

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SINEPE e SINPROFOZ

## 2024-2026

**CATEGORIA ECONÔMICA:** Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Paraná – SINEPE/PR;

**CATEGORIA PROFISSIONAL:** Sindicato dos Professores de Ensino Superior e Escolas Particulares da Região de Foz do Iguaçu Paraná - SINPROFOZ - CNPJ 03.339.589/0001-45.

**RESOLVEM** as entidades sindicais supra citadas celebrar através do presente instrumento, nos termos do artigo 611 e subsequentes da Consolidação das Leis do Trabalho, CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, nos seguintes termos:

Municípios que compõem a base territorial do Sindicato dos Professores de Ensino Superior e Escolas Particulares de Foz do Iguaçu e Região do Paraná SINPROFOZ: Foz do Iguaçu, Sta. Terezinha de Itaipu, São Miguel do Iguaçu, Medianeira, Diamante do Oeste, Itaipulândia, Missal, Santa Helena, São José das Palmeiras, Entre Rios, Pato Bragado, Porto Mendes, Marechal Cândido Rondon, Terra Roxa e Guaíra.

**01 – VIGÊNCIA E DATA-BASE** - As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, sendo que a data-base da categoria continuará sendo em 1º de maio, ressalvados eventuais prazos superiores ou inferiores indicados em cláusula específica.

**02 - DA APLICAÇÃO** - Aplica-se a presente a todo o pessoal docente em Instituições de Ensino e Educação e demais empresas e entidades abrangidas por este instrumento normativo assim compreendidos: educação infantil (maternal e pré escola), ensino fundamental, ensino médio e educação profissional, supletivo, ensino superior, cursos livres de qualquer natureza, inclusive, artes, música, línguas, corte e costura, datilografia e todas as demais que compreendam ensino técnico profissional e comercial.

**Parágrafo Primeiro** - Entende-se por pessoal docente todos os Professores, incluindo os que exerçam suas funções na administração, orientação e supervisão escolar.

**Parágrafo Segundo** - Para efeito do que estabelece o Parágrafo Primeiro desta cláusula, tem-se normatizado que na hipótese do Professor ser contratado inicialmente para ministrar aulas, ascendendo a um cargo de supervisor, orientador, e/ou administrativo, inclusive o de coordenação, deverá a Instituição de Ensino proceder à anotação em sua CTPS, em anotações gerais, sobre as funções a serem exercidas, passando o mesmo a ser regido pelas regras aplicáveis a essa função, enquanto tal situação perdurar.

**Parágrafo Terceiro** - Na hipótese da cumulação de funções de docência e administrativas, optando Instituição de Ensino e Empregado pela não fixação de um segundo contrato, mas pela cumulação naquele já existente, cada uma das mesmas será regida separadamente pelas regras jurídicas respectivas, devendo a Instituição de Ensino diligenciar para que todas as verbas salariais sejam pagas discriminadamente, tornando possível a verificação da regularidade dos pagamentos.

**Parágrafo Quarto** - Quando a cumulação de funções descrita no parágrafo anterior ocorra no mesmo contrato de trabalho, a extinção de apenas uma delas, por iniciativa da Instituição de Ensino ou do Empregado, ensejará a obrigação da realização de uma quitação parcial de haveres rescisórios relativos à função extinta.

**Parágrafo Quinto** - Os haveres rescisórios a serem pagos na quitação parcial serão os mesmos a que faria jus o Empregado caso a função em questão tivesse sido desenvolvida em contrato autônomo, excepcionado o pagamento da multa sobre os depósitos de FGTS e a sua respectiva liberação (o que somente ocorrerá quando da rescisão da outra função, respeitadas as diretrizes da Lei 8036/90).

**Parágrafo Sexto** - Os prazos para pagamento e homologação dos valores relativos à “quitação parcial” serão os mesmos previstos no artigo 477 da CLT para efeitos de rescisão de contrato de trabalho.

**Parágrafo Sétimo** - Aplicam-se as mesmas regras de “quitação parcial” acima delineadas para a hipótese de interesse do(a) professor(a) ou da instituição de ensino de extinguir um dos turnos dos contratos de professores regentes de educação infantil e de ensino fundamental de 1º a 5º ano.

**Parágrafo Oitavo** - Excepcionadas as hipóteses previstas em lei e no presente instrumento normativo para a redução válida de carga horária, sem a necessidade de qualquer indenização ou compensação pecuniária (cláusula 24ª e 67a), fica autorizada a extinção parcial de carga horária, por interesse do(a) professor(a) ou da instituição de ensino. Nessas hipóteses aplicam-se as mesmas regras de “quitação parcial” acima delineadas, sem que se considere vulnerado o art. 468 da CLT, além das seguintes diretrizes:

- a) Na quitação parcial o aviso prévio deverá ser obrigatoriamente indenizado, considerando a proporcionalidade prevista na Lei 12.506/2011, com base no valor proporcional à redução;
- b) No caso da redução e respectiva quitação parcial ser por interesse da empresa, em percentual superior a 30% (trinta por cento) da carga total do professor, deverá esta notificar o empregado por escrito, concedendo o prazo de 72h para que o professor concorde ou opte pela dispensa sem justa causa integral, devendo ser homologada no Sinprofoz a respectiva quitação parcial;
- c) Quando a redução for igual ou inferior a 30% (trinta por cento) da carga total do professor não haverá necessidade da concessão do prazo de 72h para opção ou concordância do professor, nem necessidade de homologação do Sinprofoz, mantidas as demais regras sobre procedimentos e pagamentos inscritas na presente cláusula.

**03- REAJUSTE SALARIAL** acordam as partes que os salários dos empregados abarcados pelo presente instrumento serão reajustados em 4% (quatro por cento), incidentes sobre os salários devidos em 1º de maio de 2023.

**Parágrafo primeiro** - As instituições de ensino que tenham realizado antecipações compensáveis no período de 1º de maio de 2023 à 30 de abril de 2024 poderão abater os valores antecipados do montante estipulado no caput da presente cláusula, repassando apenas o saldo eventualmente devido.

**Parágrafo segundo** - Aos Professores admitidos após 01.05.2023 o valor do abono devido será proporcional ao tempo de serviço, na base de 1/12 por mês trabalhado, considerando mês fração igual ou superior a 15 dias.

**04 - QUINQUÊNIO** - A partir de 01.03.2018 fica extinta a cláusula normativa que anteriormente vigorara sob a rubrica “quinquênio”.

**Parágrafo primeiro** - Tendo em vista a extinção do regime dos quinquênios estabelecida pela presente Convenção, ficam definidas as seguintes regras de transição:

- a) Todos os quinquênios anteriormente recebidos pelos PROFESSORES ou aqueles cujo ciclo de 5

(cinco) anos tenha sido completado até o dia 1º de março de 2018, serão respeitados e integrados definitivamente à remuneração do Professor, devendo ser pago de forma separada com o título de “quinquênio”, e pagos segundo as regras vigentes no instrumento coletivo 2017/2018, mantido o teto de 15% (quinze por cento), sendo certo que a partir de 01/03/2018 somente se acrescerá qualquer valor a título de quinquênio se o mesmo estiver enquadrado nas regras de transição abaixo delineadas;

- b) Todos os PROFESSORES que ainda não tenham atingido o teto de 15% (quinze por cento) para o recebimento de quinquênios em 1º de março de 2018, mas que nessa data já tenham completado 1 (um), 2 (dois), 3 (três) ou 4 (quatro) anos para um novo ciclo, terão direito a completar esse último ciclo de 5 (cinco) anos, respeitada a contagem desse período à base de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao ano, sendo que os anos restantes para o fechamento do ciclo de 5 (cinco) anos serão computados à base de 0% (zero por cento) ao ano, sempre respeitado o teto de 15% (quinze por cento).
- c) uma vez completado o ciclo, os valores serão integrados definitivamente na remuneração do Professor e pago de forma separada com o título de “quinquênio”.
- d) Os PROFESSORES que recebiam em 1.º de março de 2018 quinquênios em importe igual ou superior ao teto de 15% (quinze por cento) continuarão recebendo o mesmo percentual.

**Parágrafo segundo** – Tendo em vista as regras de transição e a manutenção de quinquênios anteriormente pagos, continuarão vigentes os critérios utilizados no instrumento normativo precedente, para seu respectivo cálculo, a saber:

- a) 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;
- b) O quinquênio será calculado sobre o salário base, acrescido do respectivo DSR;
- c) Quando o quinquênio se completar até o dia 15 do mês, o mesmo será implementado no próprio mês, sendo certo que, caso tal data ocorra após, o direito será implementado a partir do mês seguinte.

**05- PISO SALARIAL** - Nos termos do artigo 7.º da Constituição Federal de 1988 e seus incisos, especialmente o XXVI, convenciona-se a vigência de pisos salariais específicos, a partir de 01.05.2024, consoante no **anexo II** do presente instrumento.

**Parágrafo primeiro** - Nenhuma Instituição de Ensino poderá pagar piso inferior ao estabelecido, salvo acordo firmado com o Sindicato dos Professores, assistido pelo SINEPE-PR.

**Parágrafo segundo** - Ficam instituídos, a partir da presente data, para as Instituições de Ensino Superior, pisos salariais diferenciados para os professores que detenham titulação específica na área de atuação que desenvolvem junto ao empregador, divididos em Professor Especialista, Professor Mestre, Professor Doutor e Professor pós Doutor, consoante **anexo I** do presente instrumento,

**Parágrafo terceiro** - O piso salarial relativo aos professores que atuem nos cursos de nível superior ministrados na modalidade à distância (EAD), dadas suas conhecidas particularidades, não estará adstrito à subdivisão indicada no parágrafo segundo (por titulação), sendo único, consoante **anexo I** do presente instrumento.

**06 - ADIANTAMENTO SALARIAL** - As Instituições de Ensino concederão um adiantamento de 40% (quarenta por cento) do valor da remuneração, até o dia 20 (vinte) de cada mês. O trabalhador que tiver interesse no benefício deverá comunicar o Empregador, por escrito.

**07 - ATRASO DE PAGAMENTO** - Estabelecem-se as seguintes multas pelo atraso no pagamento dos salários dos professores:

I = 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário no período compreendido entre 01 (um) e 15 (quinze) dias;

II - 0,5 % (meio por cento) por dia a partir do décimo sexto dia em caso de atraso superior a 15 (quinze) dias

**Parágrafo primeiro:** As multas estabelecidas no caput da presente cláusula serão cumulativas, limitadas referidas sanções ao valor do débito salarial, aplicando-se, inclusive, a eventuais atrasos no pagamento de décimo terceiro salário, férias e gratificações de férias.

**Parágrafo segundo:** As instituições de ensino que eventualmente possuam dificuldades no cumprimento tempestivo das obrigações salariais para com seus professores poderão convocar uma mesa redonda junto ao Sindicato representante da categoria profissional, com a necessária assistência do Sindicato representante da categoria patronal, para tentativa de composição do problema, lavrando-se documento escrito em caso de êxito nas tratativas. A realização da mesa redonda não exime a instituição de ensino do pagamento das multas previstas na presente cláusula, caso incida na respectiva hipótese, salvo se houver previsão expressa, em sentido contrário, ajustada entre as partes.

**08 - SUBSTITUIÇÃO** - O Professor substituto, com salário menor, 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.

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

**Parágrafo primeiro:** Os estabelecimentos de ensino poderão efetuar o pagamento dos salários de seus docentes através de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho, nos termos do artigo 464, parágrafo único, da CLT.

**Parágrafo segundo:** Os estabelecimentos de ensino poderão enviar via meio eletrônico recibos de pagamento, através do endereço eletrônico, endereço esse indicado pelo professor em formulário próprio. Os professores que optarem pelo envio de comprovante por endereço eletrônico, não mais receberão comprovante físico, não sendo necessário neste caso assinatura de comprovante, sendo válido para todos os efeitos o comprovante eletrônico.

**10 - ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO** - A metade do décimo terceiro salário será paga aos Docentes 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.

**Parágrafo único** – Para fins de base de cálculo do pagamento do décimo terceiro salário a ser realizado no mês de dezembro, será levado em consideração a média salarial dos últimos 12 (doze) meses que antecederam esse mês de competência, ou seja, da competência de dezembro do ano anterior até novembro do ano do pagamento

## **CAPÍTULO - JORNADA DE TRABALHO**

**11- 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 exceder deste limite.

**Parágrafo primeiro** - Fica estabelecido que a hora-aula de 50 minutos poderá ser distribuída em atividades e/ou disciplinas de acordo com o currículo e plano pedagógico da Instituição de Ensino.

**Parágrafo segundo** - Fica estabelecido que a hora-aula de 50 minutos poderá ser distribuída em

- a) A estipulação contratual da jornada de trabalho dos professores poderá ser realizada de três formas distintas, sempre respeitados os limites inscritos no artigo 318 da CLT:
  - a) professor horista;
  - b) mensalistas (regime de carga horária fixa semanal);
  - c) professor regente de educação infantil e de 1º ao 5º ano do ensino fundamental.

**Parágrafo terceiro** - No sistema de contratação de professor horista este terá sua remuneração estipulada por hora-aula, multiplicando-se sua carga semanal por 4,5 (quatro vírgula cinco), nos termos do art. 320 da CLT, para aferição do valor mensal do salário a receber. Repouso semanal remunerado será quitado em separado, nos termos da lei 605/49, assim como a hora atividade, nos termos da presente convenção coletiva.

**Parágrafo quarto** - No sistema de contratação de professor mensalista será ajustado um regime de carga horária fixa semanal e um valor fixo mensal para essa carga, aferido nos termos do art. 64 da CLT. O piso salarial para esta modalidade contratual seguirá a proporcionalidade dos pisos-hora inscritos nos anexos ao presente instrumento para cada segmento de ensino. Nesta modalidade contratual o professor é contratado para desenvolvimento de atividades docentes, as quais poderão ocorrer tanto em sala de aula quanto fora de sala de aula, conforme delineado pela instituição de ensino, sempre respeitados os limites das atividades inerentes à função do professor inscritas na legislação de regência, especialmente no art. 13 da LDBE. Por se tratar de regime mensal de pagamento o repouso semanal remunerado será quitado de forma incorporada ao salário fixo mensal, nos termos da lei 605/49 e do artigo 64 da CLT. A Hora Atividade será paga em separado, nos termos da presente convenção coletiva.

**Parágrafo quinto** - O sistema de contratação de professor regente de educação infantil e do 1º ao 5º ano do ensino fundamental é disciplinado em cláusula própria dentro da presente convenção coletiva. Repouso semanal remunerado será quitado em separado, nos termos da lei 605/49, assim como a hora atividade, nos termos da presente convenção coletiva.

**12 - DURAÇÃO DA HORA-AULA (CURSOS LIVRES)** - Havendo necessidade pedagógica nos cursos livres, a duração da aula poderá estender-se pelo que for conveniente à natureza de seus serviços, limitada a uma hora e trinta minutos, desde que o tempo que ultrapasse 45 minutos seja remunerado de forma proporcional ao valor fixado para a hora-aula prevista.

**Parágrafo único** - Dadas as particularidades da atividade desenvolvida nos cursos livres, eventuais intervalos concedidos entre uma aula e outra, até o limite de 10 (minutos), não serão considerados como tempo à disposição ou tempo efetivamente trabalhado.

### **13 - ENSINO SUPERIOR - DEDICAÇÃO EXCLUSIVA - CARGA HORÁRIA**

**Parágrafo Primeiro** - O corpo docente poderá, nos termos da legislação vigente, prestar trabalho em regime de 36 (trinta e seis) à 40 (quarenta) horas semanais, na mesma instituição universitária, nele reservado pelo menos 50% (cinquenta por cento) do tempo para estudos, pesquisa, trabalho de extensão, gestão, planejamento e avaliação.

**Parágrafo Segundo** - Para os Professores que trabalhem na modalidade prevista pelo parágrafo anterior, bem como aqueles inseridos na parte final do "caput" da presente cláusula, fica autorizada a possibilidade de cumprir intervalo intrajornada superior a duas (2) horas ao dia, sem que o período excedente a duas gere direito a recebimento de horas extras, ou seja tido como à disposição do Empregador.

**Parágrafo Terceiro** - Para os contratos de trabalho regidos no sistema previsto no parágrafo primeiro da presente cláusula, fica facultado às Instituições de Ensino, no que tange exclusivamente às horas -

aulas a serem ministradas, promover a alteração, para mais ou para menos, conforme suas necessidades, desde que não alterado o pagamento da remuneração pelas aulas reduzidas, resguardando-se eventuais situações contratuais avençadas entre Professor e Empregador, para as quais não será aplicável o presente dispositivo.

#### **14 - BANCO DE HORAS E INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica estabelecido o sistema denominado de “Banco de Horas”, na forma do artigo 59 e seus parágrafos da CLT, consoante regras descritas no anexo I à presente CCT

**Parágrafo Primeiro** - 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, sem que o período excedente a duas gere direito a recebimento de horas extras, ou seja tido como à disposição do Empregador. O elastecimento do intervalo intrajornada deverá ser ajustado entre as partes, facultando-se sua descrição em acordo individual escrito.

**Parágrafo Segundo** – As partes estabelecem que a realização de intervalos intrajornada entre aulas dentro das instituições de ensino (recreio ou outra modalidade de intervalo) configura momento de descanso e/ou refeição para os professores, em consonância com o disposto no art. 71, parágrafo 2º, da CLT, salvo previsão expressa em sentido contrário nos contratos de trabalho dos professores, não configurando em momento algum tempo à disposição do empregador previsto no art. 4º da CLT. A exigência de trabalho durante referido período descaracterizará a incidência do art. 71, parágrafo 2º, da CLT, no período violado. Esta previsão tem caráter interpretativo e, portanto, se estende à compreensão da matéria em anos precedentes. Referida interpretação prevalece em relação a qualquer outra tendo em vista a diretriz estabelecida pelo STF de prevalência do negociado sobre o legislado ou sobre a interpretação do que legislado, inclusive em relação a matéria discutida na ADPF 1058-STF.

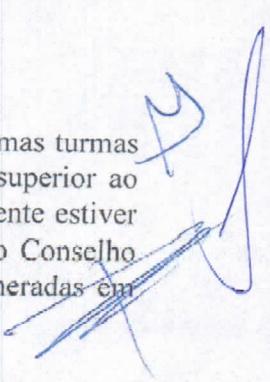
**15 - DAS HORAS VAGAS (JANELAS)** – Para os professores que possuam sua contratação a base de horas-aula, o número de horas vagas (janelas), excedente de uma hora-aula por turno, será remunerada no valor correspondente à hora-aula, sendo possível sua utilização para realização da hora atividade.

#### **16 - PROFESSOR REGENTE – TURNO E DUPLO TURNO DE TRABALHO** –

Tendo em vista as particularidades existentes ao trabalho dos professores regentes de educação infantil e de 1º ao 5º ano do ensino fundamental, fica estabelecida a possibilidade de realização de contratos de trabalho por turno de trabalho e não por hora-aula, sendo este assim considerado o período diário de 4 (quatro) horas e 30 (trinta minutos).

**Parágrafo único** – Caso haja interesse por parte da Instituição de Ensino e Professor regente, poderá ser ajustado mediante documento escrito a possibilidade de 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.

**17 - 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, conforme estiver previsto no projeto de autorização de curso aprovado pelo Conselho Estadual de Educação/Conselho Federal de Educação, sob pena das aulas serem remuneradas em dobro.



**18 - ACÚMULO DE TURMAS** - O professor que por conveniência da Instituição 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 turma 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, a cada início de período letivo.

**19 - HORA-ATIVIDADE** - Fica assegurado um adicional de 12% (doze por cento) do salário do Docente, para cumprimento de hora - atividade. Entendem-se essas, para correção de provas, de trabalhos, preparação de aulas e pesquisas, devendo ser cumprida na Instituição de Ensino desde que a mesma forneça meios para tal. Caso contrário, o docente poderá cumpri-la onde melhor lhe aprovou.

**Parágrafo Único** - O Docente que não corrigir provas, trabalhos, que não preparar aulas, nem realizar pesquisas, não terá direito a este recebimento.

**20 - 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.

**Parágrafo primeiro** – Para os Instituições de Ensino que se valham de controle de ponto eletrônico fica autorizada a instituição de sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, os quais deverão garantir a impossibilidade de:

- I - restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo segundo** - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

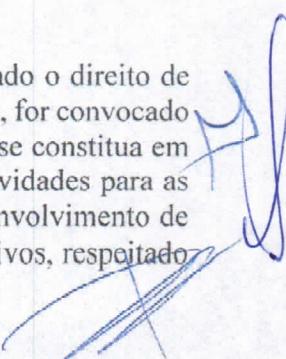
- I - estar disponíveis no local de trabalho;
- II - permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**Parágrafo terceiro** – Os estabelecimentos de ensino poderão enviar via meio eletrônico demonstrativo do cartão ponto, através do endereço eletrônico, endereço esse indicado pelo professor em formulário próprio. Os professores que optarem pelo envio de demonstrativo do cartão ponto por endereço eletrônico, não mais receberão o demonstrativo físico, não sendo necessário neste caso assinatura de comprovante, sendo válido para todos os efeitos o comprovante eletrônico.

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

## **22 - ATIVIDADES EXTRA-CLASSE**

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 extra-classe, 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 primeiro** – Para os professores contratados como mensalistas (regime de carga horária fixa semanal) não existirá diferença entre a carga horária desenvolvida em sala de aula ou fora dela (extra-classe), haja vista que a remuneração ajustada já as remunera indistintamente.

**Parágrafo Segundo** - Não serão consideradas como salário in natura e nem incorporadas à remuneração do docente para todos os efeitos legais, as despesas com viagens, participação em congresso, realização de pós graduação, inclusive mestrado e doutorado, que eventualmente venham a ser custeadas de forma integral ou parcial pela Instituição de Ensino.

**Parágrafo terceiro:** Na hipótese do docente participar de congressos ou outro curso custeado pela Instituição de Ensino, seja de forma integral ou parcial, o tempo relativo ao deslocamento, pernoite ou participação nestes congressos ou cursos não será considerado como componente de sua jornada de trabalho.

**23 - ADICIONAL NOTURNO** - O Professor 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 e 05 horas do dia subsequente.

**24 - REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA** - São irredutíveis a carga horária e a remuneração do Docente, exceto se a redução resultar:

- a) Da exclusão das aulas excedentes acrescidas a carga horária do Docente em caráter eventual ou por motivo de substituição;
- b) Do pedido do Professor, em três vias, aceito pela Instituição de Ensino empregadora, mediante protocolo no SINPROFOZ;
- c) Da diminuição das turmas dos Estabelecimentos de Ensino, tanto para professores horistas quanto para professores regentes, em função da redução do número de alunos, extinção de turmas, e no caso do Ensino Superior, da não existência para o semestre ou ano letivo da turma/disciplina para a qual o Docente vinha normalmente lecionando, devidamente comprovada quando questionada judicialmente. A instituição de ensino deverá tentar preservar a carga horária do professor, quando possível seu remanejamento. Caso a instituição de ensino não realize o remanejamento e o professor entenda que o mesmo era possível, este poderá demonstrá-lo judicialmente;
- d) Da alteração da matriz curricular devidamente documentada frente ao órgão regulador do respectivo sistema de ensino;
- e) Do pedido do professor, com a concordância da instituição de ensino, para realização de cursos de seu interesse (ex. mestrado, doutorado).

**Parágrafo primeiro:** Ocorrendo alguma das hipóteses elencadas nas alíneas acima, e não sobejando nenhuma aula para o Professor ministrar junto à Instituição de Ensino, as partes poderão acordar a colocação do mesmo em licença não remunerada, a qual poderá perdurar pelo período máximo de 1 ano letivo (2 semestres letivos, no caso de ensino superior), salvo nas hipóteses contidas na letra “e” supra, quando os prazos se estenderão pelo período de duração do respectivo curso.

**Parágrafo segundo:** Na hipótese contida no parágrafo primeiro, iniciado o ano letivo subsequente (após o prazo máximo de suspensão) e não sendo outorgadas aulas ao Professor licenciado, será obrigatória a realização da rescisão do contrato do trabalho, garantindo-se o pagamento dos haveres rescisórios tomando-se como base de cálculo a maior remuneração obtida até o início da licença.

**Parágrafo terceiro** - Para o docente que mantenha relação de emprego em dois estabelecimentos distintos, mas pertencentes à mesma entidade mantenedora, na hipótese da ocorrência de rescisão de

contrato “sem justa causa” em um deles, e sobejando no outro carga horária semanal inferior a 5 (cinco) horas-aula semanais, fica obrigada a Instituição de Ensino a realizar a dispensa “sem justa causa” nesse segundo contrato, salvo manifestação por escrito do Docente no sentido de que tem interesse em permanecer trabalhando no contrato remanescente.

**25 - ATENDIMENTO AOS PAIS** - A Instituição de Ensino não poderá exigir do Professor atendimento de pais fora do horário de trabalho ou intervalos, janelas e hora atividade.

**Parágrafo Único** - Tal atendimento deverá ser realizado, a critério da escola, dentro do horário de trabalho.

**26 - GRATUIDADE DE ENSINO** - Sem que o benefício integre a remuneração, para efeitos trabalhistas ou previdenciários, na vigência desta CCT os Docentes obterão, de seu Empregador, os seguintes descontos na anuidade escolar:

- I - Para o Docente com 1 a 8 horas - aula de trabalho por semana - 20% (vinte por cento) de desconto;
- II - Para o Docente com 9 a 16 horas - aula de trabalho por semana - 30% (trinta por cento) de desconto;
- III - Para o Docente com 17 a 19 horas - aula de trabalho por semana - 40% (quarenta por cento) de desconto;
- IV - Para o docente com 20 ou mais horas - aula de trabalho por semana - 50% (cinquenta por cento) de desconto;
- V - Para o professor regente, remunerado na forma mensal - 50% (cinquenta por cento) de desconto;

**Parágrafo Primeiro** - Para os cursos de educação básica os descontos acima serão aplicados para cada filho do Docente, desde que limitado ao máximo de dois benefícios.

**Parágrafo Segundo** - Para os cursos de ensino superior, os referidos descontos serão aplicados com limitação de atendimento a um filho por vez, bem como em um único curso por filho.

**Parágrafo Terceiro** - O benefício será concedido na própria Instituição de Ensino em que o docente realiza seu trabalho, compreendendo-se as filiais eventualmente mantidas pelo Empregador e excluindo-se estabelecimentos distintos, ainda que do mesmo Empregador.

**Parágrafo Quarto** - Nos casos de reprovação de ano ou disciplina, como regra geral, tratando-se de Ensino Superior, o Professor bolsista perderá o benefício para o ano seguinte (ano a ser refeito) ou para a dependência a ser realizada, salvo decisão de caráter mais benéfico, a critério de cada Instituição de Ensino;

**Parágrafo Quinto** - Como regra especial, tratando-se de Ensino Superior, nos casos de reprovação de ano ou disciplina ocasionada por faltas ou abandono (salvo motivo justificado, nos termos da legislação vigente), o Professor bolsista perderá o benefício para o ano seguinte (ano a ser refeito) ou para a dependência a ser realizada, bem como deverá obrigatoriamente restituir ao Empregador a integralidade dos valores concernentes à bolsa recebida, salvo decisão de caráter mais benéfico, a critério de cada Instituição de Ensino;

**Parágrafo Sexto** - 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.

**Parágrafo Sétimo** - 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 Oitavo** - Quando o Professor estiver licenciado o Empregador continuará outorgando ao mesmo o benefício a que se refere a presente cláusula, cumprindo àquele realizar o pagamento da parcela que lhe corresponde diretamente na tesouraria da Instituição de Ensino tendo em vista a impossibilidade momentânea de desconto em folha de pagamento.

**Parágrafo Nono** - No caso de falecimento do Professor, aos filhos do mesmo que estejam no gozo do benefício compreendido na presente cláusula, será concedida a sua manutenção até o final do respectivo período letivo, cumprindo a este realizar o pagamento da parcela que lhe corresponde diretamente na tesouraria da Instituição de Ensino tendo em vista a impossibilidade de desconto em folha de pagamento.

**Parágrafo Décimo** - Nos casos de dispensa sem justa causa durante o período letivo ficará garantida ao(s) filho(s) do Professor que esteja(m) no gozo do benefício compreendido na presente cláusula a sua manutenção até o final desse respectivo período, cumprindo a este realizar o pagamento da parcela que lhe corresponde diretamente na tesouraria da Instituição de Ensino tendo em vista a impossibilidade de desconto em folha de pagamento.

**Parágrafo Décimo Primeiro** - Os termos e condições do benefício previsto na presente cláusula serão devidamente esclarecidos aos seus beneficiários no momento do início de sua fruição.

**27- ESTACIONAMENTO - GRATUIDADE** - As Instituições de Ensino que mantiverem estacionamentos para veículos de Docentes ou alunos, não poderão cobrá-lo do Docente, no período em que o mesmo estiver lecionando no estabelecimento, ficando em contrapartida isentos da responsabilidade civil. Tal benefício não integra a remuneração.

**28 - ENTREGA DE NOTAS E RELATÓRIOS DE FALTAS** - As Instituições de Ensino 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 salvo justificativa por escrito.

**29 - ELABORAÇÃO DE APOSTILAS** - O Docente que por solicitação da Instituição de Ensino, for instado a elaborar apostilas, fará jus à remuneração de tais serviços, mediante prévio acordo com o Empregador, através de instrumento escrito, sem o qual este não poderá editá-las.

**30 - CONTRATAÇÃO PROFISSIONAL** - As Instituições de Ensino, incluindo os cursos livres, comprometem-se a contratar Professores devidamente habilitados, excetuando aquelas áreas que não disponham de formação específica.

**31 - REGENTE DE CLASSE** - Fica estabelecida a obrigatoriedade da existência de um Professor titular (regente), detentor de habilitação legal exigida para o desempenho das funções docentes, por turma de educação infantil e fundamental (maternal ao 5º ano).

**32 - TRANSFERÊNCIA DE TURMA 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 garde

relação com as atividades docentes, entendidas em caráter amplo e não restritas exclusivamente à atividade de ministrar aulas.

**33 - DAS FÉRIAS** - Nos termos da Constituição Federal (Artigo 7º, XVII), fica assegurado ao Docente 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 (Artigo 145 da CLT).

**Parágrafo único** – Para fins de base de cálculo do pagamento das férias, será levado em consideração a média salarial dos 12 (doze) meses que compõe o período aquisitivo do empregado.

**34 - FÉRIAS PROPORCIONAIS** - O Docente com menos de um ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, fará jus a férias proporcionais, desde que cumpra o aviso prévio, salvo se dele for dispensado pela Instituição de Ensino.

**35 - 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 apresentação de atestado médico, devendo as aulas faltadas serem repostas, sob pena de não serem abonadas.

**36 - FALTA POR MOTIVO DE GALA OU LUTO** - No caso de gala ou luto, as ausências legalmente permitidas aos Docentes, 9 (nove) dias, serão consideradas como de trabalho efetivo. Igualmente, em caso de luto, se ocorrer falecimento do cônjuge, do pai ou da mãe ou de filhos, companheiro(a) e dependente legal, assim declarados perante a previdência social.

**37 - ABONO DE FALTAS AO DOCENTE ESTUDANTE** - Ao Docente estudante, de comum acordo com a Instituição de Ensino, será concedido abono de faltas para prestação de provas e/ou exames escolares, no horário da realização das mesmas, devendo estas, serem comunicadas por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, bem como comprovadas mediante documento idôneo, fornecido pela entidade que realizar a respectiva prova ou exame.

**38 - ATESTADOS MÉDICOS** - Os atestados médicos, para efeito de justificativa de faltas ou afastamento do trabalho, para terem eficácia jurídica, excetuados os da Previdência Social, deverão ser vistados por médico da Instituição de Ensino, quando nela existente.

**Parágrafo único** – Haja vista as regras que serão implementadas pelo sistema e-social, os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, devem ser encaminhados ao empregador no prazo máximo de 24 (vinte e quatro horas) úteis após a sua emissão, podendo seu envio, desde que por forma que garanta sua efetiva entrega, ocorrer por qualquer meio eletrônico (e-mail, whatsapp, mensagem msg eletrônica) ao RH/Departamento Pessoal do empregador.

**39 - GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO** - Gozarão de garantia provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

a) por 30 (trinta) dias contados após o retorno ao serviço, para o Docente que ingressar na esfera de cobertura previdenciária (após o 15º 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 1 (um) ano imediatamente anterior à complementação do tempo para aposentadoria integral por tempo de contribuição, prevista no artigo 201 § 7º da CF/88, excluídas as hipóteses de aposentadoria proporcional previstas pela EC 20/98, desde que o Docente tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho na Instituição de Ensino, e tenha comprovado sua condição ao Empregador, por escrito, mediante protocolo até a data da eventual comunicação de dispensa, sob pena de perda do benefício;

c) Por 60 (sessenta) dias, ao Professor que se torne Pai, contados a partir do nascimento do seu filho ou do registro da adoção de criança menor de 15 (quinze) anos.

**Parágrafo Primeiro:** Os prazos relativos às garantias provisórias no emprego contidas nas letras "a" até "c" supra não serão cumulativos, não sendo aplicáveis, igualmente, aos contratos de trabalho por prazo determinado, tais como contratos de experiência, modulares a prazo pré-determinado, dentre outros. A contagem dos prazos em questão não será interrompida ou suspensa no período de recesso escolar.

**Parágrafo Segundo:** A comprovação da condição prevista no item "b" da presente cláusula deverá ser realizada através da apresentação de fotocópia do requerimento formulado ao INSS, descrevendo a espécie de aposentadoria solicitada e a contagem do tempo de contribuição reivindicado para efeitos de reconhecimento.

**Parágrafo Terceiro:** Deferido ou não o requerimento do Empregado pelo INSS, a garantia provisória no emprego jamais poderá ultrapassar o lapso temporal de 12 (doze) meses.

**Parágrafo Quarto:** A presente cláusula não será aplicável caso se verifique a inexistência de direito à aposentadoria nos termos da letra "b" supra, nos moldes oferecidos no documento entregue pelo Empregado ao Empregador.

**40 - GARANTIA PROVISÓRIA DA GESTANTE** - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, de Docente gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto.

**Parágrafo Primeiro** - No caso de adoção de criança com até seis meses de idade, a Professora terá direito aos mesmos benefícios do supra - citado, ou seja, garantia provisória no emprego por até 5 (cinco) meses após a data de adoção.

**Parágrafo Segundo** - No caso de adoção de criança de até 1 (um) ano de idade, a Professora terá direito a uma licença remunerada de 30 (trinta) dias, mediante a comprovação de tal fato perante a Instituição de Ensino, nos 30 (trinta) dias subsequentes à adoção.

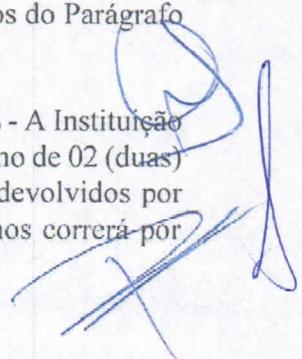
**Parágrafo Terceiro** - Em se tratando de adoção de menor entre 1 (um) ano e 6 (seis) anos de idade, a licença será de 15 (quinze) dias.

**41 - LICENÇA AMAMENTAÇÃO** - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a Professora terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

**Parágrafo Único** - Sendo da conveniência da Professora, respeitadas as necessidades do amamentando, poderá a mesma usufruir a integralidade dos referidos descansos especiais, no início ou no término da jornada.

**42 - CRECHES** - Nos termos do Artigo 389, Parágrafo 1.º da CLT, "os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, terão local apropriado onde sejam permitidas às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação". A exigência acima poderá ser suprida, nos termos do Parágrafo 2.º do artigo 389 da CLT.

**43- DO USO DO UNIFORME E EQUIPAMENTO - PROTEÇÃO INDIVIDUAL** - A Instituição de Ensino que exigir o uso de uniformes, fornecerá gratuitamente ao Professor o mínimo de 02 (duas) unidades ao ano, 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.



**44 - PRIMEIROS SOCORROS** - As Instituições de Ensino manterão equipamentos de primeiros socorros nos locais de trabalho.

**45 - DIA DO PROFESSOR** - Como Dia do Professor fica consagrado o dia 15 de outubro, cuja a comemoração dar-se-á com a dispensa nesse dia, sem prejuízo dos vencimentos, podendo ser negociado entre instituição de ensino e professores a alteração do referido dia comemorativo.

**46 - CURSOS MODULARES** - As Instituições de Ensino que instituírem nos cursos de pós-graduação, graduação (bacharelados e tecnológicos) e pós - médio, a sistemática de magistério no sistema modular, assim entendidos aqueles em que as disciplinas são ofertadas e realizadas de forma concentrada em determinado período do semestre letivo ou do ano letivo, poderão, mediante documento escrito, sob pena de invalidade, efetivar a contratação dos profissionais docentes, segundo os seguintes critérios:

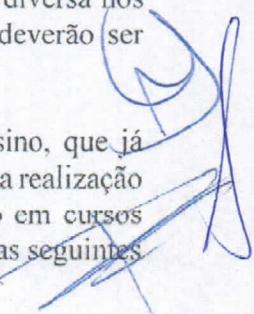
**Parágrafo Primeiro** - Para Profissionais extra quadro, ao teor do artigo 443, parágrafo 2.º, letra "a", da CLT, poderão ser firmados contratos por prazo determinado, com vigência máxima, cada um, de 90 (noventa) dias, até o limite de 2 (duas) contratações anuais, respeitadas as seguintes diretrizes:

- I - Nos referidos contratos a forma de cálculo da remuneração será por hora-aula, tendo periodicidade de pagamento mensal;
- II - O pagamento de férias, adicional de 1/3 sobre férias e décimo terceiro salário será realizado nos mesmos moldes dos demais contratos por prazo determinado, sendo devidas tais parcelas sempre que a contratação ultrapassar 14 (quatorze dias);
- III - O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, será devido nos mesmos moldes dos demais contratos de trabalho, devendo realizar-se o depósito de valor correspondente a 8% (oito por cento) incidentes sobre a remuneração do profissional docente;
- IV - Ao final de cada contrato deverá ser realizado o pagamento de uma indenização por tempo de serviço em valor correspondente a 1,35% (um vírgula trinta e cinco por cento) do total das remunerações pagas ao profissional docente durante a vigência do referido contrato, o qual não se integra ao salário para nenhum efeito legal;
- V - O contrato extingue-se pelo decurso natural de sua execução, aplicando-se as normas previstas na CLT, no tocante aos contratos por prazo determinado, para efeitos de rescisão;
- VI - O documento escrito referido no caput deverá prever a carga horária a ser desenvolvida no respectivo contrato, sob pena de invalidade da sistemática permitida;

**Parágrafo Segundo** - Para profissionais extra quadro, ou profissionais já pertencentes aos quadros da Instituição de Ensino, mas que passem a trabalhar apenas no sistema modular, poderão ser firmados contratos por prazo indeterminado (ou aditivos, conforme o caso), ao teor das normas celetárias, com pré fixação da carga horária total por período letivo (ano ou semestre) a ser desenvolvida, nos termos do artigo 59, parágrafo 2.º da CLT, respeitadas, ainda, as seguintes diretrizes:

- I - A Instituição de Ensino obrigatoriamente deverá avençar, previamente, em documento escrito, a carga horária a ser desenvolvida a cada período letivo (ano ou semestre), sob pena de invalidade da sistemática permitida na presente cláusula;
- II - A carga horária de cada período letivo (ano ou semestre) será dividida pelo número de meses nele compreendidos (12 meses ou 6 meses), e paga mensalmente pela média aritmética respectiva;
- III - Em caso de eventual majoração da carga horária média definida no contrato, a Instituição de Ensino pagará, no mês de sua ocorrência, as aulas adicionais realizadas, fazendo-as constar sob rubrica diversa nos holerites de pagamento, desde que não excedam os limites previstos em lei, quando deverão ser remuneradas como horas extras;

**Parágrafo Terceiro** - Para Profissionais pertencentes ao quadro da Instituição de Ensino, que já possuam contrato de trabalho por prazo indeterminado firmado com esta, fica possibilitada a realização de trabalho em regime misto, com a majoração de sua carga horária para o magistério em cursos modulares, com possibilidade de posterior redução após o seu término, observadas, ainda as seguintes



diretrizes:

I - As horas excedentes ao contrato normal serão pagas no mês de sua ocorrência, fazendo-as constar sobre rubrica diversa nos holerites de pagamento;

II - A sistemática supra não validará trabalho acima dos limites previstos em lei, quando deverão ser remuneradas como horas extras;

**Parágrafo Quarto** - Os Estabelecimentos de Ensino deverão fornecer aos docentes, no ato da assinatura, obrigatoriamente, cópia dos contratos firmados segundo a sistemática descrita na presente cláusula.

**47 – CALENDÁRIO E RECESSO ESCOLAR** - Durante o período de recesso escolar, faz jus o Professor ao mesmo salário do período de aulas.

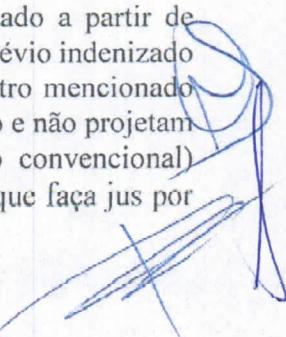
Nos termos e para fins trabalhistas, especialmente no que pertine à interpretação do art. 322 e seus parágrafos da CLT, estipulam as partes as seguintes premissas:

- 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, perasse 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 23/12/2024 até 29/02/2025, 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 f de 2024, ou ainda na hipótese da não existência para o 1.º semestre de 2025 (ou ano letivo de 2025) 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 2024 até o início do ano letivo 2025;
- b) Indenização convencional - dispensas sem justa causa ocorridas a partir de 23 de fevereiro de 2025 até 30 de abril de 2025, independentemente do período da sua duração e não se incluindo na hipótese, aqueles que receberem aviso prévio indenizado em data anterior a 23 de fevereiro de 2025, e cuja projeção trabalhada ou indenizada ingresse no período declinado;
- c) Indenização adicional (indenização do trintídio que antecede a data base – dispensa sem justa causa ocorrida a partir de 23 de dezembro de 2024 até de 28 de fevereiro de 2025);

**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.

**48- DANOS** O Professor poderá sofrer desconto de seus salários se causar danos, por dolo ou culpa, ao estabelecimento ou a recursos didáticos sob sua responsabilidade (desde que devidamente registrada a entrega ao mesmo), nos termos do artigo 462, parágrafo primeiro da CLT.”

**49- RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO** - Será devida ao Professor 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.

**50 - AVISO PRÉVIO** - O aviso prévio devido pelo Empregador ao Professor será de 30 (trinta) dias, nos termos do artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988. Para efeitos de aplicação do aviso prévio devido pelo Empregador ao Professor, 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 primeiro** - Para efeitos de aplicação da indenização adicional prevista na legislação de regência, considerar-se-á protegida e abrangida a situação do Professor que for avisado ou receber aviso prévio a partir de 23 de fevereiro de 2025 até 30 de abril de 2025, independentemente do período da sua duração e não se incluindo na hipótese, aqueles que receberem aviso prévio indenizado em data anterior a 23 de fevereiro de 2025, e cuja projeção trabalhada ou indenizada ingresse no período declinado.

**Parágrafo segundo** - Para fins de interpretação da regulamentação existente sobre extinções de contrato de trabalho “por mútuo acordo”, na forma do artigo 484-A, acordam as partes que a mesma não é considerada como hipótese de violação de qualquer espécie de garantia de emprego ou estabilidade, não gerando qualquer espécie de indenização ou compensação pecuniária para além daquela prevista na legislação de regência, salvo acordo entre as partes, nos limites inscritos no art. 444 da CLT.

**Parágrafo terceiro** - Em que pese a ausência de obrigatoriedade de homologação de extinções contratuais junto à entidade sindical, na hipótese do parágrafo precedente, e caso a extinção se refira a professor que detenha garantia de emprego por qualquer modalidade, acordam as partes que a homologação dessa extinção contratual será efetivada junto à entidade sindical.

#### **51 - RESCISÃO CONTRATUAL (MAIOR REMUNERAÇÃO)**

Para fins de base de cálculo do pagamento das verbas rescisórias, será levado em consideração a média salarial dos últimos 12 (doze) meses que antecederam o mês de concessão do aviso prévio (seu início, trabalhado ou indenizado).

**52 - PRAZO PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO** - Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho, todos os direitos dele decorrentes serão pagos pelas Instituições de Ensino, inclusive saldo de salário, nos prazos e cominações estabelecidos no Parágrafo 6, do Artigo 477 da CLT, alterado pela Lei n.º 7.855, sem prejuízo da penalidade prevista nesta Convenção.

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

**Parágrafo Segundo** - No mesmo prazo deverá a Instituição de Ensino conceder baixa na CTPS do Professor.

#### **53 – SINPROFOZ - FUNDO DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL EMERGENCIAL, APRIMORAMENTO PROFISSIONAL E ASSISTÊNCIA SOCIAL**

Por mútuo consentimento das partes convenientes fica ajustado que as instituições de ensino contribuirão ao sindicato profissional com a importância equivalente a 2% (dois por cento) de um salário de cada professor da instituição de ensino, tomado como base de cálculo o valor devido em maio/2024, cujo recolhimento deverá ocorrer no dia 20 de setembro de 2024.

**Parágrafo primeiro** – Com os recursos indicados na presente cláusula a entidade sindical dos professores promoverá assistência social e formação profissional aos integrantes da categoria, bem como o desenvolvimento das negociações sindicais individuais e coletivas, além do atendimento colaborativo às solicitações do MPT e Auditoria Fiscal do Trabalho, entre outros órgãos da Administração Pública.

**Parágrafo segundo** – A entidade sindical se compromete, igualmente, a realizar homologações de contrato de trabalho sem custo para as instituições de ensino em geral, caso estas assim demonstrem interesse de assim proceder, realizando no mesmo sentido o atendimento da educação em geral.

**Parágrafo terceiro** – Tendo em vista o caráter eminentemente excepcional desta previsão, as disposições contidas nesta cláusula são compreendidas apenas durante a vigência da convenção, não assegurando quaisquer direitos individuais ou coletivos a qualquer título.

**Parágrafo quarto** – Ficam isentas do pagamento da contribuição prevista na presente cláusula as instituições

de ensino que possuam um número total de trabalhadores (levando-se em consideração aqui todos os empregados, independentemente da função que realizem) igual ou inferior 50 (cinquenta), aferidos no dia 1º de maio de 2024. Para fins da presente cláusula serão somados o número de trabalhadores existentes entre matriz e filial e entre instituições de ensino componentes do mesmo grupo econômico.

**Parágrafo quinto** – O Sindicato profissional fornecerá os dados bancários e/ou link para preenchimento e emissão do boleto respectivo para que cada instituição de ensino realize o competente pagamento.

**54 - MENSALIDADES E DESCONTOS AO SINDICATO** - As Instituições de Ensino não obstarão a sindicalização de seus Professores, 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 a entidade Sindical até o dia 12 (doze) do mês subsequente ao que deu origem ao desconto, sob pena de, não o fazendo neste prazo, incorrerem na atualização em UFIR ou pelo índice que venha substituí-la. O Sindicato Profissional fornecerá os impressos próprios para este recolhimento em época oportuna e caso não o faça não haverá incidência de atualização monetária nos valores a serem recolhidos.

**Parágrafo Primeiro** - Os salários dos dirigentes sindicais, quando estes tenham sido requisitados pelo Sinprofoz, continuarão sendo pagos pelo estabelecimento de ensino, que será resarcido pelo Sinprofoz, inclusive os encargos sociais, férias, 13º salário e demais incidências legais, até 05 (cinco) dias após a comunicação do pagamento de seus respectivos valores.

**Parágrafo Segundo** - Findo este prazo, será devida ao estabelecimento uma multa de 0,5% (cinquenta centésimos de inteiro) ao dia por dia de atraso até o 6º (sexto) dia. A partir do 7º (sétimo) dia, a multa devida terá valor fixo equivalente a 5% (cinco por cento). Caso a inadimplência permaneça por um período superior a 60 (sessenta) dias o licenciamento do dirigente sindical será cancelado somente sendo restabelecido no momento da regularização das pendências.

**55 - PUBLICAÇÕES SINDICAIS** - As Instituições de Ensino permitirão que a entidade Sindical Profissional afixe em quadro próprio, acessível aos Docentes, suas notas e publicações oficiais relativas a promoções e atividades, exceto as de cunho político-partidário, mediante visto do Empregador o qual deverá obedecer a cláusula como posta.

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

**57 -DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA** - As Instituições de Ensino manterão exemplar do texto desta, na Sala dos Professores de cada unidade de ensino, à disposição dos Docentes, ou no quadro de editais para consulta.

**58 - COMISSÃO PARITÁRIA** - Fixam as partes desde já que as negociações para a fixação do próximo instrumento coletivo deverão, preferencialmente, ser iniciadas com antecedência mínima de 90 (noventa) dias em relação ao vencimento do presente instrumento.

**59 -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 10% (dez por cento) do maior piso salarial da categoria, por cláusula infringida, em favor da parte prejudicada.

**60 - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO** - Fica autorizada a contratação de Professores por prazo determinado, na forma estabelecida pela Lei n.º 9.601/98 e Decreto n.º 2.490/98.

**Parágrafo primeiro** - No caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho, por iniciativa do

empregador, será devido ao empregado, uma indenização correspondente a 20% (vinte por cento) dos salários que teria direito até o término do contrato de trabalho.

**Parágrafo segundo** - No caso de rescisão antecipada por iniciativa do empregado, será devido ao empregador uma indenização correspondente a 15% (quinze por cento) dos salários que aquele teria direito até o término do contrato de trabalho, autorizando-se desde já o abatimento deste valor na rescisão contratual.

**Parágrafo terceiro** - Em caso de descumprimento desta cláusula, importará na multa equivalente a 5% (cinco por cento) do maior piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo quarto** - Os Empregados admitidos nesta modalidade de contrato, receberão 2% (dois por cento) do salário a título de indenização, referida pelo artigo 2.º parágrafo único da Lei n.º 9.601/98, a serem depositados na Caixa Econômica Federal, podendo ser sacado ao término do contrato.

**Parágrafo quinto** - O empregador depositará 4% (quatro por cento) do salário mensal, a título de indenização a favor do empregado em estabelecimento bancário podendo o empregado sacar de 3 em 3 meses, e/ou no término do contrato.

**Parágrafo sexto** - As partes poderão prorrogar o contrato por até 02 (duas) vezes, e o tempo de prorrogação poderá variar quanto a sua duração, independentemente do prazo pelo qual tenha sido inicialmente contratado o empregado, desde que não ultrapassado o prazo máximo de dois anos, contados a partir da primeira contratação.

**61 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS** - Nos termos da *Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2001, artigo 2º, inciso II*, fica desde já firmada a autorização coletiva para que as Instituições de Ensino estabeleçam programas de Participação nos Lucros e/ou Participação nos Resultados, mediante documento escrito e com ampla divulgação aos empregados envolvidos e protocolo junto ao Sinprofoz.

**62 - CURSOS LIVRES:** são atividades que não dependem de autorização dos Conselhos Federais, Estaduais ou Municipais de Educação para funcionamento, eis que não integram os sistemas de educação escolar, definidos no art. 16, 17 e 18, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (nº 9.394/1996) sendo que o Professor de Curso Livre será entendido como sendo o profissional habilitado conforme a legislação pertinente, cuja atividade não integre a disciplina de educação regular, como componente curricular da educação básica, tratando-se de exceção à regra do art. 13 da Lei 9.394/96, bem como art. 317 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - Os profissionais de cursos livres são divididos em duas atividades:

- a. - Instrutor: o empregado responsável pela orientação e/ou transmissão de conhecimentos aos usuários dos serviços de ensino livre;
- b. - Professor: o empregado responsável pela orientação e/ou transmissão de conhecimentos aos usuários dos serviços de ensino livre que tiver concluído o curso superior na área de ensino.

**Parágrafo Segundo** - Para efeitos de trabalho em cursos livres considera-se como hora-aula o trabalho realizado com duração de 60 (sessenta) minutos. A duração da hora-aula poderá ser inferior ao limite retro definido, hipótese em que a remuneração correspondente será reduzida na mesma proporção.

**Parágrafo Terceiro** - Após quatro aulas consecutivas, assim consideradas de 60 (sessenta) minutos cada uma, é obrigatória a concessão de descanso mediante intervalo com duração mínima de 15 (quinze) minutos, não cabendo qualquer remuneração pelo referido intervalo.

I - Jornada de Trabalho: O instrutor e o professor serão contratados por hora de trabalho ou por jornada semanal de trabalho de 30hs (trinta horas) ou de 40hs (quarenta horas) horas, observada a remuneração

específica tratada neste instrumento para cada forma de contratação.

**Parágrafo Quarto** - O intervalo de que trata a cláusula anterior descharacteriza a consecutividade da aula subsequente.

**Parágrafo Quinto** - Não ministrando aulas a alunos, mas tão somente ficando a disposição em determinado horário de trabalho, a fim de orientação a educando, não se aplica sistemática de hora aula, sendo que nessa hipótese o professor, terá jornada base máxima de 22h e 30min. (vinte e duas e trinta minutos) horas semanais por turno.

**Parágrafo Sexto** - Na sistemática de trabalho dos cursos livres os cargos são subdivididos em: Instrutor e Professor com jornada semanal de trabalho de 30hs (trinta horas) e de 40hs (quarenta horas) horas semanais, Professor e Instrutor hora aula (anexo I).

**Parágrafo Sétimo** - Aos valores relativos a hora-aula deverão ser acrescidos o descanso semanal remunerado (1/6) e Hora Atividade (12%), para integralização do piso salarial respectivo (anexo I).

**Parágrafo Oitavo** - Tendo em vista que os Curso Livre não integram o sistema de educação escolar definido na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei 9.394/1996), não se aplicam aos mesmos as regras protetivas relativas ao recesso escolar.

**63 - DESCONTO PLANO DE ASSISTENCIA À SAÚDE** - O empregador fica autorizado a descontar do salário do empregado, que ao mesmos tenha aderido ou contratado voluntariamente os prêmios e contribuições, mensalidades, custeio ou pagamentos devidos por Assistência Médica e Laboratorial conveniada (UNIMED e similares) para Seguro Saúde, Seguro de Vida em Grupo e por Acidentes Pessoais, para a Associação dos empregados, de financiamento de tratamento odontológico, empréstimos pessoais contratados junto a Associação de empregados, Caixas Econômicas, bancos ou cooperativas de crédito, custo de refeições, despesas resultantes do uso de telefone, aluguel de residência e por dano causado pelo empregado decorrente de culpa ou dolo. Ficam as instituições de ensino autorizadas a firmar Convênios Coletivos com Plano de Saúde podendo descontar na folha de pagamentos o valor da mensalidade de cada professor que assim desejar o convenio.

#### **64 – ACORDOS – LEI 14.020/2020 e MP 1045/2021**

As partes estipulam que para as finalidades inscritas na Lei 14.020/2020 e MP 1045/2021, fica 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.

#### **65 - 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 dos 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.

#### **66 - 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 de 1 (um) a 3 (três) meses e conforme seguintes condições:

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

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 dependências 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.

**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.

**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).

Tendo em vista as considerações estabelecidas no preâmbulo fica autorizada a alteração do contrato de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento, a partir de sua assinatura, relativamente às suas cargas horárias e salários, limitada a 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo primeiro:** A empresa deverá garantir que a redução salarial se efetivará respeitando a proporção da redução de carga horária efetivada e os limites estabelecidos no caput.

**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, sendo que os sindicatos acompanharão a situação de emergência atualmente existente para em novo instrumento aditivo deliberarem sobre o retorno à situação contratual que vigia anteriormente à pandemia.

## 68 - 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, inclusive relativamente a férias com período aquisitivo em curso, 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.

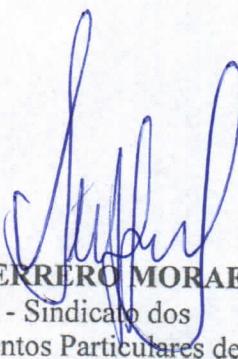
**Parágrafo único** - A redução dos prazos aqui acordada perdurará por tempo indeterminado, sendo que os sindicatos acompanharão a situação de emergência atualmente existente para em novo instrumento aditivo deliberarem sobre o retorno à situação contratual que vigia anteriormente à pandemia.

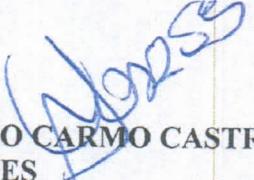
## 69 - RESCISÕES CONTRATUAIS

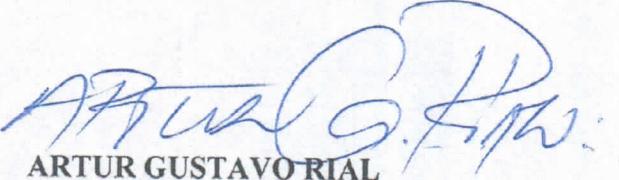
Nos termos do art. 7º, inciso VI e XXVI da Constituição Federal de 1988, e tendo em vista as disposições contida na MP 936/2020 e na Lei 14.020/2020, acordam as partes a possibilidade de realização de rescisões contratuais sem justa causa e pagamento de verbas rescisórias em condições especiais, enquanto perdure o estado de calamidade pública, desde que respeitadas as seguintes diretrizes:

- a) a empresa deverá pagar a integralidade das verbas rescisórias previstas no ordenamento jurídico;
- b) o pagamento das verbas rescisórias poderá ocorrer em até 5 (cinco) parcelas iguais e sucessivas, sendo a primeira em até 10 (dez) dias após a rescisão do contrato;
- c) caso a empresa se valha destas condições especiais de pagamento de verbas rescisórias será assegurado ao empregado que teve seu contrato rescindido o direito de preferência em futura contratação que venha eventualmente a ser realizada pela empresa para preenchimento de vaga na mesma função anteriormente desempenhada por esse empregado;
- d) para efetivação da garantia prevista na letra "c" a empresa formulará ao ex-empregado, em momento futuro, caso surja a vaga e eventualmente esta volte a contratar, a oferta dessa vaga, na forma escrita, tendo este ex-empregado o prazo de 48 (quarenta e oito) horas após sua notificação para aceita-la ou não, considerando-se seu silêncio uma recusa da oferta de emprego;
- e) Nas rescisões operadas segundo as diretrizes estipuladas nesta cláusula e em virtude das condições excepcionalíssimas que as fundamentam, a empresa estará liberada do pagamento das multas previstas no art. 10, § 1º, da MP 936/2020 e no art. 10, § 1º, da Lei 14.020/2020.

Foz do Iguaçu, 30 de Agosto de 2024.

  
**SÉRGIO HERRERO MORAES**  
**SINEPE/PR** - Sindicato dos  
Estabelecimentos Particulares de Ensino  
do Estado do Paraná

  
**MARIO CARMO CASTRO DA SILVA**  
**SOARES**  
**SINPROFOZ** - Sindicato dos Professores  
de Ensino Superior e Escolas Particulares  
da Região de Foz do Iguaçu Paraná

  
**ARTUR GUSTAVO RIAL**  
Diretor-Presidente  
Sinepe/PR – Regional Cataratas

**PISO SALARIAL**  
**(ANEXO I)**

<b>Educação Infantil - Professor Regente</b>	R\$	<b>1.009,80</b>	Por mês
<b>1.º ao 5º Ano do Ensino Fundamental – Professor Regente.</b>	R\$	<b>1.028,84</b>	Por mês
<b>Educação Infantil - Professor Não Regente.</b>	R\$	<b>12,47</b>	P/hora aula
<b>1.º ao 5º Ano do Ensino Fundamental – Professor Não Regente.</b>	R\$	<b>12,68</b>	P/hora aula
<b>6.º ao 9º Ano do Ensino Fundamental.</b>	R\$	<b>15,02</b>	P/hora aula
<b>Ensino Médio</b>	R\$	<b>17,55</b>	P/hora aula
<b>Cursos Livres:</b> <b>Instrutor – 30 horas por semana</b>	R\$	<b>1.228,46</b>	P/mês
<b>Cursos Livres:</b> <b>Professor – 30 horas por semana</b>	R\$	<b>1.530,93</b>	P/mês
<b>Cursos Livres:</b> <b>Instrutor – 40 horas por semana</b>	R\$	<b>1.637,92</b>	P/mês
<b>Cursos Livres:</b> <b>Professor – 40 horas por semana</b>	R\$	<b>2.041,26</b>	P/mês
<b>Cursos Livres: Instrutor</b>	R\$	<b>12,47</b>	P/hora aula
<b>Cursos Livres: Professor hora/aula</b>	R\$	<b>17,55</b>	P/hora aula
<b>Educação Superior – EAD</b>	R\$	<b>27,91</b>	P/hora aula
<b>Educação Superior – Graduado</b>	R\$	<b>27,91</b>	P/hora aula
<b>Educação Superior – Especialista</b>	R\$	<b>27,91</b>	P/hora aula
<b>Educação Superior – Mestre</b>	R\$	<b>36,76</b>	P/hora aula
<b>Educação Superior – Doutor</b>	R\$	<b>43,33</b>	P/hora aula
<b>Educação Superior – Pós Doutor</b>	R\$	<b>45,26</b>	P/hora aula

Aos supracitados valores deverão ser acrescidos cumulativamente descanso semanal remunerado (1/6) + 12% de hora-atividade, para integralização do piso salarial respectivo, conforme tabela abaixo:

Categoria	A	B	C	TOTAL
	Salário-Base	D.S.R 1/6 de A	H. Atividade 12% de A + B	A + B + C
<b>Educação Infantil – Professor Regente.</b>	<b>1.009,80</b>	<b>168,30</b>	<b>141,37</b>	<b>1.319,47</b>
<b>1.º ao º Ano do Ensino Fundamental – Professor Regente.</b>	<b>1.028,84</b>	<b>171,47</b>	<b>144,04</b>	<b>1.344,35</b>
<b>Educação Infantil - Professor Não Regente</b>	<b>12,47</b>	<b>2,08</b>	<b>1,74</b>	<b>16,29</b>
<b>1.º ao º Ano do Ensino Fundamental – Professor Não Regente.</b>	<b>12,68</b>	<b>2,12</b>	<b>1,77</b>	<b>16,57</b>
<b>6.º ao º Ano do Ensino Fundamental.</b>	<b>15,02</b>	<b>2,51</b>	<b>2,10</b>	<b>19,63</b>
<b>Ensino Médio</b>	<b>17,55</b>	<b>2,92</b>	<b>2,46</b>	<b>22,93</b>
<b>Cursos Livres:</b>				
<b>Instrutor – 30 horas por semana</b>	<b>1.228,46</b>	<b>204,74</b>	<b>171,98</b>	<b>1.605,18</b>
<b>Cursos Livres:</b>				
<b>Professor – 30 horas por semana</b>	<b>1.530,93</b>	<b>255,15</b>	<b>214,33</b>	<b>2.000,41</b>
<b>Cursos Livres:</b>				
<b>Instrutor – 40 horas por semana</b>	<b>1.637,92</b>	<b>272,99</b>	<b>229,30</b>	<b>2.140,21</b>
<b>Cursos Livres:</b>				
<b>Professor – 40 horas por semana</b>	<b>2.041,26</b>	<b>340,21</b>	<b>285,77</b>	<b>2.667,24</b>
<b>Cursos Livres:</b>				
<b>Instrutor</b>	<b>12,47</b>	<b>2,08</b>	<b>1,74</b>	<b>16,29</b>
<b>Cursos Livres:</b>				
<b>Professor hora/aula</b>	<b>17,55</b>	<b>2,92</b>	<b>2,46</b>	<b>22,93</b>
<b>Ensino Superior – EAD</b>	<b>27,91</b>	<b>4,65</b>	<b>3,91</b>	<b>36,47</b>
<b>Ensino Superior – Graduado</b>	<b>27,91</b>	<b>4,65</b>	<b>3,91</b>	<b>36,47</b>
<b>Ensino Superior – Especialista</b>	<b>27,91</b>	<b>4,65</b>	<b>3,91</b>	<b>36,47</b>
<b>Ensino Superior – Mestre</b>	<b>36,76</b>	<b>6,13</b>	<b>5,15</b>	<b>48,04</b>
<b>Ensino Superior – Doutor</b>	<b>43,33</b>	<b>7,22</b>	<b>6,07</b>	<b>56,62</b>
<b>Ensino Superior - Pós Doutor</b>	<b>45,26</b>	<b>7,54</b>	<b>6,33</b>	<b>59,13</b>



**ANEXOS II**  
**ANEXO I - REGRAS PARA BANCO DE HORAS E MODELO**

**1<sup>a</sup> - VIGÊNCIA** O regime de BANCO DE HORAS poderá ter vigência de até 01 (um) ano.

**Parágrafo Único** - Após o período mencionado no caput, ou outro menor determinado pelo empregador, a instituição de ensino liquidará os haveres do Banco de Horas, reiniciando-se a contagem para um novo período de 01 (um) ano, nos mesmos termos.

**2<sup>a</sup> - OBJETO** O excesso de horas de trabalho de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período de 01 (um) ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas e nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

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

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

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

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

**5<sup>a</sup> - PRAZO E FORMA DE COMPENSAÇÃO** As horas incluídas no BANCO DE HORAS, inclusive frações, observada disposição da cláusula 2<sup>a</sup> do presente regulamento, deverão ser objeto de compensação dentro do prazo de 01 (um) ano, sendo que somente após a efetiva compensação ou pagamento como extraordinárias do saldo eventualmente remanescente, poderá ser reiniciado novo BANCO DE HORAS.

**Parágrafo Primeiro** - A compensação de que trata esta cláusula deverá ser realizada em dia normal de trabalho, ficando a critério do empregador a escolha do dia ou dos dias em que se processará a compensação, como meio de dinamização do sistema ora criado, devendo, no entanto, notificar o empregado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas ao início da compensação.

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

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

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

**Parágrafo Quinto** - Para efeitos de acumulação de horas crédito em favor do empregado fica estipulado o limite (teto) de 120 (cento e vinte) horas. Na hipótese do empregado já ter acumulado o número de horas crédito

anteriormente mencionado ficará vedada à Instituição de Ensino continuar a acumulação, devendo pagar como horas extras as eventualmente realizadas a partir do atingimento do teto.

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

**7<sup>a</sup> – CONTROLE** - A Empresa disponibilizará informação aos empregados relativamente ao saldo de horas de que dispõe no sistema de BANCO DE HORAS, seja a CRÉDITO, seja a DÉBITO.

**Parágrafo Único** – Para aferição das horas CRÉDITO e DÉBITO retro referidas a empresa manterá sistema de controle de ponto, nos moldes aceitos pela legislação vigente (mecânico, eletrônico ou manual), no qual deverá ser registrada/anotada a jornada de trabalho desenvolvida por cada empregado.

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

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

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

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

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

**9<sup>a</sup> – DESLIGAMENTO** Ocorrendo o término da relação de emprego as horas, inclusive as respectivas frações, constantes do sistema de BANCO DE HORAS, lançadas a CRÉDITO ou a DÉBITO, serão compostas na seguinte forma:

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

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