituição de ensino até 5 (cinco) dias após o pagamento, no montante do valor pago, inclusive os encargos sociais, férias, décimo terceiro salário e demais pagamentos exigidos em lei.

CAPÍTULO XIV - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 99º - Nos estabelecimentos de ensino em que haja prestação de serviço educacional tanto para a Educação Básica como para a Educação Superior, cujas regulações trabalhistas passam a ser diferentes, o trabalhador será remunerado com base na regulação atinente ao nível (Educação Básica ou Educação Superior) em que haja maior número de alunos nesse mesmo estabelecimento.

Parágrafo 1º - Mesmo que um determinado trabalhador desse estabelecimento preste serviços relacionados somente com o nível (Educação Básica ou Educação Superior) em que haja menor número de alunos, ainda assim será remunerado com base na regra estabelecida no caput.

Parágrafo 2º - O critério da preponderância do número de alunos estipulado no caput não servirá para embasar pleitos fundamentados nos institutos da isonomia e/ou da equiparação salarial.

Artigo 100º - Ocorrendo descumprimento de obrigação de pagar, prevista em lei ou neste Regulamento Interno, para cujo descumprimento não esteja prevista cominação específica, o infrator pagará ao prejudicado uma multa de 0,5% (cinquenta centésimos de inteiro) ao dia, até o 6º (sexto) dia. A partir do 7º (sétimo) dia, a multa terá o valor fixo equivalente a 5% (cinco por cento) na hipótese de a FEMA pela primeira vez ter descumprido cláusula e de 10% (dez por cento) quando reincidente, acrescida da correção mensal baseada na variação do INPC-IBGE, calculada em qualquer das duas hipóteses, sobre o montante devido, até o efetivo cumprimento.

Artigo 101º - Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto neste Regulamento serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Artigo 102º - As partes convenientes, os estabelecimentos de ensino, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto neste Regulamento Interno de Trabalho.

Artigo 103º - A FEMA poderá, se necessário, alterar, acrescentar ou retirar algum item deste Regulamento Interno de Trabalho, respeitando-se o contrato de trabalho vigente, a legislação aplicável e as Convenções Coletivas de Trabalho.

Artigo 104º - Nesta data, está sendo entregue uma via deste Regulamento ao colaborador, que declara estar ciente das regras de convivência interna e que está de acordo com todos os seus preceitos.

Artigo 105º - Os casos omissos ou não previstos neste Regulamento serão resolvidos pela FEMA, à luz da CLT, da Constituição Federal, das Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis e da legislação complementar pertinente, buscando sempre a solução mais justa e equitativa.

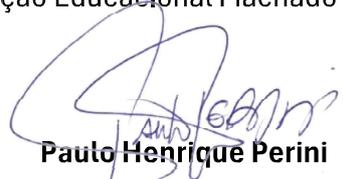
Artigo 106º - O presente Regulamento pode ser substituído por outro, sempre que a FEMA julgar conveniente, em consequência de alteração na legislação, nas Convenções Coletivas de Trabalho ou

nas necessidades da Instituição, para garantir que todas as normas internas estejam alinhadas com as melhores práticas e a conformidade legal.



Césio Carlos Albêa

Gerente Administrativo
Fundação Educacional Machado de Assis



Paulo Henrique Perini

Analista de Recursos Humanos
Fundação Educacional Machado de Assis



Mônica Gasparetto

Diretora Pedagógica
Fundação Educacional Machado de Assis