

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

SINDICATO DOS TRAB NAS ESC PART DE EDUC INFANT E ENS FUND DE CVEL, CNPJ n. 07.022.624/0001-59, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DARCY ROGÉRIO BAZZO;

E

SINDICATO DOS ESTABELECEMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.707.710/0001-18, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SÉRGIO HERRERO MORAES.

**CONSIDERANDO** a recente declaração da Organização Mundial da Saúde que considerou como pandemia a proliferação do COVID-19;

**CONSIDERANDO** que a Portaria MS/GM nº 188, de 3 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde, já declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) o avanço da infecção humana pelo novo coronavírus;

**CONSIDERANDO** a regulamentação já estabelecida pelo Ministério da Saúde através da Portaria MS/GM nº 356, de 11 de março de 2020, regulamentando e operacionalizando o disposto na Lei Federal 13.979/2020;

**CONSIDERANDO** a edição do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, que reconheceu o estado de calamidade pública no Brasil;

**CONSIDERANDO** o disposto na Lei Federal 13.979/2020 e especialmente a publicação da Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, que em seu art. 1º, parágrafo único, reconheceu que para fins trabalhistas a situação em curso “constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501” da CLT;

**CONSIDERANDO** que em inúmeros estados e em inúmeros municípios da federação já foram emitidos decretos de emergência em saúde pública determinando medidas preventivas, dentre as quais o fechamento de determinados estabelecimentos e a recomendação de isolamento social da população, sendo o Paraná um desses estados;

**CONSIDERANDO** a edição da Medida Provisória 936/2020 e sua conversão na Lei 14.020/2020, e a previsão da possibilidade de estipulação de acordos para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho;

**CONSIDERANDO** a edição da Medida Provisória 927/2020 e sua perda de vigência por ausência de votação no Congresso Nacional, e a necessidade de esclarecimentos sobre as relações dela decorrentes;

**CONSIDERANDO** a imprevisibilidade da duração da pandemia do COVID – 19, e a indefinição de potenciais prorrogações ou ampliações das medidas governamentais de isolamento social.

**CONSIDERANDO** que as medidas emergenciais do Governo Federal estão chegando ao seu exaurimento, diante do prazo máximo fixado através do Decreto 10.422, de 13/07/2020 e da Lei 14.020, de 06/07/2020;

**CONSIDERANDO** que apesar de todas as medidas já adotadas e, sobretudo, pelas dificuldades financeiras enfrentadas pelas empresas deste setor, ainda se faz necessária a aplicação de medidas complementares visando a garantia da atividade econômica desenvolvida e dos empregos por essa gerados;

**CONSIDERANDO** a responsabilidade social dos sindicatos acordantes neste momento de emergência epidemiológica, social e econômica;

**CONSIDERANDO** a edição da Portaria GM/MS nº 913, de 22 de abril de 2022, que declarou encerrada a partir dessa data o fim do estado de Emergência Nacional em Saúde Pública, revogando a Portaria GM/MS nº 188, de 3 de fevereiro de 2020.

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

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **OS Trabalhadores nas Escolas Particulares de Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio de Cascavel e Região**, com abrangência territorial em **Anahy/PR, Assis Chateaubriand/PR, Boa Esperança Do Iguaçu/PR, Boa Vista Da Aparecida/PR, Bom Sucesso Do Sul/PR, Braganey/PR, Cafelândia/PR, Campo Bonito/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Catanduvás/PR, Céu Azul/PR, Corbélia/PR, Diamante Do Sul/PR, Flor Da Serra Do Sul/PR, Formosa Do Oeste/PR, Guaraniáçu/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Iracema Do Oeste/PR, Jesuítas/PR, Laranjeiras Do Sul/PR, Lindoeste/PR, Maripá/PR, Matelândia/PR, Mercedes/PR, Nova Aurora/PR, Nova Prata Do Iguaçu/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ouro Verde Do Oeste/PR, Palotina/PR, Pérola D'Oeste/PR, Planalto/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas Do Iguaçu/PR, Ramilândia/PR, Realeza/PR, Salto Do Lontra/PR, Santa Izabel Do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Tereza Do Oeste/PR, São Pedro Do Iguaçu/PR, Saudade Do Iguaçu/PR, Serranópolis Do Iguaçu/PR, Toledo/PR, Três Barras Do Paraná/PR, Tupãssi/PR, Ubitatã/PR e Vera Cruz Do Oeste/PR.**

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DOS DOCENTES E PISO SALARIAL ADMINISTRATIVO**

**PISO SALARIAL DOS DOCENTES:** Convenciona-se a vigência dos seguintes pisos salariais:

a) A partir de 01.12.2022:

<b>CARGO/FUNÇÃO</b>	<b>C. H. Semanal</b>	<b>Pisos Salariais</b>
Educação Infantil	22 horas	R\$ 1.093,94
Educação Infantil	44 horas	R\$ 2.187,88
Ensino Fundamental (1.º ao 5.º Ano)	22 horas	R\$ 1.110,43
Ensino Fundamental (1.º ao 5.º Ano)	44 horas	R\$ 2.220,89
Cursos Livres, Educação Infantil e Ensino Fundamental (até o 9.º Ano)	Hora aula	R\$ 15,16
Ensino Médio	Hora aula	R\$ 23,11

b) A partir de 01.03.2023:

<b>CARGO/FUNÇÃO</b>	<b>C. H. Semanal</b>	<b>Pisos Salariais</b>
Educação Infantil	22 horas	R\$ 1.139,21
Educação Infantil	44 horas	R\$ 2.278,43
Ensino Fundamental (1.º ao 5.º Ano)	22 horas	R\$ 1.156,39
Ensino Fundamental (1.º ao 5.º Ano)	44 horas	R\$ 2.312,81
Cursos Livres, Educação Infantil e Ensino Fundamental (até o 9.º Ano)	Hora aula	R\$ 15,79
Ensino Médio	Hora aula	R\$ 24,06

**Em junho de 2023, setembro de 2023 e janeiro de 2024 os pisos salariais serão reajustados de acordo com o estabelecido pelo parágrafo sexto da cláusula quarta infra.**

§ 1º - Aos supracitados valores já estão acrescidos cumulativamente do descanso semanal remunerado (1/6) e os 12% de hora-atividade, para integralização do piso salarial respectivo.

**PISOS SALARIAIS ADMINISTRATIVOS:** O piso salarial dos Auxiliares de Administração Escolar de Ensino, será escalonado de acordo com as funções a seguir discriminadas:

a) a partir de 01.12.2022:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>CATEGORIA FUNCIONAL</b>	<b>C.H. SEMANAL</b>	<b>SALÁRIO</b>
<b>Diretores</b>	Administrativos	44 horas	R\$ 2.212,85
	Comercial	44 horas	R\$ 2.212,85
	Administrativo e Financeiro	44 horas	R\$ 2.212,85
	Diretor Geral	44 horas	R\$ 2.212,85
<b>FUNÇÃO</b>	<b>CATEGORIA FUNCIONAL</b>	<b>C.H. SEMANAL</b>	<b>SALÁRIO</b>
<b>Pedagógico e Administrativo</b>	Adm. De Recursos Humanos	44 horas	R\$ 1.230,43
	Assistente Administrativo	44 horas	R\$ 1.212,00
	Atendente de Creche	44 horas	R\$ 1.212,00
	Auxiliar Administrativo	44 horas	R\$ 1.212,00
	Auxiliar de Almoxarifado	44 horas	R\$ 1.212,00
	Auxiliar de Biblioteca	44 horas	R\$ 1.212,00
	Auxiliar de Classe	44 horas	R\$ 1.212,00
	Auxiliar de Cobrança	44 horas	R\$ 1.212,00
	Auxiliar de Contabilidade	44 horas	R\$ 1.212,00
	Auxiliar de Contas a Pagar	44 horas	R\$ 1.212,00
	Auxiliar de Coordenação	44 horas	R\$ 1.212,00

**Pedagógico e Administrativo**

Auxiliar de Cozinha	44 horas	R\$ 1.212,00
Auxiliar de Desenv. Infantil	22 horas	R\$ 658,17
Auxiliar de Desenv. Infantil	30 horas	R\$ 826,70
Auxiliar de Desenv. Infantil	44 horas	R\$ 1.212,00
Auxiliar de Escritório	44 horas	R\$ 1.212,00
Auxiliar de Limpeza	44 horas	R\$ 1.212,00
Auxiliar de Recursos Humanos	44 horas	R\$ 1.212,00
Auxiliar Financeiro	44 horas	R\$ 1.212,00
Caixa	44 horas	R\$ 1.212,00
Coordenador Administrativo	44 horas	R\$ 1.212,00
Coordenador de Ensino	44 horas	R\$ 1.212,00
Coordenador Pedagógico	22 horas	R\$ 1.093,94
Coordenador Pedagógico	44 horas	R\$ 1.714,65
Cozinheiro	44 horas	R\$ 1.212,00
Encarregado Administrativo	44 horas	R\$ 1.212,00
Encarregado de Serviço Limpeza	44 horas	R\$ 1.212,00
Encarregado de Tesouraria	44 horas	R\$ 1.212,00
Faxineiro (a)	22 horas	R\$ 658,17
Faxineiro (a)	44 horas	R\$ 1.212,00
Fonoaudiólogo Educacional	44 horas	R\$ 1.212,00
Inspetor de Alunos	44 horas	R\$ 1.212,00
Jardineiro	44 horas	R\$ 1.212,00
Nutricionista	44 horas	R\$ 1.714,65
Orientador Educacional	22 horas	R\$ 1.093,94
Orientador Educacional	44 horas	R\$ 1.714,65
Pedagogo	44 horas	R\$ 1.714,65
Porteiro	44 horas	R\$ 1.212,00
Prog. Aplicativo Educacional	44 horas	R\$ 1.212,00
Prog. de Sistemas de informação	44 horas	R\$ 1.212,00
Psicólogo	44 horas	R\$ 1.714,65
Psicopedagoga	44 horas	R\$ 1.714,65
Recepcionista da Direção	44 horas	R\$ 1.212,00
Recepcionista de secretaria	44 horas	R\$ 1.212,00
Recepcionista Secretaria	44 horas	R\$ 1.212,00
Relações Públicas	44 horas	R\$ 1.212,00
Secretária Escolar	44 horas	R\$ 1.212,00
Sociólogo	44 horas	R\$ 1.714,65
Téc. Segurança do Trabalho	44 horas	R\$ 1.230,43
Telefonista	36 horas	R\$ 1.093,94
Zelador (a)	22 horas	R\$ 658,17
Zelador (a)	30 horas	R\$ 826,70
Zelador (a)	44 horas	R\$ 1.212,00

b) a partir de 01.03.2023:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>CATEGORIA FUNCIONAL</b>	<b>C.H. SEMANAL</b>	<b>SALÁRIO</b>
<b>Diretores</b>	Administrativos	44 horas	R\$ 2.304,44
	Comercial	44 horas	R\$ 2.304,44
	Administrativo e Financeiro	44 horas	R\$ 2.304,44
	Diretor Geral	44 horas	R\$ 2.304,44
<b>FUNÇÃO</b>	<b>CATEGORIA FUNCIONAL</b>	<b>C.H. SEMANAL</b>	<b>SALÁRIO</b>
<b>Pedagógico e Administrativo</b>	Adm. De Recursos Humanos	44 horas	R\$ 1.281,35
	Assistente Administrativo	44 horas	R\$ 1.237,17
	Atendente de Creche	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar Administrativo	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar de Almoxarifado	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar de Biblioteca	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar de Classe	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar de Cobrança	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar de Contabilidade	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar de Contas a Pagar	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar de Coordenação	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar de Cozinha	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar de Desenv. Infantil	22 horas	R\$ 685,41
	Auxiliar de Desenv. Infantil	30 horas	R\$ 860,92
	Auxiliar de Desenv. Infantil	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar de Escritório	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar de Limpeza	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar de Recursos Humanos	44 horas	R\$ 1.237,17
	Auxiliar Financeiro	44 horas	R\$ 1.237,17
	Caixa	44 horas	R\$ 1.237,17
	Coordenador Administrativo	44 horas	R\$ 1.237,17
	Coordenador de Ensino	44 horas	R\$ 1.237,17
	Coordenador Pedagógico	22 horas	R\$ 1.139,21
	Coordenador Pedagógico	44 horas	R\$ 1.785,61
	Cozinheiro	44 horas	R\$ 1.237,17
	Encarregado Administrativo	44 horas	R\$ 1.237,17
	Encarregado de Serviço Limpeza	44 horas	R\$ 1.237,17
	Encarregado de Tesouraria	44 horas	R\$ 1.237,17
	Faxineiro (a)	22 horas	R\$ 685,41
	Faxineiro (a)	44 horas	R\$ 1.237,17
	Fonoaudiólogo Educacional	44 horas	R\$ 1.237,17

Inspetor de Alunos	44 horas	R\$ 1.237,17
Jardineiro	44 horas	R\$ 1.237,17
Nutricionista	44 horas	R\$ 1.785,61
Orientador Educacional	22 horas	R\$ 1.139,21
Orientador Educacional	44 horas	R\$ 1.785,61
Pedagogo	44 horas	R\$ 1.785,61
Porteiro	44 horas	R\$ 1.237,17
Prog. Aplicativo Educacional	44 horas	R\$ 1.237,17
Prog. de Sistemas de informação	44 horas	R\$ 1.237,17
Psicólogo	44 horas	R\$ 1.785,61
Psicopedagoga	44 horas	R\$ 1.785,61
Recepcionista da Direção	44 horas	R\$ 1.237,17
Recepcionista de secretaria	44 horas	R\$ 1.237,17
Recepcionista Secretaria	44 horas	R\$ 1.237,17
Relações Públicas	44 horas	R\$ 1.237,17
Secretária Escolar	44 horas	R\$ 1.237,17
Sociólogo	44 horas	R\$ 1.785,61
Téc. Segurança do Trabalho	44 horas	R\$ 1.281,35
Telefonista	36 horas	R\$ 1.139,21
Zelador (a)	22 horas	R\$ 685,41
Zelador (a)	30 horas	R\$ 860,92
Zelador (a)	44 horas	R\$ 1.237,17

**Em junho de 2023, setembro de 2023 e janeiro de 2024 os pisos salariais serão reajustados de acordo com o estabelecido pelo parágrafo sexto da cláusula quarta infra.**

§ 1º - Nos pisos salariais mencionados já se encontra incluso o Descanso Semanal Remunerado

§ 2º - Nenhum Estabelecimento de Ensino poderá pagar ao Auxiliar de Administração salário inferior aos pisos estabelecidos.

§ 3º - As profissões regulamentadas por lei deverão ter suas normas observadas quanto à jornada e o salário mínimo profissional.

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Tendo em vista as considerações tecidas no preâmbulo, especialmente o momento de emergência epidemiológica, social e econômica vivenciado nos anos de 2020, 2021 e início de 2022, acordam as partes que os salários dos empregados abarcados pelo presente instrumento serão reajustados a partir de 1º de maio de 2022 em 8% (oito por cento), incidentes sobre os salários devidos em 1º de maio de 2021. A implementação em folha se iniciará com o salário do mês de competência de dezembro/2022.

**Parágrafo primeiro** – As diferenças geradas nos meses de competência de maio a novembro/2022 serão pagas na forma de abono, em 6 (seis) parcelas iguais e sucessivas, com vencimentos no 5º dia útil dos meses de fevereiro/2023 (1ª parcela), março/2023 (2ª parcela), abril/2023 (3ª parcela), maio/2023 (4ª parcela), junho /2023 (5ª parcela) e julho/2023 (6ª parcela);

**Parágrafo segundo** – Acordam as partes que os salários dos empregados e os pisos previstos neste instrumento serão reajustados, a partir do mês de competência de março/2023, em 4,47% (quatro vírgula quarenta e sete por cento), incidentes sobre os salários devidos em 1º de maio de 2021.

**Parágrafo terceiro** – As instituições de ensino que tenham realizado antecipações compensáveis ou reajustes salariais por qualquer modalidade (salvo as decorrentes de promoções) poderão compensar os percentuais antecipados do montante estipulado na presente cláusula, repassando apenas o saldo eventualmente devido.

**Parágrafo quarto** - Aos empregados admitidos após 01.05.2021 o valor do reajuste será proporcional ao tempo de serviço, na base de 1/12 por mês trabalhado, considerando mês fração igual ou superior a 15 dias.

**Parágrafo quinto** – Na hipótese de ocorrência de rescisão de contrato de trabalho no período entre 1º de maio de 2022 até 30 de novembro de 2022 (inclusive), tomando-se como referência a projeção do aviso prévio legal de 30 (trinta) dias (caso tenha ocorrido), será devido ao empregado o pagamento do abono previsto no parágrafo 1º desta cláusula, de forma proporcional, o qual deverá ser adimplido juntamente com as demais verbas rescisórias. Serão considerados para fins de direito a pagamento desse abono proporcional ao empregado a fração de 1/7 por mês daqueles trabalhados a partir de 1º de maio de 2022 até 30 de novembro de 2022, respeitadas as frações propostas no parágrafo quarto. Aos empregados eventualmente dispensados após 30 de novembro de 2022, as diferenças serão integralmente pagas juntamente com as demais verbas rescisórias.

**Parágrafo sexto** - Tendo em vista as considerações tecidas no preambulo, especialmente o momento de emergência epidemiológica, social e econômica vivenciado nos anos de 2020, 2021 e início de 2022, acordam as partes que os salários dos empregados e pisos desta CCT ainda serão reajustados no período de vigência do presente instrumento em 100% (cem por cento) do índice de variação inflacionária medido pelo INPC do período de **1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023**, calculados sobre os salários devidos em 1º de maio de 2022, nos seguintes termos:

- a) a partir do mês de competência de **junho/2023** (pagamento até o 5º dia útil de julho/2023) em 50% (cinquenta por cento) do índice de variação inflacionária medido pelo INPC do período de **1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023**, calculados sobre os salários devidos em 1º de maio de 2022;
- b) a partir do mês de competência de **setembro/2023** (pagamento até o 5º dia útil de outubro/2023) em 25% (vinte e cinco por cento) do índice de variação inflacionária medido pelo INPC do período de **1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023**, calculados sobre os salários devidos em 1º de maio de 2022;
- c) a partir do mês de competência de **janeiro/2024** (pagamento até o 5º dia útil de fevereiro/2024) em 25% (vinte e cinco por cento) do índice de variação inflacionária medido pelo INPC do período de **1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023**, calculados sobre os salários devidos em 1º de maio de 2022;

**Parágrafo sétimo** – Na aplicação do contido no parágrafo 6º da presente cláusula, as instituições de ensino que tenham realizado antecipações compensáveis ou reajustes salariais por qualquer modalidade (salvo as decorrentes de promoções) poderão abater os percentuais antecipados do montante estipulado na presente cláusula, repassando apenas o saldo eventualmente devido.

**Parágrafo nono** – Na aplicação das previsões contidas nos parágrafos 6º e 7º desta cláusula, fica acordado que aos empregados admitidos após 01.05.2022 o valor do reajuste salarial devido será proporcional ao tempo de serviço, na base de 1/12 por mês trabalhado, considerando mês fração igual ou superior a 15 dias.

## **CLÁUSULA QUINTA - RECIBOS DE PAGAMENTOS**

**RECIBOS DE PAGAMENTO:** Todas as Escolas fornecerão aos seus empregados, junto com os pagamentos efetuados, um comprovante demonstrativo de todas as verbas integrantes da remuneração, bem como os descontos incidentes a cada mês.

## **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUES**

**PAGAMENTO EM CHEQUE:** Se o pagamento de salário for feito em cheque, a escola dará tempo necessário ao empregado para descontá-lo no mesmo dia.

## **CLÁUSULA SÉTIMA – DANOS**

**DANOS:** Os empregados somente sofrerão desconto de seu salário se deliberadamente causar danos à escola, ou a recursos didáticos sob sua responsabilidade. Neste caso se devidamente registrada a entrega ao mesmo nos termos do Art. 462, parágrafo 1º da CLT.

## **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

**ADIANTAMENTO SALARIAL:** As Escolas Particulares concederão um adiantamento de até 10% (dez por cento) do valor da remuneração, até o dia 20 (vinte) de cada mês. O trabalhador que tiver interesse no benefício deverá comunicar a empresa, por escrito.

## **CLÁUSULA NONA – CALENDÁRIO E RECESSO ESCOLAR - Professor**

Nos termos e para fins trabalhistas, especialmente no que pertine à interpretação do art. 322 e seus parágrafos da CLT, estipulam as partes as seguintes premissas:

- a) Recesso escolar é o lapso temporal que antecede e sucede os semestres e anos letivos descrito nos calendários escolares das instituições de ensino, fazendo jus o Professor, nesse período, ao mesmo salário;
- b) Serão considerados parte integrante do calendário escolar todos os dias em que se desenvolvam atividades letivas na forma prevista na LDBE, nessas consideradas tanto as atividades em sala de aula, quanto aquelas de cunho pedagógico desenvolvidas em outro ambiente ou em outro contexto da relação ensino-aprendizagem;
- c) As denominadas semanas pedagógicas e os conselhos de classe farão parte integrante do calendário escolar, desde que limitadas ao período de 1 (uma) semana antes e 1 (uma) semana depois do início e término das aulas, respectivamente.
- d) O comparecimento dos professores às semanas pedagógicas e conselhos de classe somente será considerado já pago dentro de sua remuneração mensal até o limite da carga horária semanal ordinariamente realizada e nos dias e horários compatíveis com sua grade horária, sendo que as horas excedentes, caso exigidas, serão consideradas horas extraordinárias.
- e) Por outro lado, em caso de impossibilidade de comparecimento justificado, por motivo de ordem profissional ou por ter o professor que comparecer em reunião pedagógica de outra instituição de ensino na qual detenha carga horária maior, não poderá sofrer descontos em sua remuneração.

**Parágrafo Primeiro** - Para efeito de aplicação do contido no § 3.º, do art. 322, da C.L.T. (antiga Súmula 10 - TST), considerar-se-á demitido ao final do ano letivo o Professor que for avisado ou receber aviso prévio



indenizado a partir de 1.º de novembro, não se incluindo na hipótese, aqueles que receberem aviso prévio indenizado no mês anterior, e cuja projeção, trabalhada ou indenizada, perpassa aos meses subsequentes.

**Parágrafo Segundo** - O aviso prévio poderá ser dado no curso do recesso escolar, projetando sempre o termo final do contrato de trabalho do Professor até a data do término deste aviso (30 dias – os demais dias de aviso prévio proporcional serão indenização e não projetam o contrato de trabalho), e considerando-se o pagamento da indenização a que alude o § 3.º, do art. 322, da C.L.T. a partir do dia seguinte à sua fluência.

**Parágrafo Terceiro** - O Professor que for avisado ou receber aviso prévio indenizado a partir de **23/12 até 31/01**, não se incluindo na hipótese, aqueles que receberem aviso prévio indenizado no período anterior, e cuja projeção, trabalhada ou indenizada, ingresse no período retro mencionado (aviso prévio de 30 dias – os demais dias de aviso prévio proporcional serão indenização e não projetam o contrato de trabalho), fará jus ao recebimento de uma indenização (indenização convencional) equivalente a uma remuneração mensal, sem prejuízo das demais verbas rescisórias a que faça jus por determinação legal.

**Parágrafo Quarto** - O pagamento das indenizações a que aludem o parágrafo anterior e o § 3º, do art. 322, da C.L.T., não projeta a data do término do contrato de trabalho.

**Parágrafo Quinto** - A indenização referida no parágrafo terceiro (indenização convencional) não será devida caso seja decorrente da diminuição das turmas das Instituições de Ensino, em função da redução do número de alunos, para **o ano letivo de 2023 e 2024, ou ainda na hipótese da não existência para o ano letivo de 2023 e de 2024** da turma/disciplina para a qual o Docente vinha normalmente lecionando, devidamente comprovada pelo Empregador, mediante entrega ao empregado de declaração escrita, no momento da homologação da rescisão contratual.

**Parágrafo Sexto** – A instituição de ensino deverá tentar preservar a carga horária do professor, quando possível seu remanejamento dentro da área de conhecimentos específicos em que o docente leciona. Caso a instituição de ensino não realize o remanejamento e o professor entenda que o mesmo era possível, este poderá demonstrá-lo judicialmente.

**Parágrafo Sétimo** – Para fins didáticos e explicativos, descrevem-se abaixo as multas e compensações financeiras existentes nas dispensas sem justa causa ao final do ano letivo, no curso do recesso escolar e no início do ano letivo:

a) **Indenização do § 3.º, do art. 322, da C.L.T** – dispensas sem justa causa a partir de 1º de novembro de 2022 até o início do ano letivo 2023, e a partir de 1º de novembro de 2023 até o início do ano letivo de 2024;

b) **Indenização convencional** - dispensas sem justa causa ocorridas a partir de 23 de dezembro de 2022 até 31 de janeiro de 2022 e a partir de 23 de dezembro de 2023 até 31 de janeiro de 2024;

**Parágrafo oitavo** – caso o empregador esteja realizando a rescisão de contrato de trabalho em virtude de encerramento de atividades, decorrente de processo falimentar ou não, e não existindo ano ou semestre letivo subsequente, estará desobrigado ao pagamento das indenizações/multas relacionadas no parágrafo anterior. Não se aplica a presente desoneração às situações em que ocorra sucessão trabalhista.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ATRASO DE PAGAMENTO**

**ATRASO DE PAGAMENTO:** Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de pagamento de salário até 20 (vinte) dias e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

**ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO:** A metade do décimo terceiro salário será pago a todos trabalhadores entre os meses de fevereiro a novembro de cada ano, a título de adiantamento, nos termos da Lei n.º 4.749/65. O restante 50% (cinquenta por cento), será pago até o dia vinte de dezembro.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATUIDADE DE ENSINO**

**GRATUIDADE DE ENSINO:** Sem que o benefício integre a remuneração, para efeitos trabalhistas ou previdenciários, na vigência desta CCT os Empregados obterão, de seu Empregador, os seguintes descontos na anuidade escolar relativas aos cursos regulares frequentados por seus dependentes legais:

**I** - Para o Empregado com 1 a 8 horas-aula de trabalho por semana - 20% (vinte por cento) de desconto;

**II** - Para o Empregado com 9 a 16 horas-aula de trabalho por semana - 30% (trinta por cento) de desconto;

**III** - Para o Empregado com 17 a 19 horas-aula de trabalho por semana - 40% (quarenta por cento) de desconto;

**IV** - Para o Empregado com 20 ou mais horas-aula de trabalho por semana - 50% (cinquenta por cento) de desconto;

**V** - Para o Empregado remunerado na forma mensal (inclusive o regente) - 50% (cinquenta por cento) de desconto;

**Parágrafo Primeiro** - Em todas as hipóteses anteriormente aventadas, nos termos do artigo 462, caput, da CLT, fica desde já autorizada a realização do desconto em folha de pagamento do valor correspondente à parte remanescente da anuidade escolar, após efetivada a aplicação do benefício contido na presente cláusula, sendo desnecessária a renovação dessa autorização em documento individual.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese contida no parágrafo quinto a restituição dos valores realizar-se-á mediante desconto em folha de pagamento, em no mínimo 6 (seis) ou 12 (doze) parcelas (conforme sejam cursos semestrais ou anuais, respectivamente), ficando desde já autorizado, nos termos do artigo 462, caput, da CLT, independentemente de renovação dessa autorização em documento individual.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ATIVIDADES EXTRACLASSE**

Para os professores que possuam sua contratação a base de horas-aula, fica assegurado o direito de receber a hora-aula acrescida de percentual de hora extra quando, embora não obrigado, for convocado a participar de atividades extraclasse, assim entendida como toda atividade que não se constitua em aula, desde que realizadas fora do seu horário normal de trabalho, ressalvadas as atividades para as quais instituição de ensino e professor estabeleçam pactuação específica para o desenvolvimento de atividades fora de sala de aula, seja no contrato de trabalho original ou mediante aditivos, respeitado o limite geral previsto no artigo 318 do CLT.

**Parágrafo Único:** Para tais atividades a hora-aula será equivalente a hora relógio (60 minutos).

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

**HORAS EXTRAS:** As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento). As horas trabalhadas em dias de descanso (domingos e feriados), não compensadas deverão ser pagas com o referido adicional em dobro em relação à hora normal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUINQUENIO**

**GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO - QUINQUÊNIO:** Os trabalhadores terão direito a um único adicional por tempo de serviço, correspondente a 5% (cinco por cento) ou 2,5% (dois vírgula cinco por cento) de seu salário base, na data de aniversário de sua contratação, a cada cinco anos de trabalho no mesmo empregador.

**Parágrafo Primeiro** - O quinquênio será contado a partir da data da contratação, não se somando períodos relativos a contratos anteriores já rescindidos. No caso de coexistência de mais de um vínculo de trabalho com o mesmo empregador, cada contrato deverá ser considerado individualmente.

**Parágrafo Segundo** - O quinquênio será calculado sobre o salário base, já acrescido do respectivo DSR.

**Parágrafo Terceiro** - O percentual de 5% (cinco por cento) fica mantido a aplicação nos salários dos trabalhadores contratados até a data de 01 de maio de 2009, perdurando enquanto vigir seu contrato de trabalho, e o percentual de 2,5% (dois vírgulas cinco por cento) aos contratados a partir da data 02 de maio de 2009.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

**ADICIONAL NOTURNO:** O trabalhador fará jus à percepção de adicional noturno no percentual de 20% (vinte por cento) para todo o trabalho executado no período compreendido entre as 22:00 horas e 05:00 horas do dia subsequente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

**INSALUBRIDADE OU PERICULOSIDADE:** Será assegurado o adicional de insalubridade ou periculosidade nos casos previstos em lei.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ENSINO ESPECIAL/HORA ATIVIDADE**

**ENSINO ESPECIAL:** Os docentes especializados, contratados para turmas especiais com 100% (cem por cento) de deficientes mentais ou visuais e/ou fonoauditivos, farão jus a um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre os salários devidos.

**HORA ATIVIDADE:** Fica assegurado um adicional de 12% (doze por cento) do salário dos docentes, para cumprimento de hora atividade. Entende-se essa, para elaboração e correção de provas, de trabalhos, preparação de aulas, preparação do plano de ensino e toda a sua execução, pesquisas, desenvolvimento de projetos, orientação de produção científica, preenchimento de diários de classe sendo de forma manual ou eletrônica. Devendo ser cumprida no estabelecimento de ensino desde que a mesma forneça meios para tal. Caso contrário, o docente poderá cumpri-la onde melhor lhe convier.

**Parágrafo Primeiro** - O Docente que não realizar Hora Atividade, ou seja, segundo controle de forma específica, com anuência entre diretoria da instituição e professor, não terá direito a este recebimento.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ACÚMULO DE TURMAS**

**ACÚMULO DE TURMAS:** O professor que por conveniência do estabelecimento de ensino acumular duas ou mais classes numa só aula, para lecionar a mesma disciplina, fará jus à remuneração acrescida de 50% (cinquenta por cento) para cada turma acumulada, exceto:

a) quando se tratar de turmas de Educação Física;

b) se a junção de turmas não ultrapassar o número inicial de alunos para os quais o professor estava inicialmente lecionando, naquela disciplina.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE**

**VALE TRANSPORTE:** Os empregadores concederão o vale transporte a todos os empregados, nos termos da lei.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS DE SAUDE PELO SINDICATO OBREIRO**

**CONVÊNIOS DE SAÚDE PELO SINDICATO OBREIRO:** O Sindicato Profissional subsidiará e manterá ambulatorios médicos conveniados para atendimento a saúde em Hospitais, Clínicas Médicas, Odontológicas e Laboratórios de Análises Clínicas, visando atender os associados e seus familiares com valores mais acessíveis em relação aos praticados no mercado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CRECHES**

**CRECHES:** Nos termos do Art. 389, parágrafo 1º da CLT, nas escolas em que trabalharemos pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) ano de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação. A exigência acima poderá ser suprida, nos termos do parágrafo 2º do Art.389 da CLT.

**Parágrafo Único:** O direito acima mencionado restringe-se aos turnos em que o empregado estiver trabalhando na empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO PROFISSIONAL**

**CONTRATAÇÃO PROFISSIONAL:** As Escolas Particulares, incluindo os cursos livres, comprometem-se a contratar professores devidamente habilitados, excetuando aquelas áreas que não disponha de formação específica.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO**

**SUBSTITUIÇÃO:** O empregado substituto deverá perceber o mesmo salário que o substituído, enquanto perdurar a substituição, ressalvadas as vantagens pessoais, respeitando-se os planos de cargos e salários da instituição que os tiver.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO CONTRATUAL (MAIOR REMUNERAÇÃO)**

**RESCISÃO CONTRATUAL (MAIOR REMUNERAÇÃO):** Quando do pagamento das verbas rescisórias, os estabelecimentos de ensino observarão para o cálculo de maior remuneração a média do número de aulas que o docente ministrou na escola dos últimos 12 (doze) meses, se esta for superior à remuneração do último mês trabalhado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRAZO PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**PRAZO PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:** Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho, todos os direitos dele decorrentes serão pagos pelos Empregadores, inclusive saldo de salário, nos prazos e cominações estabelecidos no parágrafo 6, do art. 477 da CLT, alterado pela Lei n. ° 7.855, sem prejuízo da penalidade prevista nesta Convenção.

**Parágrafo Primeiro** - Desobrigam-se as empregadoras da multa aqui referida, se o empregado convocado por carta registrada, dentro do prazo acima, deixar de comparecer para receber seus haveres.

**Parágrafo Segundo** - No mesmo prazo deverá a empresa conceder baixa na CTPS do empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA JUSTA CAUSA**

**DA JUSTA CAUSA:** Quando ocorrer despedida por justa causa o empregador fornecerá ao empregado documento explicitando as razões do rompimento de contrato.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

**AVISO PRÉVIO:** Para efeitos de aplicação do aviso prévio devido pelo Empregador ao empregado, regido pelos artigos 487 e 488 da CLT, bem como pela Lei Federal 12.506, de 11 de outubro de 2011, serão utilizadas as seguintes diretrizes interpretativas, estipuladas pelo consenso dos sindicatos acordantes:

- a) O aviso prévio proporcional não será aplicável quando da ocorrência do pedido de demissão;
- b) O acréscimo de 3 dias por ano trabalhado somente se inicia a partir do segundo ano;
- c) Nas dispensas sem justa causa com aviso prévio trabalhado a opção pela redução de 2 (duas) horas por dia será mantida durante todo o período do aviso, sendo que na hipótese de opção pelo sistema de ausências em

dias corridos, o número de dias concedidos continuará sendo de 7 (sete) dias, nos termos do Memorando Circular 10-2011 da Secretaria de Relações do Trabalho do Min. do Trabalho;

**Parágrafo único** - Para efeitos de aplicação da indenização adicional prevista na legislação de regência, considerar-se-á protegida e abrangida a situação do empregado que for avisado ou receber aviso prévio a partir de **23/12/2022 até 31/01/2023 e a partir de 23/12/2023 até 31/01/2024**, independentemente do período da sua duração e não se incluindo na hipótese, aqueles que receberem aviso prévio indenizado em data anterior a 23/12, e cuja projeção, trabalhada ou indenizada, ingresse no período declinado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REGENTE DE CLASSE**

**REGENTE DE CLASSE:** Fica estabelecida a obrigatoriedade da existência de um professor titular (regente), da educação infantil (maternal e pré-escola) até o 5º ano do ensino fundamental.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSFERENCIA DE TURNO E DISCIPLINA**

O Docente não poderá ser transferido de disciplina, grau ou turno diferentes daqueles para os quais foi contratado, salvo com consentimento expresso. Em caso de supressão da disciplina, por qualquer motivo, o Docente terá prioridade de aproveitamento na Instituição de Ensino, em disciplina para a qual possua habilitação legal e com a remuneração respectiva.

**Parágrafo único** – Tendo em vista as considerações estabelecidas no preâmbulo do presente instrumento, fica esclarecido que as instituições de ensino poderão alterar as funções atualmente realizadas pelos professores com vistas a possibilitar a manutenção de empregos, desde que a determinação das novas atividades seja compatível com a capacidade técnica do profissional e guarde relação com as atividades docentes, entendidas em caráter amplo e não restritas exclusivamente à atividade de ministrar aulas, desde que acordado entre as partes.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO**

**RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO:** Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua Carteira Profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO EM CTPS**

**ANOTAÇÃO NA CTPS:** É obrigatória à anotação na carteira de trabalho da efetiva função exercida pelo empregado, bem como as parcelas que compõem a remuneração, nos termos da lei.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ALTERAÇÃO DE CONTRATOS**

**ALTERAÇÃO DE CONTRATOS:** Qualquer alteração de contrato de trabalho, só será lícita com a concordância do empregado e, ainda assim, desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo, nos termos do art. 468 da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO**

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO:** Gozará de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão.

a) por 30 (trinta) dias contados após o retorno ao serviço, para o empregado que ingressar na esfera de cobertura previdenciária (após o 15.º dia de incapacitação), independentemente da causa que lhe der origem, à exceção dos afastamentos decorrentes de doença profissional e acidente de trabalho, os quais já possuem regramento próprio;

b) Por 12 (doze) meses, o trabalhador que sofrer acidente de trabalho, após a cessação do auxílio doença acidentário, na forma do art. 118 da Lei Previdenciária;

c) **GARANTIAS AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA:** Fica assegurado ao TRABALHADOR que comprovadamente estiver a vinte e quatro meses ou menos da aposentadoria integral por tempo de serviço ou da aposentadoria por idade, a garantia de emprego durante o período que faltar até a aquisição do direito.

**Parágrafo primeiro** - A garantia de emprego é devida ao TRABALHADOR que estiver contratado pela EMPRESA há pelo menos três anos.

**Parágrafo segundo** - A comprovação à EMPRESA deverá ser feita mediante a apresentação de documento que ateste o tempo de serviço. Este documento deverá ser emitido por pessoa credenciada junto ao órgão previdenciário. Se o TRABALHADOR depender de documentação para realização da contagem, terá um prazo de trinta dias, a contar da data prevista ou marcada para homologação da rescisão contratual. Comprovada a solicitação de tal documentação, os prazos serão prorrogados até que a mesma seja emitida, assegurando-se, nessa situação, o pagamento dos salários pelo prazo máximo de cento e vinte dias.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - OBSERVANCIA DE PRAZOS**

**OBSERVÂNCIA DE PRAZOS:** As escolas não poderão exigir dos professores a entrega de notas e relatórios de faltas, antes dos prazos estabelecidos no calendário escolar, previamente entregue ao professor no início de cada período letivo.

**Parágrafo Único** - Caso o professor não observe os referidos prazos, poderá sofrer sanção disciplinar.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATENDIMENTO AOS PAIS**

**ATENDIMENTO AOS PAIS:** É obrigatório o atendimento aos pais de alunos sempre que solicitado pela escola, dentro de seu horário de trabalho ou horários previstos em calendário escolar.

**Parágrafo Único** - Ocorrendo à necessidade de atendimento dos pais de alunos fora do horário de trabalho, o docente deverá ser remunerado ou compensando de acordo com o previsto neste instrumento coletivo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ELABORAÇÃO DE APOSTILAS**

**ELABORAÇÃO DE APOSTILAS:** O docente que por solicitação da entidade escolar for instado a elaborar apostilas fará jus à remuneração de tais serviços, mediante prévio acerto com a direção do estabelecimento de ensino, através de instrumento escrito, sem o qual o estabelecimento não poderá editá-las. Tal contrato será por execução de tarefa e não estará vinculada ao contrato já existente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTÃO PONTO**

**CARTÃO DE PONTO:** O cartão ponto e outros controles de horário deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas. A legislação vigente e a CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA JORNADA DE TRABALHO**

##### **DA JORNADA DE TRABALHO: PROFESSOR REGENTE - E DUPLO TURNO DE TRABALHO**

**Parágrafo primeiro** – Nos termos do artigo 59, parágrafo 2.º da CLT, fica autorizado às instituições de ensino e aos professores horistas, poderá realização de duplo turno de trabalho, desde que a jornada diária não exceda o limite de 8 horas e 48 minutos e duração semanal não exceda o limite de 44 (quarenta e quatro) horas.

**Parágrafo segundo** - Nos termos do artigo 59, parágrafo 2.º da CLT, fica autorizado às instituições de ensino e aos professores horistas, mediante acordo individual escrito, a estipulação de contrato de trabalho com jornada limite semanal, respeitado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, como forma de permitir que o professor possa concentrar suas atividades semanais num mesmo estabelecimento em um número menor de dia.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DURAÇÃO DA HORA AULA**

**DURAÇÃO DA HORA-AULA:** Considera-se como hora-aula o trabalho letivo dentro da classe com duração máxima de 50 (cinquenta) minutos, fazendo o professor, jus à remuneração de adicional sobre o tempo que exceder deste limite.

**Parágrafo único** - Nos termos do artigo 59, parágrafo 2.º da CLT, fica autorizado às instituições de ensino e aos professores horistas, mediante acordo individual escrito, a estipulação de contrato de trabalho com jornada limite semanal, respeitado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, como forma de permitir que o professor possa concentrar suas atividades semanais num mesmo estabelecimento em um número menor de dias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DURAÇÃO DA HORA AULA (CURSOS LIVRES)**

**DURAÇÃO DA HORA-AULA (CURSOS LIVRES):** Fica facultada, aos estabelecimentos de ensino de cursos livres, a fixação de hora-aula com a duração que for conveniente à natureza de seus serviços, desde que o tempo da mesma seja remunerado de forma proporcional ao valor fixado para a hora-aula prevista na cláusula anterior.



## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARGA HORÁRIA DE TRABALHO**

**CARGA HORÁRIA DE TRABALHO:** A duração da carga horária dos empregados dos setores administrativos será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ficando desde já assegurado à possibilidade de acordos escritos para a prorrogação e compensação de jornada de trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DUPLA JORNADA DE TRABALHO**

**DUPLA JORNADA DE TRABALHO:** O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição. Conforme Artigo 318 da CLT.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA**

**REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA:** São irredutíveis a carga horária e a remuneração dos integrantes da categoria, exceto se a redução resultar:

- a) da exclusão das aulas excedentes acrescidas à carga horária do docente em caráter eventual ou por motivo de substituição;
- b) a pedidos escritos, firmados pelo requerente e aceito pela entidade empregadora, protocolado no SINTEIFEL;
- c) da diminuição de turmas do estabelecimento em função da redução do número de alunos devidamente comprovada quando questionada judicialmente. O estabelecimento, igualmente deverá demonstrar a impossibilidade do remanejamento do docente para preservar sua carga horária.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

**INTERVALO INTRAJORNADA:** Em quaisquer das modalidades contratuais previstas em lei ou na presente convenção coletiva, fica autorizada a possibilidade de cumprir intervalo intrajornada superior a duas (2) horas ao dia, até o limite de 4 (quatro) horas, sem que o período excedente a duas gere direito a recebimento de horas extras, ou seja tido como à disposição do Empregador. O estabelecimento do intervalo intrajornada deverá ser ajustado entre as partes, facultando-se sua descrição em acordo individual escrito. As escolas associadas ao Sindicato Patronal, poderão, mediante acordo individual com o empregado, reduzir o intervalo intrajornada até o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA**

**FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA:** Serão abonadas as faltas, por motivo de doença dos filhos, do cônjuge, do companheiro (a) e/ou dependente legal, desde que inscritos perante a Previdência Social, mediante atestado médico.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FALTA POR MOTIVO DE GALA OU LUTO**

**FALTA POR MOTIVO DE GALA OU LUTO:** Por motivo de casamento, as ausências legalmente permitidas aos trabalhadores serão consideradas como de trabalho efetivo. Igualmente, em caso de luto, se ocorrer falecimento de pai, mãe, filhos, cônjuge, companheiro (a) ou dependente legal, devidamente inscrito perante a Previdência Social conforme o Artigo 473 da CLT. E no caso de Professores conforme Parágrafo

Único - O período de ausências referido no caput será de nove dias corridos, nos termos do art. 320, parágrafo 2º, da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DAS HORAS VAGAS (JANELAS)**

**DAS HORAS VAGAS (JANELAS):** O número de horas vagas (janelas) excedente de uma hora-aula por turno será remunerada no valor correspondente à hora-aula, sendo possível sua utilização para realização da hora atividade.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AULAS DE RECUPERAÇÃO E REFORÇO**

**AULAS DE RECUPERAÇÃO E REFORÇO:** Ocorrendo a necessidade de algumas turmas receberem aulas de recuperação e reforço, a classe de alunos não poderá ter número superior ao existente na maior turma da mesma série ou disciplina ao período letivo em que o docente estiver lecionando, sob pena das aulas serem remuneradas em dobro.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DAS FÉRIAS**

**DAS FÉRIAS:** Nos termos da Constituição Federal (art. 7º, XVII), fica assegurado a todos empregado o gozo de férias remuneradas com pelo menos um terço do salário normal, que deverá ser pago até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período. (art. 145 da CLT).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA ADOTANTE**

**ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA ADOTANTE:** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

**Parágrafo Primeiro** - Fica vedado à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada adotante, em prazo idêntico aos previstos nos parágrafos 1º a 3º, do art. 392-A, da CLT. Para o início da estabilidade, a adotante deverá apresentar à escola o termo judicial de adoção e a certidão do novo registro de nascimento do adotado.

**Parágrafo Segundo:** Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um. Sendo da conveniência da Professora, Funcionária respeitadas as necessidades do amamentando, poderá a mesma usufruir a integralidade dos referidos descansos especiais, no início ou no término da jornada.

**Parágrafo Terceiro:** Fica obrigada a funcionária a comunicar por escrito ou outro meio que comprove a comunicação, bem como apresente documento do estado de gravidez.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

**FÉRIAS PROPORCIONAIS:** Os Empregados, com menos de um ano de serviço, que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho, farão jus a férias proporcionais, desde que cumpra o aviso prévio, salvo se dele for dispensado pela empresa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIA DO PROFESSOR**

**DIA DO PROFESSOR:** Como Dia do Professor fica consagrado o dia 15 de outubro se este cair em dia útil , cuja comemoração dar-se-á com a dispensa de 01(um) dia de serviço sem prejuízo dos vencimentos exclusivamente aos professores, podendo ser negociado entre instituição de ensino e professores a alteração do referido dia comemorativo dentro do mês de outubro, esta data de compensação será introduzida no calendário conforme cláusula décima quarta parágrafo segundo dessa convenção coletiva.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

**ATESTADOS MÉDICOS:** Os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, deverão conter o CID e ser assinado por médicos credenciados pelos sindicatos para terem eficácia jurídica, excetuados os da Previdência Social. Os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, devem ser encaminhados ao empregador no prazo máximo de 48 (quarenta e oito horas) após a sua emissão.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO USO DE UNIFORME E PROTEÇÃO INDIVIDUAL DO USO DE UNIFORME E EQUIPAMENTO - PROTEÇÃO INDIVIDUAL:** A escola que exigir o uso de uniformes fornecerá gratuitamente, apresentados para reposição aqueles destinados à substituição ou devolvidos por ocasião da rescisão contratual, ficando certo que a guarda e conservação dos mesmos correrá por conta do empregado enquanto detentor.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PUBLICAÇÕES SINDICAIS**

**PUBLICAÇÕES SINDICAIS:** As escolas permitirão que a entidade sindical dos trabalhadores afixe em quadro próprio, acessível aos empregados, suas notas e publicações oficiais relativas a promoções e atividades, exceto as de cunho político-partidário, mediante visto da empresa que deverá obedecer à cláusula como posta.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIVULGAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA**

**DIVULGAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA:** As escolas manterão um exemplar do texto desta, na Sala dos Professores de cada unidade escolar, à disposição de todos empregados, ou no quadro de editais para consulta.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRETOR**

**LIBERAÇÃO DE DIRETOR:** As empresas colaborarão com o SINTEIFEL liberando do comparecimento do trabalho o diretor eleito, sempre que solicitado para trabalhos do Sindicato.

**Parágrafo Primeiro** - Para a liberação do diretor, o SINTEIFEL enviará, por escrito ou por meio de correio eletrônico (EMAIL), à empresa, a cada pedido de liberação, o motivo, as tarefas que o mesmo cumprirá no sindicato e o dia pretendido para a liberação, com 05 (cinco) dias úteis de antecedência, tendo em vista o cumprimento do cronograma de trabalho das equipes.

**Parágrafo Segundo** - A liberação não acarretará prejuízo ao diretor em seus vencimentos.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa poderá optar em não liberar o diretor vinculado à Entidade obreira, na forma acima exposto, porém tal recusa disporá de um limitador de até 3 (três) vezes ao ano, sendo que a partir da mesma, resta liberado automaticamente.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIRETORES SINDICAIS**

**DIRETORES SINDICAIS:** As empresas, disponibilizarão a liberação de 02 (dois) Diretores da Entidade Sindical, sendo obrigatoriamente um diretor presidente, ficando o salário percebido pelo diretor pago pela entidade sindical juntamente com seus encargos sociais, e o mesmo terá estabilidade conforme artigo 543 da CLT.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL PROFISSIONAL E TAXA ASSISTENCIAL**

Para financiar as negociações e manutenção da entidade sindical e a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, fica acordado que os empregados da categoria pagarão 4,00% (quatro por cento) do total bruto da folha de pagamento do mês de janeiro de 2023, a título de taxa negocial, bem como fica acordado que os empregados da categoria pagarão 4,00% (quatro por cento) do total bruto da folha de pagamento do mês de maio de 2023, a título de taxa negocial.

**Parágrafo Primeiro** As empresas deverão efetivar o desconto de 0,33% (zero virgula trinta e três por cento), mensalmente do total bruto da folha de pagamento, a título de taxa mensal de contribuição assistencial.

**Parágrafo Segundo:** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto da referida Taxa Negocial e Assistencial, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

**Parágrafo Terceiro:** Tal Taxa Negocial e Assistencial será recolhida pelo empregador ao Sindicato Profissional em boleto bancário por este fornecido ou na Tesouraria do Sindicato.

**Parágrafo Quarto:** O valor da taxa negocial deverá ser recolhido pelo empregador, impreterivelmente, até o dia 10 do mês de FEVEREIRO/2023, referente a data base 2022/2023, em boleto fornecido pelo sindicato. O valor da taxa Assistencial deverá ser pago até o dia 10 de cada mês subsequente. Finalmente, deverá ser pago impreterivelmente, até o dia 10 do mês de JUNHO/2023, em boleto fornecido pelo sindicato, o valor referente a data base de 2023/2024.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS MENSALIDADES E DESCONTOS AO SINDICATO**

Os estabelecimentos de ensino infantil e médio não obstarão a sindicalização de seus empregados docentes e demais colaboradores, obrigando-se a descontar em folha de pagamento, desde que por eles devidamente autorizados, a mensalidade devida e outros descontos a seu favor decorrentes de convênios, efetuando o recolhimento à entidade Sindical até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao que deu origem ao desconto, sob pena de, não o fazendo neste prazo, incorrem na atualização monetária pelos índices oficiais de mercado. O SINTEIFEL fornecerá os impressos próprios para este recolhimento em época oportuna e caso não faça não haverá incidência de atualização monetária nos valores a serem recolhidos.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da homologação da referida Convenção Coletiva, para que seja apresentado, na sede do Sindicato, perante o sindicato laboral o direito de oposição, que deverá ser escrita em carta de próprio punho.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDOS COLETIVOS**

**ACORDOS COLETIVOS** - Fica facultado nos termos do artigo 611, Parágrafo 1.º da CLT, as escolas com dificuldade de cumprirem o presente instrumento, firmarem acordos coletivos de trabalho, com o Sindicato representante da categoria profissional.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO PARITÁRIA**

**COMISSÃO PARITÁRIA:** Qualquer problema que porventura existir na aplicação das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho será dirimido por uma comissão paritária, de 03 (três) representantes do sindicato da categoria econômica e 03 (três) representantes da categoria profissional, ao qual o problema esteja afeto, que esgotará todas as medidas conciliatórias ao seu alcance, a fim de evitar procedimento judicial.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSSIMA QUARTA – MP 936/2020 e LEI 14.020/2020**

As partes estipulam que para as finalidades inscritas na MP 936/2020 e na Lei 14.020/2020, ficara autorizada a realização de acordos de redução e de suspensão pela via do acordo individual em qualquer faixa salarial, com a necessária comunicação dos mesmos ao sindicato nos termos e prazos previstos nesses dispositivos legais.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSSIMA QUINTA – MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020 RELAÇÕES JURÍDICAS INSTAURADAS**

Diante da perda de vigência da Medida Provisória 927/2020 e tendo em vista as importantes questões trazidas por esse instrumento normativo, acordam as partes que as relações jurídicas instauradas no período de sua vigência e segundo suas regras, são consideradas integralmente válidas, ainda que seus efeitos venham a se materializar em momento posterior, como no caso das regimes especiais de banco de horas, onde o ajuste firmado validamente durante o período de vigência da Medida Provisória MP 927/2020 possibilita que se realize o regime de crédito de horas extras durante todo o período em que perdure o estado de calamidade pública, com a possibilidade de compensação em até 18 (dezoito) meses após sua cessação. Serão inválidas as estipulações realizadas neste momento com data retroativa ao período de vigência da MP 927/2020.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA – LAY OFF – ARTIGO 476-A DA CLT**

A empresa poderá suspender os contratos de trabalho dos seus empregados para participação em curso profissionalizante, nos moldes previstos no artigo 476-A da CLT, a serem devidamente relacionados em listagens a serem definidas pela empresa e protocoladas junto ao Ministério da Economia, Superintendência do Trabalho, para concessão do benefício Bolsa de Qualificação Profissional, de que trata o artigo 1º da Resolução no. 591, de 11 de fevereiro de 2009 do CODEFAT e artigo 17 da Lei 14.020/2020, com duração estabelecida na legislação de regência e conforme seguintes condições:

I – os cursos de qualificação sejam realizados exclusivamente na modalidade não presencial, assegurando-se a qualidade pedagógica, carga horária compatível, estarem relacionados com as atividades da empresa e observarem a carga horária mínima de:

- a) sessenta horas para contratos suspensos pelo período de um mês;
- b) cento e vinte horas para contratos suspensos pelo período de dois meses;
- c) cento e oitenta horas para contratos suspensos pelo período de três meses ou mais;

II – A frequência mínima exigida será de 75% (setenta e cinco por cento) do total de horas letivas;

III - Os cursos oferecidos pelo empregador deverão estar relacionados, preferencialmente, com as atividades da empresa e observar:

- a) mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações formativas denominadas cursos ou laboratórios;
- b) até 15% (quinze por cento) de ações formativas denominadas seminários e oficinas.

IV - Durante o período de suspensão do contrato de trabalho os empregados receberão o valor correspondente a Bolsa de Qualificação Profissional paga através do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, seguindo os critérios estabelecidos em lei;

V - a empresa disponibilizará em suas instalações, estrutura com a devida segurança sanitária e proteção para evitar o contágio do covid-19 (limpeza, álcool gel, distanciamento), para que os trabalhadores que não possuam computador, telefone ou equipamento, possam ter acesso ao sistema para acompanhamento das aulas *on line* que serão disponibilizadas, devendo agendar os dias e horários em que irão participar para que se evite aglomeração e para melhor organização das atividades.

**Parágrafo primeiro** – A aceitação do empregado à habilitação ao presente programa se dará mediante a assinatura de acordo individual junto ao empregador;

**Parágrafo segundo** – Diante das circunstâncias específicas envolvidas neste período de pandemia, acima referidas, as partes acordam a modificação do prazo previsto no §1º, do art. 476-A, para fins de notificação ao Sindicato acordante relativamente às adesões ao programa e suspensões dos contratos individuais. Referida notificação ocorrerá com a antecedência mínima de 2 (dois) dias antes do início da suspensão contratual e poderá ser realizada **via correio eletrônico do SINTEIFEL especialmente indicado para tal finalidade.**

**Parágrafo terceiro** – O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, valor esse que será consignado no instrumento individual referido no parágrafo primeiro, caso exista.

**Parágrafo quarto** – Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

**Parágrafo quinto** – Na hipótese de dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou no mês subsequente ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, uma multa equivalente ao valor de um mês de seu salário (aferido pelo valor de salário anterior à suspensão do contrato).

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – ALTERAÇÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

Tendo em vista as considerações apresentadas no preâmbulo fica autorizada a alteração do contrato de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento, mediante acordo individual escrito, a partir da

assinatura do presente instrumento relativamente às suas cargas horárias e salários, limitada a 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo primeiro:** A empresa acordante deverá garantir que a redução salarial se efetivará respeitando a proporção da redução de carga horária efetivada e os limites estabelecidos no caput, não podendo ser cumulada com a utilização das alternativas de LAY OFF ou daquelas previstas na Lei 14.020/2020.

**Parágrafo segundo:** A autorização para redução prevista na presente cláusula terá vigência a partir da assinatura do presente instrumento e cessará 30 (trinta) dias após o término do estado de calamidade pública.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS**

Fica autorizada a flexibilização dos prazos de aviso de concessão de férias, individual ou coletiva, aos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento, para que o mesmo possa ocorrer com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas ao invés dos prazos atualmente vigentes e previstos na CLT.

**Parágrafo único:** A redução dos prazos aqui acordada perdurará enquanto perdurar a situação de calamidade pública decorrente da epidemia de covid-19.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

**MULTA POR DESCUMPRIMENTO:** Fica estabelecido que o não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho importará em uma multa equivalente a 15% (quinze por cento) do maior piso salarial da categoria em favor da parte prejudicada.

Cascavel, 20 de dezembro de 2022.

---

SINTEIFEL - SINDICATO DOS TRAB NAS ESC PART DE EDUC INFANT E ENS FUND DE CVEL  
**DARCY ROGÉRIO BAZZO**  
Presidente

---

SINDICATO DOS ESTABELECEMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO ESTADO DO PARANA  
**MARTA REGINA ANDRE**  
Diretora-Presidente – Sinepe/PR – Regional Oeste

---

SINDICATO DOS ESTABELECEMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO ESTADO DO PARANA  
**SÉRGIO HERRERO MORAES**  
Presidente Sinepe/PR