

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003277/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/11/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR053309/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.107605/2022-10  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/11/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS ESTAB PART DE ENSINO DO NOROESTE DO ESTADO PR, CNPJ n. 85.447.290/0001-79, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND DOS TRABALHADORES EM ESTAB DE ENSINO DE MARINGÁ, CNPJ n. 78.846.250/0001-34, neste ato representado(a) por seu ;

celebram 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 2021 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino, plano da CNTEEC,**, com abrangência territorial em **Maringá/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**  
**PISO SALARIAL**

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

A) Para o período de 2021-2022: os pisos salariais ficam estabelecidos conforme a tabela abaixo:

CATEGORIA	SALÁRIO	DSR	H.A	TOTAL
	BASE			
<b>EDUCAÇÃO INFANTIL</b>	<b>2021</b>			
a) Prof. Regente Mensalista - Mat. e Educ. Infantil	R\$ 987,93	R\$ 184,41	R\$ 118,55	R\$ 1.290,90
b) Prof. Regente Horista	R\$ 12,07	R\$ 2,25	R\$ 1,45	R\$ 15,77
c) Auxiliar de Classe I	R\$ 1.255,30			R\$ 1.255,30
d) Auxiliar de Classe II	R\$ 1.255,30			R\$ 1.255,30
<b>HORA PROJETO – EDUCAÇÃO INFANTIL</b>				
Hora- projeto - Professor de Educação Infantil	R\$ 12,07	R\$ 2,01		R\$ 14,08
<b>ENSINO FUNDAMENTAL</b>				
a) Prof. Regente Mensalista -anos iniciais	R\$ 996,67	R\$ 186,05	R\$ 119,60	R\$ 1.302,32
b) Prof. Regente Horista - anos iniciais	R\$ 12,22	R\$ 2,28	R\$ 1,47	R\$ 15,97
c) Prof. Regente Horista - anos finais	R\$ 14,47	R\$ 2,70	R\$ 1,74	R\$ 18,91
<b>HORA PROJETO – ENSINO FUNDAMENTAL</b>				
a) Hora- projeto Prof. Regente - anos iniciais	R\$ 12,22	R\$ 2,04		R\$ 14,26
b) Hora- projeto Prof. Regente – anos finais	R\$ 14,47	R\$ 2,41		R\$ 16,88
<b>ENSINO MÉDIO E PÓS-MÉDIO</b>				
a) Professor Horista	R\$ 16,77	R\$ 3,13	R\$ 2,01	R\$ 21,92
b) Professor Horista Profissionalizante pós-médio	R\$ 21,59	R\$ 4,03	R\$ 2,59	R\$ 28,22
<b>HORA PROJETO – ENSINO MÉDIO E PÓS-MÉDIO</b>				
Hora- projeto Professor Horista - Ensino Médio	R\$ 16,77	R\$ 2,80		R\$ 19,57
Hora- projeto Professor Horista Profissionalizante Pós Médio	R\$ 21,58	R\$ 3,60		R\$ 25,18
<b>EDUCAÇÃO SUPERIOR</b>				
a) Prof. de Educação Superior - Horista	R\$ 26,48	R\$ 4,94	R\$ 3,18	R\$ 34,60
b) Prof. Mensalista de Educação Superior - T10	R\$ 985,00			R\$ 985,00
c) Prof. Mensalista de Educação Superior - T20	R\$ 1.898,51			R\$ 1.898,51

d) Prof. Mensalista de Educação Superior - T40	R\$ 3.725,55			R\$ 3.725,55
e) Prof. Educação a Distância Superior – T10	R\$ 985,00			R\$ 985,00
<b>HORA PROJETO – EDUCAÇÃO SUPERIOR</b>				
Hora- projeto - Prof. de Educação Superior - Horista	R\$ 26,48	R\$ 4,41		R\$ 30,89
<b>ADMINISTRAÇÃO</b>				
a) Aux. de Adm. Escolar	R\$ 1.255,30			R\$ 1.255,30
b) Aux. De Serviços Gerais	R\$ 1.255,30			R\$ 1.255,30

B) Para o período de 2022-2023: os pisos salariais ficam estabelecidos conforme a tabela abaixo:

CATEGORIA	SALÁRIO BASE	DSR	H.A	TOTAL
<b>EDUCAÇÃO INFANTIL</b>				
a) Prof. Regente Mensalista - Mat. e Educ. Infantil	R\$ 1.111,33	R\$ 207,45	R\$ 133,36	R\$ 1.452,13
b) Prof. Regente Horista	R\$ 13,58	R\$ 2,53	R\$ 1,63	R\$ 17,74
c) Auxiliar de Classe I	R\$ 1.458,43			R\$ 1.458,43
d) Auxiliar de Classe II	R\$ 1.458,43			R\$ 1.458,43
<b>HORA PROJETO – EDUCAÇÃO INFANTIL</b>				
Hora- projeto - Professor de Educação Infantil	R\$ 13,58	R\$ 2,26		R\$ 15,84
<b>ENSINO FUNDAMENTAL</b>				
a) Prof. Regente Mensalista -anos iniciais	R\$ 1.121,15	R\$ 209,28	R\$ 134,54	R\$ 1.464,98
b) Prof. Regente Horista - anos iniciais	R\$ 13,75	R\$ 2,57	R\$ 1,65	R\$ 17,97
c) Prof. Regente Horista - anos finais	R\$ 16,28	R\$ 3,04	R\$ 1,95	R\$ 21,27
<b>HORA PROJETO – ENSINO FUNDAMENTAL</b>				
a) Hora- projeto Prof. Regente - anos iniciais	R\$ 13,75	R\$ 2,57		R\$ 14,67
b) Hora- projeto Prof. Regente – anos finais	R\$ 16,28	R\$ 3,04		R\$ 19,32
<b>ENSINO MÉDIO E PÓS-MÉDIO</b>				
a) Professor Horista	R\$ 18,87	R\$ 3,52	R\$ 2,26	R\$ 24,65
b) Professor Horista Profissionalizante pós-médio	R\$ 24,29	R\$ 4,53	R\$ 2,91	R\$ 31,74
<b>HORA PROJETO – ENSINO MÉDIO E PÓS-MÉDIO</b>				
Hora- projeto Professor Horista - Ensino Médio	R\$ 18,87	R\$ 3,14		R\$ 22,01
Hora- projeto Professor Horista Profissionalizante Pós Médio	R\$ 24,28	R\$ 4,05		R\$ 28,32
<b>EDUCAÇÃO SUPERIOR</b>				
a) Prof. de Educação Superior - Horista	R\$ 29,78	R\$ 5,56	R\$ 3,57	R\$ 38,92
b) Prof. Mensalista de Educação Superior - T10	R\$ 1.108,02			R\$ 1.108,02
c) Prof. Mensalista de Educação Superior - T20	R\$ 2.135,64			R\$ 2.135,64
d) Prof. Mensalista de Educação Superior - T40	R\$ 4.190,87			R\$ 4.190,87
e) Prof. Educação a Distância Superior – T10	R\$ 1.108,02			R\$ 1.108,02
<b>HORA PROJETO – EDUCAÇÃO SUPERIOR</b>				

<b>Hora- projeto - Prof. de Educação Superior - Horista</b>	R\$ 29,78	R\$ 4,96	R\$ 34,75
<b>ADMINISTRAÇÃO</b>			
<b>a) Aux. de Adm. Escolar</b>	R\$ 1.458,43		R\$ 1.458,43
<b>b) Aux. De Serviços Gerais</b>	R\$ 1.458,43		R\$ 1.458,43

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Para os fins dispostos nesta Convenção Coletiva, consideram-se como:

a) *Anos Iniciais* do ensino fundamental o grupo de 1ª a 5ª séries, e, *Anos Finais*, deste mesmo nível de ensino, o grupo da 6ª a 9ª séries, nos termos da Deliberação CEE/PR n. 03/06 e seguintes, relativas ao assunto;

b) *Cursos profissionalizantes pós-médios*, aqueles prescritos na Deliberação CEE/PR n. 02/2000, art. 5º, II.

c) Os pisos salariais descritos nos itens "Educação Infantil", alínea "a" e "Ensino Fundamental", alínea "a" correspondem à jornada de trabalho de meio período prevista na cláusula 35, parágrafo primeiro, desta convenção coletiva de trabalho

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES SALARIAIS - 2021-2022 E 2022-2023

**A) Para o período de 2021-2022**, fica concedido reajuste de 5% (Cinco por cento) incidente sobre o salário contratual vigente em 01/05/2020.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica assegurado aos Estabelecimentos Particulares de Ensino que tenham concedido antecipações salariais espontâneas, anotadas ou não como compensáveis, durante o período de 01/05/2020 até 30/04/2021, a compensação do fixado no *caput* com os percentuais já adiantados neste período.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica excluído do sistema de compensação previsto no parágrafo anterior, todo reajuste salarial proveniente de promoção e/ou alteração de cargo, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para os empregados admitidos entre 01/05/2020 e 30/04/2021, o reajuste salarial prescrito no *caput* e no parágrafo primeiro desta cláusula será proporcional ao tempo de serviço, na base de 1/12 por mês trabalhado, sem prejuízo do disposto na cláusula terceira. Para este fim, considerar-se-á como um mês fração igual ou superior a 15 dias.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Se o percentual previsto no *caput* for maior que a antecipação de reajuste salarial já concedida, a diferença deverá ser paga em sete parcelas iguais, mensais e sucessivas nas folhas de pagamento de novembro e dezembro/2022, janeiro, fevereiro, março, abril e maio de 2023.

**B) Para o período de 2022-2023**, fica concedido reajuste de 8% (Oito por cento) incidente sobre o salário contratual vigente em 01/05/2021.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica assegurado aos Estabelecimentos Particulares de Ensino que tenham concedido antecipações salariais espontâneas, anotadas ou não como compensáveis, durante o período de 01/05/2021 até 30/04/2022, a compensação do fixado no *caput* com os percentuais já adiantados neste período.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica excluído do sistema de compensação previsto no parágrafo anterior, todo reajuste salarial proveniente de promoção e/ou alteração de cargo, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para os empregados admitidos entre 01/05/2021 e 30/04/2022, o reajuste salarial prescrito no *caput* e no parágrafo primeiro desta cláusula será proporcional ao tempo de serviço, na base de 1/12 por mês trabalhado, sem prejuízo do disposto na cláusula terceira. Para este fim, considerar-se-á como um mês fração igual ou superior a 15 dias.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Se o percentual previsto no *caput* for maior que a antecipação de reajuste salarial já concedida, a diferença deverá ser paga em sete parcelas iguais, mensais e sucessivas nas folhas de pagamento de novembro e dezembro de 2022, janeiro, fevereiro, março, abril e maio de 2023.

## REMUNERAÇÃO DSR

### CLÁUSULA QUINTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Fica assegurado aos empregados horistas que o descanso semanal remunerado será pago à razão de 1/6 (um sexto) que incidirá sobre o valor da hora-base e demais vantagens. Nos salários fixados para profissionais mensalistas o valor do DSR já integra o valor total da remuneração, nos termos da legislação celetária.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO POR DANOS CAUSADOS

O professor somente sofrerá desconto de seu salário se deliberadamente causar danos ao estabelecimento ou a recursos didáticos sob sua responsabilidade, nos termos do art. 462, parágrafo 1º da C.L.T.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - REMUNERAÇÃO DE HORA PROJETO**

Com duração de 60 (sessenta minutos), a hora-projeto corresponde a base remuneratória de atividades dos docentes que não estejam abarcadas na descrição prevista na cláusula 14ª e exijam disponibilidade do docente que extrapole a carga-horária ou regime de trabalho em que está contratado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para se enquadrar nesta categoria, a atividade deverá fazer parte de um projeto apresentado pelo docente e referendado pela direção do Estabelecimento de Ensino, ou sugerido pela escola e com a propositura feita pelo professor.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O acréscimo de jornada de trabalho será por tempo determinado e fora da jornada ordinária prevista no contrato individual de trabalho do docente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A remuneração da hora projeto será composta pelo valor básico da hora-aula, acrescido de 1/6 (um sexto) a título de Descanso Semanal Remunerado, conforme descrito na tabela constante da cláusula 3ª.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Da jornada de trabalho contratada nos termos desta cláusula fica expressamente excluída a incidência de adicional de hora-extra.

### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE JANELAS**

Os períodos vagos no horário do docente, entre as aulas de mesmo turno (janelas), que excedam uma hora aula por turno, sem a solicitação do professor, serão pagos como hora-aula normal, desde que não utilizados como hora atividade.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Na hipótese de utilização de aulas vagas (janelas) para realização de hora atividade, o estabelecimento poderá elaborar documento escrito, assinado pelo docente, que descreva tais fatos.

### **CLÁUSULA NONA - REMUNERAÇÃO PARA ELABORAÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO**

O docente que por solicitação da Entidade Escolar for instado a elaborar apostilas e/ou livros didáticos, fará jus a remuneração de tais serviços, mediante prévio acordo com a direção do estabelecimento, através de instrumento escrito, sem o qual o estabelecimento não poderá editá-los.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - REMUNERAÇÃO PARA O EMPREGADO SUBSTITUTO**

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 DÉCIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE SALÁRIOS DURANTE O RECESSO ESCOLAR**

É assegurado ao docente dos cursos regulares, o pagamento dos salários no período de recesso ou férias escolares, conforme a Súmula 10 (dez) do TST e art. 322, da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Caracteriza-se como recesso escolar o período do ano civil não compreendido pelo calendário de atividades didático-pedagógicas da Escola, quando ocorre a suspensão total das atividades didático-pedagógicas, entendendo-se como tal todas as atividades que envolvam a interação professor-aluno, professor-secretaria e professor-coordenação pedagógica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O calendário escolar e o horário de aulas integram o regulamento empresarial da escola, para fins do ar. 611-A, VI, da CLT.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RECIBOS DE PAGAMENTO**

Todos os estabelecimentos de ensino fornecerão aos seus empregados, um comprovante demonstrativo de todas as verbas remuneratórias integrantes do salário do trabalhador (a), bem como os descontos incidentes a cada mês, explicitando a jornada de trabalho, o valor da hora/aula, o adicional de hora/atividade, o número de horas extras e seu respectivo adicional, as janelas, o D.S.R., o Depósito do F.G.T.S., etc.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A jornada de trabalho, bem como a remuneração, deverão constar das anotações da CTPS dos trabalhadores

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

O empregado fará jus à remuneração a título de horas extras, no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, quando, embora não obrigado, for convocado a participar de atividades extraordinárias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Se as reuniões de planejamento ou seminários internos, supervisão, coordenação, passeios com alunos, hora cívica, entrevista com pais de alunos, aulas de adaptação, dependência, recuperação extra, elaboração de festas, decoração de salas, colônias de férias, dentro e fora do local de trabalho e outras atividades ocorrerem dentro da jornada ordinária, obrigando o professor a recuperar as aulas correspondentes em jornada extraordinária, estas também serão remuneradas com o adicional previsto no *caput* desta cláusula, sem prejuízo de eventual compensação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica proibido qualquer tipo de desconto ou penalização pelo não cumprimento de atividades em jornada extraordinária.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O professor de ensino regular que efetuar tarefas extraordinárias aos domingos e feriados receberá a jornada trabalhada com adicional de 100% (cem por cento), sobre a remuneração horária ordinária, ressalvado o contido na cláusula 37ª desta Convenção Coletiva de Trabalho e o previsto no art. 59, §5º, da CLT.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Não serão consideradas como atividades extraordinárias as realizadas dentro de sistema de compensação.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Na hipótese de o empregado participar de congressos ou outro curso custeado ou ofertado pela Instituição de Ensino, seja de forma integral ou parcial, o tempo de deslocamento, pernoite ou participação nestes congressos ou cursos, que exceder fora de sua jornada de trabalho não será considerado como tempo à disposição e nem será remunerado pelo empregador.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORA ATIVIDADE

Fica assegurado adicional de, no mínimo, 12% (doze por cento) do salário-base do docente para cumprimento de hora/atividade. Entende-se esta para correção de provas, de trabalhos, preparação de aulas e pesquisas, devendo ser cumprida na Escola desde que a mesma forneça meios para tal. Caso contrário o docente poderá cumpri-la onde melhor lhe aprouver.

**Parágrafo primeiro:** O docente que não corrigir provas, trabalhos, não preparar aulas nem realizar pesquisas não fará jus a tal adicional.

**Parágrafo segundo:** Fica estabelecido que tal labor será exercido fora da jornada normal de trabalho, sem controle da escola, até o limite de 12% (doze por cento) da carga horária do docente e não gerará direito a horas extraordinárias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O piso salarial e o salário do professor mensalista do ensino superior, com dedicação exclusiva, já incluem o adicional referido na presente cláusula.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE ENSINO ESPECIAL

Os docentes especializados, contratados para turmas especiais com 100% (cem por cento) de deficientes mentais, visuais ou fono-auditivos, farão jus a um acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre os salários devidos.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL EM CASO DE ACÚMULO DE TURMAS

O docente 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 100% (cem por cento) para cada turma acumulada exceto se a junção de turmas não ultrapassar o número médio de alunos por turma, mesmo as de Educação Física.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GRATUIDADE DE ENSINO

Sem que o benefício integre a remuneração, para efeitos trabalhistas ou previdenciários, na vigência desta C.C.T os empregados obterão, em seu empregador, os seguintes descontos na anuidade escolar:

- I – Para o trabalhador com 1(um) a 8(oito) horas de trabalho por semana – 20% (vinte por cento) de desconto;
- II – Para o trabalhador com 9(nove) a 16 (dezesesseis) horas de trabalho por semana – 30% (trinta) de desconto;
- III - Para o trabalhador com 17 (dezesete) a 19 (dezenove) horas de trabalho por semana – 40% (quarenta) de desconto;
- IV - Para o trabalhador com 20 (vinte) ou mais horas de trabalho por semana – 50% (cinquenta) de desconto;

**Parágrafo Primeiro**– Para os cursos da educação básica os descontos acima serão aplicados para cada filho do trabalhador 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** –Se a escola optar por conceder bolsa em percentual superior ao descrito no *caput* desta cláusula, seja para fins de implementação de programa de incentivos ou para qualquer outro fim, a diferença a maior também não constituirá salário, nem integrará a remuneração do empregado. A mesma regra aplica-se também em caso de concessão de bolsa parcial ou integral a seu(s) filho(s) ou dependente(s) do empregado.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE - TRANSPORTE

Os empregadores da categoria concederão o vale-transporte a todos os empregados nos termos da lei.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATAÇÃO PROFISSIONAL

O Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, firmado entre o estabelecimento de ensino e o empregado, correspondente à relação de emprego.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para a Educação Infantil e para os anos iniciais do Ensino Fundamental, os profissionais relacionados na tabela de pisos têm a descrição de funções que segue:

**I** – O Professor Regente horista é o profissional contratado para ministrar aulas específicas dentro do grupo de classe maternal até a última série dos *anos iniciais* do ensino fundamental, sem prejuízo das aulas curriculares do professor regente mensalista.

**II** - Auxiliar de Classe I é todo profissional contratado para auxiliar o docente do grupo de classes maternal e educação infantil em trabalhos específicos de limpeza e conservação de sala de aula, higienização das crianças nos (banhos, trocas de roupas, alimentação e outras atividades similares), não se confundindo com atividades pedagógicas desempenhadas exclusivamente pelos professores regentes e/ou Auxiliar de Classe II. Este profissional não desenvolve atividades pedagógicas, razão pela qual não se aplica ao mesmo a jornada de trabalho especial aplicável aos docentes.

**III** - Auxiliar de Classe II é todo profissional com habilitação mínima (cursando o magistério ou curso superior afim), contratado para auxiliar o professor do grupo de classes maternal e séries da educação infantil em atividades pedagógicas e curriculares, podendo inclusive substituí-lo em caráter temporário para suprir eventuais ausências.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

Os contratos individuais de trabalho, no âmbito dos estabelecimentos particulares de ensino, deverão ser feitas por prazo indeterminado, ressalvadas as hipóteses de contratação a termo dispostas em lei.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – REGIME CELETISTA

Ressalvadas as demais prescrições desta Convenção Coletiva, o Estabelecimento de Ensino poderá pactuar com seus empregados contratos individuais de trabalho por tempo determinado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Considera-se por prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços específicos ou da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. São hipóteses autorizadas, nos termos do art. 443, §2º, da CLT:

a) Quando a transitoriedade do serviço a ser desenvolvido justificar a predeterminação do prazo;

b) Quando a atividade econômica tiver caráter transitório;

c) Quando o docente for contratado a título experimental.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os contratos de trabalhos por prazo determinado previstos nas alienas “a” e “b” não poderão ser estipulados por prazo superior a 2 (dois) anos – seja quando em prazo único ou mediante prorrogação -, e, o contrato de experiência, previsto na aliena “c” do parágrafo anterior não poderá exceder de 90 (noventa) dias - .

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez - observado o prazo disposto no parágrafo anterior -, passará a vigorar sem determinação de prazo conforme o art. 451, da CLT.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – PARA NOVOS POSTOS DE TRABALHO

Fica autorizada a contratação de empregados por prazo determinado, na forma estabelecida pela Lei nº 9.601/98 e Decreto nº 2.490/98, desde que as contratações representem acréscimo no número de empregados, conforme o art. 1º, *caput*, da lei retro citada:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – No caso de rescisão antecipada, por iniciativa do empregador, será devido ao empregado, uma indenização correspondente a 15% (quinze) dos salários a que teria direito até o término do contrato de trabalho. Por força da Lei nº 9.601/98, art. 1º, § 1º, I, não se aplicará na hipótese o art.479, da CLT. Em nenhuma hipótese o montante relativo a multa poderá ser inferior ao equivalente a 35% (trinta e cinco por cento) de um salário total do referido contrato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – No caso de rescisão antecipada por iniciativa do empregado será devido ao empregador uma indenização correspondente a 5% (cinco) dos salários a que ele teria direito até o término do contrato de trabalho, autorizando-se desde já o abatimento desse valor na rescisão contratual. Por força da Lei nº 9.601/98, art. 1º, § 1º, I, não se aplicará na hipótese o art.480, da CLT.

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

**PARÁGRAFO QUARTO** - As partes poderão prorrogar o contrato ora regulado por até 3 (três) vezes, e, esta prorrogação poderá variar quanto a sua duração, independente do prazo pelo qual tenha sido inicialmente contratado o empregado, desde que não seja ultrapassado o prazo máximo de dois anos, contados a partir da primeira contratação.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Em se tratando de contrato de trabalho para atividade de magistério, a duração deste será de 4 (quatro) meses, sendo vedada a renovação ou novo contrato, com o mesmo professor, quando a prestação de serviço se der no mesmo curso e com a mesma turma de alunos.

**PARÁGRAFO SEXTO** – O Estabelecimento de Ensino que adotar o contrato por prazo determinado fica encarregado de homologá-lo junto ao SINTEEMAR, juntamente com cópia da guia CAGED do mês em exercício e dos últimos 6 (seis) meses.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Fica garantida a aplicação do contido na cláusula 12ª desta Convenção Coletiva, na hipótese de rescisão do contrato previsto nesta cláusula, durante o recesso escolar; ressalvando-se, apenas, o contrato que abranger o referido recesso para fins de desenvolvimento de atividade docente não regular ou costumeira do Estabelecimento de Ensino.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROFESSOR ENSINO SUPERIOR – DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

O regime de contratação de professor mensalista, do ensino superior, segue o disposto no art. 13, da Lei n. 9.394/96 e no art. 64, da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Por se tratar de regime mensal, os pagamentos do repouso semanal remunerado e da hora atividade estão integrados ao salário mensal e ao piso salarial.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EXPLICITAÇÃO DA JUSTA CAUSA

Quando ocorrer dispensa por justa causa, o empregador fornecerá ao empregado, documento explicitando as razões do rompimento do contrato.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

As rescisões de contrato de trabalho poderão ser homologadas no Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Maringá ou no Ministério do Trabalho, nos termos dispostos na CLT, desde que o empregado tenha mais de 1 (um) ano de serviço no estabelecimento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Na hipótese prevista no *caput*, o SINTEEMAR obriga-se a proceder à homologação no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da rescisão. Não sendo possível o cumprimento deste prazo, a escola poderá encaminhar ao SINTEEMAR uma cópia do instrumento rescisório e o contato do empregado

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No ato da rescisão contratual, os Estabelecimentos de Ensino fornecerão os demonstrativos de recolhimento do FGTS ou último extrato atualizado, bem como as últimas seis contribuições previdenciárias.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MULTA INDENIZATÓRIA RELATIVA AO TRINTÍDIO ANTERIOR À DATA-BASE

Conforme a Lei nº 7.238/84, em seu art. 9º, fica assegurado aos empregados, o recebimento de indenização no valor de um salário do trabalhador, em virtude de dispensa sem justa causa, 30(trinta) dias antecedentes à data-base (01/05).

## ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE ESTÁGIO CURRICULAR NÃO OBRIGATÓRIO

Nos termos da Lei 11.788/08, caracteriza-se relação jurídica de estágio, o vínculo existente entre o estagiário, a escola concedente da vaga e a Instituição de Ensino na qual se encontra efetivamente matriculado o primeiro, com a finalidade de propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem do contratado. O estágio realizado na parte concedente deve ser planejado, executado, acompanhado e avaliado em conformidade com o currículo e o programa do curso no qual está matriculado o estagiário.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A realização do estágio deverá ocorrer após ter sido firmado termo de compromisso entre a escola concedente e o estagiário. Tal compromisso terá a interveniência obrigatória da instituição de ensino na qual o estagiário encontra-se matriculado ou de terceiro por ela comprovadamente autorizado (agente de integração). O documento em questão descreverá todas as condições de realização do estágio, inclusive seus objetivos a sua relação com o programa pedagógico do curso do estagiário.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para a realização do estágio, a escola concedente deverá disponibilizar ao estagiário um supervisor *in loco*, que possua habilitação profissional na área do conhecimento relativa à vaga do estágio.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A parte concedente deverá documentar a avaliação de desempenho do estagiário, no mínimo, de 6 em 6 meses, bem como tomar, em tal documento, as assinaturas do orientador local de estágio, do estagiário e da Instituição de Ensino na qual este se encontra matriculado. Esta documentação deverá enviada para a Instituição de Ensino, bem como arquivada na escola concedente, para o caso de eventual fiscalização trabalhista.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Nos termos do art. 12, da Lei n. Lei 11.788/08, a escola concedente poderá pactuar com o estagiário o pagamento de bolsa ou outra forma de contraprestação, ressalvado o disposto na legislação previdenciária. Em qualquer hipótese, para a validade do vínculo de estágio, o estagiário deverá ser beneficiário de seguro contra acidentes pessoais, cujo contrato deverá ser firmado nos termos da citada lei.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, se observados os seguintes requisitos:

I – Matrícula e frequência regular do estagiário em curso de ensino superior, de educação profissional, de ensino médio, de educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, atestados pela Instituição de Ensino;

II – Celebração de termo de compromisso entre o estagiário, a parte concedente do estágio e a Instituição de Ensino;

III – Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso, bem como o cumprimento de todas as obrigações constantes deste.

-

## PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

#### CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

Nos termos da Lei n. 8.213/91, art. 93, a escola com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2% (dois por cento);
II - de 201 a 500.....	3% (três por cento);
III - de 501 a 1.000.....	4% (quatro por cento);
IV - de 1.001 em diante. ....	5% (cinco por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO

As alterações no contrato individual de trabalho dar-se-ão nos termos que seguem:

**I. Transferência de disciplina, grau, turno, cargo ou função** - o trabalhador não poderá ser transferido de disciplina, grau, turno, cargo ou função diferentes daquelas para as quais foi contratado, salvo com consentimento expresso.

**II – Redução de jornada de trabalho** - São irredutíveis a carga horária e a remuneração do docente, prevista no contrato individual de trabalho original, 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)** Do pedido do docente assinado por ele e comunicado em 30 dias ao SINTEEMAR;

**c)** Da diminuição de turmas e/ou das aulas acrescidas à carga horária do contrato de trabalho original, ressalvando-se o pagamento das verbas rescisórias na proporcionalidade da respectiva redução, preservando-se o restante do Contrato de Trabalho do docente e comunicando-se o SINTEEMAR em até 30 dias.

**d)** A alteração deverá ser feita no prazo de 10 (dez) dias da redução da carga horária, sendo a mesma comprovada e anotada na C.T.P.S.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Em caso de supressão de disciplina, por qualquer motivo, o docente terá prioridade de aproveitamento no estabelecimento, em disciplina para a qual possua habilitação legal e com a remuneração respectiva.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO

Nos termos da Súmula 331, do TST (Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003) a escola fica proibida de firmar contratos com terceira empresa para a intermediação de mão-de-obra para suas atividades fins, assim entendidas aquelas que tiverem referência direta com o objeto descrito em seu contrato social.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A proibição referida no *caput* não atinge as hipóteses de trabalho temporário, regulado pela Lei n.º 6.019, de 03.01.1974.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Não forma vínculo de emprego com a escola tomadora a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio da escola, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

### RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA ADOTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A mesma vedação estende-se também à empregada adotante desde a confirmação da adoção até 5 (cinco) meses após esta, desde que seja feita prova junto ao Estabelecimento de Ensino, mediante a entrega da cópia da decisão judicial que concedeu a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Não se aplica o disposto nesta cláusula no caso de:

a) rescisão contratual por justa causa;

b) acordo entre as partes, assistido pelo sindicato profissional, onde seja garantida a indenização do período referido no *caput*;

c) pedido de demissão;

d) rescisão ou término do contrato de experiência ou por prazo determinado;

e) se até 60 (sessenta) dias após a rescisão de contrato de trabalho, a empresa não tiver sido avisada/notificada por escrito do estado gravídico, visando possibilitar que a empregadora ao tomar conhecimento possa reintegrar a empregada nos seus quadros.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O empregador poderá tornar sem efeito, unilateralmente, a dispensa imotivada, se a empregada comunicar o seu estado gravídico logo após a dação do aviso prévio ou da comunicação da dispensa.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b", ADCT).

#### OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO PROFESSOR E DIA DO AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

Como Dia do Professor fica consagrado o dia 15 (quinze) de outubro, cuja comemoração dar-se-á com a dispensa de um dia de serviço, sem prejuízo dos vencimentos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A dispensa prevista no *caput* da presente cláusula dar-se-á preferencialmente no dia 15(quinze) de outubro

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Quando o estabelecimento de ensino optar por conceder a dispensa prevista no *caput* em dia não coincidente com o indicado, ser-lhe-á facultada a concessão da mesma em dia não letivo, não coincidente com sábado, domingo ou feriado, desde que dentro do calendário dos meses de outubro ou novembro do mesmo ano.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O dia do Auxiliar de Administração Escolar será comemorado no dia 15/10 (quinze de outubro), com dispensa do serviço, sem prejuízo dos vencimentos, acompanhando o previsto no parágrafo anterior.

#### OUTRAS ESTABILIDADES

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO

Gozarão de estabilidade no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

A) Por 60 (sessenta) dias o trabalhador que tenha se afastado do trabalho por mais de quinze dias, em gozo de auxílio previdenciário, após ter recebido alta médica;

B) Por 01 (um) ano, imediatamente anterior à complementação do tempo para a aposentadoria;

C) Para o pai, por 02(dois) meses após o nascimento de filho, ou adoção de criança menor de 15(quinze) anos. Em ambas as hipóteses, o pai deverá fazer prova, junto à escola, com a cópia do registro de nascimento do filho, ou do novo registro de nascimento da criança, em caso de adoção.

D) Desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato, o empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes. Nos termos da Súmula 339, do TST(Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005), o membro suplente da CIPA também goza da garantia de emprego. A estabilidade provisória do cipeiro é uma garantia para as atividades da CIPA e deverá ser mantida enquanto em atividade a empresa. Extinta a empresa e/ou o estabelecimento, eventual despedida não será considerada arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DURAÇÃO DA HORA/AULA**

A hora aula terá as durações seguintes:

I - De sessenta minutos para aulas ministradas em cursos de educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental;

II - De cinquenta minutos, para as demais aulas, fazendo jus à remuneração ordinária proporcional sobre o que exceder este tempo, até o limite de sessenta minutos.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Considera-se hora aula o período de tempo utilizado pelo docente para desenvolver atividades didáticas, simultaneamente, para todos os alunos matriculados em uma disciplina/turma, em horário fixo semanal, durante um semestre ou um ano letivo. Esta atividade traz consigo, dentre outras exigências, as que seguem:

- I. Elaboração de plano de curso e plano de aulas;
- II. Avaliações de rendimento (provas, trabalhos, seminários, etc...);
- III. Orientação de matriculados em dependência, adaptações e atividades domiciliares;
- IV. Atendimento de alunos matriculados na turma, em horário diferente daquele em que a aula acontece, para orientá-los em eventuais dúvidas e questionamentos sobre o conteúdo da disciplina;
- V. Participação em reuniões didático-pedagógicas convocadas pela coordenação pedagógica.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO**

Ao docente será aplicada a jornada de trabalho prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ao docente da educação infantil ou do ensino fundamental – anos iniciais - contratado por meio período será considerada a jornada de trabalho de 22h30min (vinte e duas horas e trinta minutos) semanais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ressalvadas as hipóteses específicas contidas neste instrumento, aos demais empregados será considerada a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica acordado a possibilidade de elaboração de acordos de prorrogação e compensação da jornada de trabalho, devendo ser comunicados em 30 dias ao SINTEEMAR.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Ao orientador e coordenador será considerada a jornada fixada em seu contrato de trabalho, observado disposto na cláusula anterior.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Sem prejuízo das demais avenças constantes do presente instrumento normativo fica ajustado que a limitação da carga horária habitual do trabalho do professor, estabelecida pelo artigo 318 da CLT, diz respeito exclusivamente ao trabalho docente realizado em sala de aula, não sendo devidas como extras as horas laboradas em outras atividades além das jornadas ali estabelecidas, desde que habitualmente incorporadas à carga horária semanal e expressamente ajustadas.

**PARÁGRAFO SEXTO** - O professor de 3º grau, contratado conforme a alínea “C”, do item ENSINO SUPERIOR, da tabela prevista na cláusula 3ª cumprirá jornada de trabalho de 40h00 (quarenta horas) semanais, sendo facultado ao Estabelecimento de Ensino a distribuição pedagógica destas conforme o disposto na Lei nº 9394/96, o art. 52, III, e no Decreto n.º 2.306/97, art. 10.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Considerando o previsto no parágrafo anterior, fica facultado ao Estabelecimento de Ensino Superior a contratação de docente com jornada de trabalho de 20h00 (vinte horas) semanais. A remuneração deste docente será efetuada na forma da alínea “B” da tabela prevista na cláusula 3ª desta Convenção Coletiva.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Fica permitida aos estabelecimentos de ensino a implantação da escala de revezamento de doze horas de trabalho por trinta e seis horas consecutivas de descanso (12 X 36), sem ensejar o pagamento de adicional por hora extra pela jornada diária superior à oitava hora de trabalho, ressalvado que a jornada de trabalho mensal do empregado não poderá ser superior a 220 (duzentos e vinte) horas. Este sistema de compensação de horas tem fundamento no art. 59, §§ 2º e 3º, da CLT, desde que seja por documento escrito e comunicado no prazo de 30 dias ao SINTEEMAR.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DUPLA JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecido a possibilidade de ser pactuada jornada de trabalho diária superior a prevista no art. 318 da CLT, por meio de documento escrito firmado entre o estabelecimento de ensino e o docente, na hipótese de ser completado um segundo turno/período, sem que incida o adicional de hora-extra sobre a jornada acrescida.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Na contratação de docente para funções pedagógica e administrativa os turnos de trabalho deverão ser distintos, entre si, assim como deverão ser observados os regimes jurídicos específicos aplicáveis a cada uma das funções contratadas. Neste caso, a remuneração, a jornada de trabalho e demais especificidades deverão ser anotadas, de forma individualizada, na CTPS do docente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para fins do disposto no parágrafo primeiro, se uma das contratações for relativa à função técnico-administrativa, a jornada diária de trabalho poderá alcançar número superior a 8 horas e a jornada semanal ser superior a 44 horas de trabalho.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

Fica autorizada a adoção do regime de compensação de horas de trabalho, denominado Banco de Horas, na forma preceituada pelo art. 59 parágrafos 2º e 3º da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.601/98. O regime deverá ser formalizado por escrito entre empregado e o empregador, por força do prescrito na CLT, art. 59, *caput*, e comunicado ao SINTEEMAR no prazo de 30 dias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O período de contratação do Banco de Horas (zeramento das horas extras realizadas) não poderá ser ajustado por prazo superior a 01(um) ano.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As horas extras não compensadas com folgas, até o limite de 15(quinze) horas, por ocasião do zeramento serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), e as que excederem deste limite, serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, não tendo havido a compensação integral das horas extras trabalhadas, o empregado terá o direito ao recebimento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da hora devida na data da rescisão com o adicional firmado no parágrafo anterior.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os Estabelecimentos de Ensino deverão manter quadro de débito ou crédito do saldo de horas, ou fornecer mensalmente extrato desse saldo aos trabalhadores empregados.

**PARÁGRAFO QUINTO** - É facultado ao empregado denunciar, por escrito e a qualquer tempo, o acordo de compensação de horas firmado com o Estabelecimento de Ensino.

**PARÁGRAFO SEXTO** - As horas extras referidas na presente cláusula não poderão ser compensadas com as férias, previstas no art. 129 da CLT, ou dias de descanso remunerado do empregado.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto quando da realização antecipada de horas de trabalho e posterior compensação em folgas, quanto para concessão de folga antecipada e posterior compensação com horas de trabalho.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALOS

Acerca dos intervalos dispõe-se o seguinte:

I – Autorizada a pré-assinalação pela escola, fica assegurado ao docente o direito a um intervalo com duração de 20 (vinte) minutos, após o máximo de três aulas consecutivas. Caso o docente trabalhe neste período, perceberá o equivalente a meia hora aula.

II - Fica autorizado o intervalo intra-jornada superior a duas (2) horas ao dia, sem que o período excedente ao número previsto gere direito a recebimento de horas extras ou seja tido como à disposição do empregador, desde que haja acordo escrito comunicado em 30 dias ao SINTEEMAR.

III - Fica assegurado às empregadas lactantes a concessão legal dos intervalos previstos em lei acrescidos de trinta minutos, quando da necessidade do deslocamento, período este que deverá ser repostado durante a mesma semana, sob pena de não ser remunerado, salvo acordo contrário com a escola.

IV - Mediante ajuste prévio e por escrito, entre empregado e empregador, fica autorizada a redução do intervalo previsto no art. 66, da CLT, para até 8 (oito) horas.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTROLE ALTERNATIVO DE PONTO

O controle de jornada docente será realizado nos termos que seguem:

I) Professores horistas: a jornada de trabalho constará no livro de chamada dos alunos, no qual será indicado o início e término do horário de cada aula ministrada pelo docente, o conteúdo ministrado e assinatura do professor. Os horários também constarão de uma planilha (Planilha de Ocupação Docente – POD), na qual também serão inseridos os intervalos intrajornada, que deverá conter a assinatura do professor e a sua anuência quanto à jornada especificada, sendo dispensado assim, o controle diário do ponto.

II) Professores com tempo de disponibilidade: o controle de jornada de trabalho em sala de aula seguirá a mesma metodologia do Professor Horista, devendo, contudo na Planilha de Ocupação Docente (POD) ser acrescentado o tempo à disposição e a informação se estas horas serão ou não cumpridas na Instituição.

**Parágrafo primeiro:** Toda e qualquer alteração durante o ano letivo na jornada de trabalho do docente deverá ser lançada na POD, contendo a anuência e assinatura do professor.

**Parágrafo segundo:** Toda e qualquer atividade que for realizada, além das especificadas na POD, deverá ser lançada em documento específico a ser elaborado pela Instituição, e deverá conter: a atividade realizada; local; horário de início e término; compensação das horas trabalhadas; assinatura do docente e de seu superior hierárquico.

**Parágrafo terceiro:** As atividades realizadas sem a anuência do superior hierárquico não serão consideradas na jornada de trabalho, por não serem reconhecidas como atividades institucionais.

**Parágrafo quarto:** quando a disponibilidade não for cumprida na Instituição, aplicar-se-á quanto a essas horas, o disposto no artigo 62, I da CLT.

## FALTAS

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

No caso de gala, as ausências legalmente permitidas aos empregados serão consideradas como de trabalho efetivo. Igualmente em caso de luto, se ocorrer falecimento de pai, mãe, cônjuge, filhos, companheiro (a) ou dependente legal devidamente inscritos perante a Previdência Social. O período mínimo estipulado nesta cláusula será de 9 (nove) dias corridos.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTA POR MOTIVO DOENÇA**

Serão abonadas as faltas ao trabalhador por motivo de doença dos filhos, do cônjuge ou do companheiro (a) do trabalhador, desde que inscritos perante a Previdência Social, mediante apresentação de atestado médico, devendo as horas faltadas serem repostas, sob pena de não serem abonadas, além das ausências legais.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS AO TRABALHADOR ESTUDANTE**

Ao trabalhador estudante 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 48h00 (quarenta e oito horas), bem como comprovadas mediante documento hábil.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO**

Os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, devem ser vistos por médicos credenciados pelo estabelecimento de ensino para terem eficácia jurídica, excetuados os da previdência social.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica assegurado o direito às férias conjuntas para os Auxiliares de Administração pertencentes à mesma família que trabalhem no mesmo Estabelecimento de Ensino, nos termos do art. 136 parágrafo único da CLT, se disto não resultar prejuízo para o trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Por ocasião das férias coletivas os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais iniciando-se então, novo período aquisitivo, consoante disposto no art. 140 da C.L.T. Para efeito deste parágrafo, poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinado estabelecimentos ou setores da empresa, devendo o estabelecimento de ensino comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. Em igual prazo o estabelecimento enviará cópia da aludida comunicação ao SINTEEMAR, e providenciará afixação de avisos nos locais de trabalho (art. 139 da C.L.T.).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os empregados que por conveniência dos seus empregadores, obtiverem antecipação de suas férias individuais em relação ao período aquisitivo respectivo, não terão estes valores descontados quando da rescisão de contrato de trabalho.

**LICENÇA NÃO REMUNERADA****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

Após 03 (três) anos ininterruptos do exercício do magistério no mesmo estabelecimento, ressalvadas as interrupções previstas em lei, o trabalhador terá direito a uma licença não remunerada, com duração de até dois anos, prorrogáveis por mútuo entendimento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A licença ou prorrogação desta deverá ser solicitada com antecedência de 60 (sessenta) dias do início do período letivo, devendo ser especificadas as datas de início e de término do afastamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O término do afastamento deverá coincidir com o início de um período letivo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O docente deverá fazer constar no “pedido de licença” que está ciente e concorda que, não retornando ao término do afastamento, será considerado demissionário.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A licença garantida por esta cláusula suspende totalmente o vínculo de emprego para todos os fins de direito.

**LICENÇA MATERNIDADE****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE**

Nos termos do art. 392, da CLT, com redação conferida pela Lei n. 10.421/02, a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

**LICENÇA ADOÇÃO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOTANTE**

Nos termos do art. 392 - A, da CLT, com redação conferida pela Lei n. 10.421/02, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE

Aos pais empregados das categorias profissionais reguladas por este instrumento, fica assegurado por ocasião do nascimento de filho, uma licença de 5 (cinco) dias úteis sem desconto de salário e vantagens.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - USO DE UNIFORME E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

O estabelecimento que exigir o uso de uniforme e equipamento de proteção fornecerá gratuitamente ao empregado no mínimo duas unidades ao ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Quando houver exigência por parte da escola na devolução dos mesmos, estes serão devolvidos nas condições em que se encontrarem.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PRIMEIROS SOCORROS E REMOÇÃO

Os Estabelecimentos de Ensino deverão manter equipamentos de primeiros-socorros nos locais de trabalho, e em caso de emergência deverão providenciar assistência médica gratuita ao acidentado.

## RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO

Os Estabelecimentos de Ensino não obstarão a sindicalização de seus empregados, obrigando-se a descontar em folha de pagamento a mensalidade devida, desde que por eles autorizados, e efetuar o recolhimento ao sindicato até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao que deu origem ao desconto, incorrendo na pena legal por descumprimento desta cláusula.

## ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado o acesso do dirigente sindical aos Estabelecimentos de Ensino, sendo o horário para as atividades estabelecidas em comum acordo entre a direção do estabelecimento e o sindicato.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

**A) Para o período 2021-2022:** Observado o disposto no Precedente Normativo n° 119, do TST, o estabelecimento de ensino descontará nos termos do art. 513, alínea "e" da C.L.T. e na forma fixada pela Assembleia Geral, a Taxa de Reversão Salarial de 4% (quatro por cento) do salário de cada trabalhador, na folha salarial devida em novembro/2021, atualizada com o reajuste previsto nesta CCT para o período.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O montante descontado dos trabalhadores a esse título será recolhido impreterivelmente até o dia 10 (dez) do mês da oposição salarial, em guia própria, que deverá ser enviada ao SINTEEMAR, demonstrando o nome dos trabalhadores contribuintes, seus salários e o valor do desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os trabalhadores que mantiverem contratos de trabalho em estabelecimentos diversos, somente contribuirão em um deles; caso ocorra duplo desconto o trabalhador será ressarcido de um deles.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Caso os recolhimentos não sejam efetuados na data aprazada o estabelecimento de ensino incorrerá em multa de 10% (dez por cento), além do índice de correção oficial ou equivalente.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Fica garantido aos trabalhadores, o direito de oporem-se à cobrança referida no caput.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Conforme Termo de Ajustamento de Conduta n.º 360/2013, o direito de opor-se a cobrança deverá ser exercido, pelo prazo de 15 (quinze) dias contados a partir do primeiro dia útil após o registro da Convenção Coletiva no Ministério do Trabalho, mediante documento de oposição direta, excepcionalmente, apenas por meio postal com aviso de recebimento (AR), constando, além da assinatura com firma reconhecida, nome completo do empregado; os números de inscrição no RG, no CPF/MF e no PIS; endereço, inclusive eletrônico; telefone para contato; razão social, CNPJ/MF e endereço do empregador.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Após o protocolo do presente texto no Ministério do Trabalho e Emprego, visando dar ampla publicidade à categoria profissional representada sobre o direito de oposição referido no dispositivo anterior, o SINTEEMAR fará publicar comunicado no jornal de

maior circulação de Maringá, noticiando a referida pactuação.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Para fins da contagem do prazo de oposição considera-se registrada a convenção coletiva a partir do primeiro dia útil após homologação pelo órgão, excepcionalmente, para se evitar transtornos ocasionados pela eventual demora na homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

**B) Para o período 2022-2023:** Observado o disposto no Precedente Normativo n° 119, do TST, o estabelecimento de ensino descontará nos termos do art. 513, alínea “e” da C.L.T. e na forma fixada pela Assembleia Geral, a Taxa de Reversão Salarial de 4% (quatro por cento) do salário de cada trabalhador, a ser descontada na folha salarial paga em novembro/2022.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O montante descontado dos trabalhadores a esse título será recolhido impreterivelmente até o dia 10 (dez) do mês da oposição salarial, em guia própria, que deverá ser enviada ao SINTEEMAR, demonstrando o nome dos trabalhadores contribuintes, seus salários e o valor do desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os trabalhadores que mantiverem contratos de trabalho em estabelecimentos diversos, somente contribuirão em um deles; caso ocorra duplo desconto o trabalhador será ressarcido de um deles.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Caso os recolhimentos não sejam efetuados na data aprazada o estabelecimento de ensino incorrerá em multa de 10% (dez por cento), além do índice de correção oficial ou equivalente.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Fica garantido aos trabalhadores, o direito de oporem-se à cobrança referida no caput.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Conforme Termo de Ajustamento de Conduta n.º 360/2013, o direito de opor-se a cobrança deverá ser exercido, pelo prazo de 15 (quinze) dias contados a partir do primeiro dia útil após o registro da Convenção Coletiva no Ministério do Trabalho, mediante documento de oposição direta, excepcionalmente, apenas por meio postal com aviso de recebimento (AR), constando, além da assinatura com firma reconhecida, nome completo do empregado; os números de inscrição no RG, no CPF/MF e no PIS; endereço, inclusive eletrônico; telefone para contato; razão social, CNPJ/MF e endereço do empregador.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Após o protocolo do presente texto no Ministério do Trabalho e Emprego, visando dar ampla publicidade à categoria profissional representada sobre o direito de oposição referido no dispositivo anterior, o SINTEEMAR fará publicar comunicado no jornal de maior circulação de Maringá, noticiando a referida pactuação.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Para fins da contagem do prazo de oposição considera-se registrada a convenção coletiva a partir do primeiro dia útil após homologação pelo órgão, excepcionalmente, para se evitar transtornos ocasionados pela eventual demora na homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL**

I - Para o período de 2021-2022 - Ao Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Noroeste do Estado do Paraná, os estabelecimentos de ensino deverão recolher contribuição no valor de:

**I - Associados** - 2% (dois por cento) sobre o total da folha de pagamento de outubro e com pagamento em novembro/2021, já reajustada;

**II - Não associados** - 6% (seis por cento) sobre o total da folha de pagamento de outubro e com pagamento em novembro/2021, já reajustada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O montante deverá ser recolhido, impreterivelmente, até o dia 10/12/2022, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato, devendo ser enviada ao mesmo, cópia autenticada da folha de pagamento do mês de novembro (com pagamento em dezembro), onde conste nome dos funcionários e seus salários.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Caso o recolhimento não seja efetuado na data aprazada, sem prejuízo de inclusão do nome do Estabelecimento de Ensino no Serviço de Proteção ao Crédito (SPC), conforme deliberação assemblear, este Estabelecimento incorrerá em multa de 30% (trinta por cento) sobre o valor devido nos termos do caput da presente cláusula, além do reajuste mensal pelo INPC/IBGE, ou equivalente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em caso de inadimplência do Estabelecimento de Ensino, fica assegurado ao Sindicato Patronal o direito de promover a execução judicial do crédito estabelecido no caput cumulado com as disposições previstas no parágrafo 2º, desta cláusula. Nesta hipótese, o Estabelecimento de Ensino deverá arcar com despesas judiciais e honorários advocatícios relativos ao referido processo judicial. Para tanto, fica desde já eleito o foro de Maringá/PR.

I - Para o período de 2022-2023 - Ao Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Noroeste do Estado do Paraná, os estabelecimentos de ensino deverão recolher contribuição no valor de:

**I - Associados** - 2% (dois por cento) sobre o total da folha de pagamento de outubro e com pagamento em novembro/2022, já reajustada;

**II - Não associados** - 6% (seis por cento) sobre o total da folha de pagamento de outubro e com pagamento em novembro/2022, já reajustada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O montante deverá ser recolhido, impreterivelmente, até o dia 10/12/2022, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato, devendo ser enviada ao mesmo, cópia autenticada da folha de pagamento do mês de novembro (com pagamento em dezembro), onde conste nome dos funcionários e seus salários.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Caso o recolhimento não seja efetuado na data aprazada, sem prejuízo de inclusão do nome do Estabelecimento de Ensino no Serviço de Proteção ao Crédito (SPC), conforme deliberação assemblear, este Estabelecimento incorrerá em multa de 30% (trinta por cento) sobre o valor devido nos termos do caput da presente cláusula, além do reajuste mensal pelo INPC/IBGE, ou equivalente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em caso de inadimplência do Estabelecimento de Ensino, fica assegurado ao Sindicato Patronal o direito de promover a execução judicial do crédito estabelecido no caput cumulado com as disposições previstas no parágrafo 2º, desta cláusula. Nesta hipótese, o Estabelecimento de Ensino deverá arcar com despesas judiciais e honorários advocatícios relativos ao referido processo judicial. Para tanto, fica desde já eleito o foro de Maringá/PR.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PUBLICAÇÕES SINDICAIS**

Os Estabelecimentos de Ensino cientificarão a afixação em quadros próprios acessíveis aos empregados, as notas e publicações enviadas pelo sindicato, desde que não seja material político-partidário.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO PARITÁRIA**

Qualquer dúvida por ventura existente nesta C.C.T, será dirimida por uma comissão paritária de três representantes do sindicato da categoria econômica e três representantes do sindicato da categoria profissional ao qual o problema esteja afeto, que esgotará todas as medidas conciliatórias ao seu alcance, a fim de evitar procedimento judicial.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A comissão a que menciona o *caput* desta cláusula será instalada em prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de depósito deste instrumento normativo, possuindo a atribuição, além daquela já mencionada, de efetivar a discussão e revisão da totalidade das cláusulas componentes do presente instrumento coletivo, de conformidade com o entendimento as respectivas diretorias, e após aprovação pelas assembléias gerais de ambas as entidades sindicais.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - APLICAÇÃO**

A abrangência de que trata a cláusula segunda, diz respeito aos empregados em escolas particulares que ministrem os níveis de ensino regulados pela Constituição Federal - nos artigos 206 a 209 - e pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n. 9394/96 e alterações) assim compreendidas: as de educação infantil (quando este serviço for prestado juntamente com outro(s) nível(is) da educação regular, as de ensino fundamental, as de ensino médio, as de ensino superior (graduação e pós-graduação de qualquer natureza) e as escolas que ministrem cursos profissionalizantes, seqüenciais, a distância, bem como qualquer escola particular que preste serviço educacional condicionado à autorização e ao controle do Poder Público para criação ou funcionamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Para fins de representação pelo sindicato patronal, independe a forma utilizada pelo estabelecimento de ensino particular para ministrar o ensino. Assim, também são representadas, pela entidade patronal, os estabelecimentos de ensinos particulares de educação especial e/ou qualquer outra forma de ensino regular que depender de autorização e ou controle pelo poder público para criação ou funcionamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Ficam excluídos da representação da entidade sindical patronal, os estabelecimentos particulares de ensino que prestarem serviços educacionais exclusivamente do nível de educação infantil.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Pressupondo o descrito nesta cláusula entende-se por pessoal docente todos os professores, incluindo-se os que exercem funções na administração, orientação e supervisão escolar, se possuírem habilitação em docência.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Fica estabelecido que o não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho importará em uma multa equivalente ao piso salarial do nível funcional do empregado, em favor da parte prejudicada, além das previstas em lei, ressalvando-se a aplicação da presente multa às cláusulas cujos textos forem repetição de lei, súmula ou precedente normativo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS DISPENSADAS À ESCOLA MICRO EMPRESA E/OU DE PEQUENO**

Nos termos do art. 51, da Lei Complementar n. 123/06, as escolas que se enquadrarem como microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas:

- I – da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências;
- II – da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro;
- III – de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;
- IV – da posse do livro intitulado "Inspeção do Trabalho"; e
- V – de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Segundo o disposto no art. 52, da Lei Complementar n.123/06, o disposto no *caput* não dispensa das escolas referidas dos seguintes procedimentos:

- I – anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;
- II – arquivamento dos documentos comprobatórios de cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, enquanto não prescreverem essas obrigações;

III – apresentação da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP;  
IV – apresentação das Relações Anuais de Empregados e da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA**

Os Estabelecimentos de Ensino manterão um exemplar do texto deste instrumento normativo na sala dos professores de cada unidade escolar à disposição dos empregados, ou no quadro de editais, para consultas.

**WILSON DE MATOS SILVA FILHO  
PRESIDENTE  
SIND DOS ESTAB PART DE ENSINO DO NOROESTE DO ESTADO PR**

**MARISA MORALES PENATI  
PROCURADOR  
SIND DOS TRABALHADORES EM ESTAB DE ENSINO DE MARINGA**

#### **ANEXOS ANEXO I - ATA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)<sup>0</sup>

#### **ANEXO II - ATA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#) - Ata Laboral

[Anexo \(PDF\)](#) - Procuração

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.