



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2008-2009

Categoria Econômica - SINFANTIL/NOPR

Sindicato Escolas Particulares de Educação Infantil do
Noroeste do Estado do Paraná.

Categoria Profissional SINTEEMAR

Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Maringá

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2008-2009

CATEGORIA ECONÔMICA

Sindicato das Escolas Particulares de Educação Infantil do Noroeste do Paraná - **SINFANTIL/NOPR**, com sede na Avenida Riachuelo, n. 43, sobreloja, salas 01 e 02, zona 03, em Maringá – PR, CEP 87050-220. Com inclusão no arquivo de Entidades Sindicais Brasileira sob o processo de número 46000.020936/2004, inscrita no CNPJ/MF, sob o número 07.123.170/0001-02, representada por sua Presidente Sra. Rosângela Cristina Asêncio, inscrita no CPF n. 016.634.429-08 e portadora do RG n. 5.829.715-1/PR, residente na rua Ludovico Del Guercio, n. 70, sobrado 09, Maringá – PR.

CATEGORIA PROFISSIONAL

Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Maringá - **SINTEEMAR**, com sede na Rua Prof Itamar Orlando Soares, nº 357, Jardim Universitário, CEP 87020-270, Maringá-Pr. Com inclusão no arquivo de Entidades Sindicais Brasileiras sob o processo de carta sindical número Mtb-24290-014944, inscrita no CNPJ/MF, sob o número 78.846.250/0001-34, representada por seu Presidente Sr Éder Adão Rossato, brasileiro, casado, encontrado no endereço supra, inscrito no CPF n. 581.340.939-49 e portador de CI com RG n 3.560.167-8/PR.

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



Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be "B4" and the other a more complex scribble.

DA APLICAÇÃO, DATA-BASE E VIGÊNCIA

01 - APLICAÇÃO

Aplica-se a presente a todos os trabalhadores em Estabelecimentos Particulares de Ensino que prestem exclusivamente serviços educacionais de Educação Infantil, nos termos da Lei n. 9.394/96 e com sede em Maringá – PR.

02 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses retroagindo seu termo inicial à data de 01.03.2008 e projetando seus efeitos até 28.02.2009. Pela presente convalidam-se todos os eventuais atos praticados pelos representados das partes convenientes, inclusive os acordos bilaterais de compensação de horas, de banco de horas e de dupla jornada, no período em epígrafe.

03 - DATA-BASE

A data-base para negociação coletiva será no dia primeiro de março de cada ano.

DO CONTRATO DE TRABALHO: FORMAS, DURAÇÃO, JORNADA DE TRABALHO E ALTERAÇÕES CONTRATUAIS

04 – FORMAS DE CONTRATO DE TRABALHO

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.

05 – CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

Em regra, 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 neste instrumento normativo.

06 - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – REGIME CELETISTA

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja



A handwritten signature in black ink, consisting of stylized letters and a flourish.

vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ressalvadas as demais prescrições desta Convenção Coletiva, o Estabelecimento de Educação Infantil poderá pactuar com seus empregados contratos individuais de trabalho por tempo determinado nas seguintes hipóteses:

- a) Quando transitoriedade do serviço a ser desenvolvido justificar a predeterminação do prazo;
- b) Quando a atividade econômica tiver caráter transitório;
- c) Quando o emprego 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 mais de 2 (dois) anos, 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, passará a vigorar sem determinação de prazo.

07- CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – LEI N. 9.601/98 – NOVOS POSTOS DE TRABALHO

Desde que as contratações por prazo determinado representem acréscimo no número de postos de emprego, fica autorizada a contratação de empregados por prazo determinado, na forma estabelecida pela Lei nº 9.601/98 e Decreto nº 2.490/98.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para fins de aplicação desta cláusula, considera-se como *novo* posto de trabalho aquele que foi criado após o termo inicial de vigência da presente Convenção Coletiva. Para este fim, não será considerado *novo* o posto de trabalho já ocupado por um empregado demitido antes ou após a vigência deste instrumento normativo.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso de rescisão antecipada, por iniciativa do empregador, será devido ao empregado, uma indenização correspondente a 15 % 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 à multa poderá ser inferior ao equivalente a 35% (trinta e cinco por cento) de um salário total do referido



Handwritten signature and initials.

contrato.

PARÁGRAFO TERCEIRO – No caso de rescisão antecipada por iniciativa do empregado, será devido ao empregador uma indenização correspondente a 5% 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 n.º 9.601/98, art. 1º, § 1º, I, não se aplicará na hipótese o art.480, da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO – Em caso de descumprimento desta cláusula importará multa equivalente a 5% do maior piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada.

PARÁGRAFO QUINTO - 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.

08 - CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Nos termos do artigo 58-A da CLT, faculta-se aos Estabelecimentos de Educação Infantil firmar, com os auxiliares de administração escolar e com os auxiliares de serviços gerais, jornada semanal não excedente a 25 horas, adotando-se o contrato de trabalho em regime de tempo parcial. Neste caso o salário será fixado proporcionalmente ao contrato de trabalho com a mesma função e jornada de trabalho de 44 horas semanais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Nesta modalidade contratual a remuneração mensal poderá ser inferior ao salário mínimo federal, em decorrência da quantidade de horas trabalhadas pelo empregado;

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregado contratado em regime de tempo parcial, conforme disposto nesta cláusula, não poderá prestar horas extras, nem poderá utilizar-se do banco de horas previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

09 - DURAÇÃO DA HORA DE TRABALHO

A duração da hora aula é de 60 (sessenta) minutos, para fins de aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho.

10 - JORNADA DE TRABALHO



Handwritten signature and initials.

As jornadas de trabalho obedecerão ao disposto nos parágrafos que seguem.
PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ao docente será considerada a jornada mensal de quatro semanas e meia.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ao docente contratado por meio período será considerada a jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais

PARÁGRAFO TERCEIRO – Ressalvado o disposto no parágrafo primeiro e da contratação por hora, o docente poderá ser contratado por 40 horas semanais.

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 - Fica permitido 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), aos porteiros e vigilantes, sem ensejar o pagamento de adicional por hora extra pela jornada diária superior à oitava hora de trabalho e inferior à décima segunda ou à décima terceira hora, em caso de jornada noturna. Para os fins deste parágrafo, a escola deverá aplicar no cálculo da jornada noturna a duração da hora ficta. A jornada de trabalho mensal do empregado, contratado nos termos deste dispositivo, não poderá ser superior a 220 horas. Este sistema de compensação de horas tem fundamento no art. 59, §§ 2º e 3º, da CLT, desde que seja por documento escrito protocolado no SINTEEMAR.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Ressalvados os docentes contratados nos termos das alíneas “a”, “b” e “c”, da cláusula 11, deste instrumento, o padrão da jornada de trabalho dos demais empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Os pisos relativos às jornadas de trabalho de 44 horas semanais encontram-se fixados no quadro de pisos previstos na referida cláusula.

PARÁGRAFO OITAVO - Na contratação por hora de trabalho, somente será



Handwritten signature and initials, including the number "34".

considerado como hipótese de redução de salário quando for diminuído o valor pago pela hora. Não se enquadrando como tal a mera redução de jornada em função da redução de turmas.

11 - REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

São irredutíveis a carga horária e a remuneração do docente, prevista no contrato individual de trabalho original, exceto se a redução resultar:

- a) Da redução de jornada contratada por hora;
- b) Da exclusão das aulas excedentes acrescidas à carga horária do docente em caráter eventual ou por motivo de substituição;
- c) Do pedido do docente, mesmo quando mensalista, assinado por ele e homologado pelo SINTEEMAR;
- d) Da diminuição de turmas e/ou das aulas acrescidas à carga horária do contrato de trabalho original, ressaltando-se o pagamento das verbas rescisórias na proporcionalidade da respectiva redução, preservando-se o restante do Contrato de Trabalho do docente e homologando-se no SINTEEMAR.
- e) A homologação 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.

DA REMUNERAÇÃO, DOS DESCONTOS E DAS INDENIZAÇÕES

12 - REAJUSTE SALARIAL

Fica concedido reajuste salarial de 5,5%(cinco vg cinco por cento) para os empregados que em 28/02/2008 tinham remuneração inferior ao dobro do valor do piso salarial (mensal/horário) previsto para sua função, naquela data, tal como consta da tabela da cláusula 13 da CCT 07/08.

Parágrafo Primeiro - Fica concedido reajuste salarial de 5,3%(cinco vg três por cento) para os empregados que em 28/02/2008 tinham remuneração igual ou superior ao dobro do valor do piso salarial (mensal/horário) previsto para sua função, naquela data, tal como consta da tabela da cláusula 13 da CCT 07/08

Parágrafo Segundo - Fica assegurado às Escolas que tiverem concedido antecipações salariais espontâneas durante o período de 01.03.2008 até a presente data, a compensação do fixado no *caput* ou no parágrafo primeiro, com os percentuais já adiantados.



Handwritten signature and initials, including the number "34".

Parágrafo Terceiro - 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 Quarto – Para os empregados admitidos entre 01.03.2007 e 28.02.2008, 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 13. Para este fim, considerar-se-á como um mês fração igual ou superior a 15 dias.

Parágrafo Quinto – O valor devido a título de reajuste salarial, retroativamente desta data até 01/03/2008 – após compensados os percentuais eventualmente antecipados - será pago em três parcelas iguais, mensais e sucessivas, a contar da primeira folha de pagamento devida após o registro e vigência da presente Convenção.

13 - PISO SALARIAL

Os pisos salariais ficam como seguem:

CATEGORIA	SALÁRIO BASE	DSR	Hora atividade	Total
EDUCAÇÃO INFANTIL				
a) Prof. Titular de Mat. e Educ. Infantil para jornada de trabalho de 30 horas- mensalista	438,33	---	21,91	460,24
b) Prof. Titular de Mat. e Educ. Infantil para jornada de trabalho de 40 horas - mensalista	487,15	---	24,35	511,50
c) <i>Professor horista – não titular</i>	3,77	0,62	0,21	4,60
d) <i>Auxiliar de Classe</i>	---	---	--	444,22
e) <i>Aux. de Administração Escolar -</i>	---	---	--	444,22
f) <i>Aux. de Serviços Gerais</i>	---	---	--	444,22

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os profissionais constantes na tabela de pisos prevista nesta cláusula têm a descrição de funções que segue:



Handwritten signatures and initials, including the number 034.

I - Professor Não Titular é todo profissional docente, contratado por hora, para ministrar aulas específicas dentro do grupo de creche e pré-escolar - creche de 0 a 3 anos e pré-escolar 4 a 6 -, sem prejuízo das aulas curriculares do professor regente mensalista;

II - Auxiliar de Classe é todo profissional contratado para auxiliar o professor titular do grupo de classes maternal e pré-escola em atividades pedagógicas, curriculares e de higienização, se necessário, podendo inclusive substituí-lo em caráter temporário.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Ressalvado o piso salarial constante da alínea “c”, da tabela do *caput*, nos demais salários bases estão contidos os valores relativos ao Descanso Semanal Remunerado.

14 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Ressalvados os empregados mensalistas, cujos salários já são integrados pelo repouso semanal remunerado, mesmo quando não estiver discriminado, fica assegurada tal verba também aos empregados horistas. Este adicional será pago à razão de 1/6 (um sexto) e incidirá sobre a remuneração horária básica.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - São motivos justificados para a falta:

- a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a ausência do empregado, devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;
- e) a falta do serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
- f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, devem ser vistados por médicos credenciados pelo estabelecimento de ensino para terem eficácia jurídica, excetuados os do sistema único de saúde.



Handwritten signature and initials.

15 – ADICIONAL DE HORA ATIVIDADE

Fica assegurado adicional de, no mínimo, 5% (cinco 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 ÚNICO: O docente que não corrigir provas, trabalhos, não preparar aulas nem realizar pesquisas não fará jus a tal adicional.

16 – 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 13 e exijam disponibilidade do docente que extrapole a carga-horária ou regime de trabalho em que está contratado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para se enquadrar nesta categoria, a atividade deve fazer parte de um projeto referendado pela direção do Estabelecimento de Ensino.

17 – REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO SUBSTITUTO

O trabalhador 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.

18 – MULTA INDENIZATÓRIA RELATIVA AO TRINTÍDIO ANTERIOR À DATA-BASE

Conforme a Lei nº 7.238/84, em seu artigo 9º, fica assegurado aos empregados, o recebimento de indenização no valor de um salário do trabalhador, em virtude de dispensa sem justa causa, 30 dias antecedentes à data-base (01/03).

19 - 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



34

janelas, o D.S.R., o Depósito do F.G.T.S., etc.

PARÁGRAFO ÚNICO - A jornada de trabalho, bem como o valor da hora aula, deverão constar das anotações da CTPS dos trabalhadores docentes.

DAS FÉRIAS, DAS FALTAS PERMITIDAS E DAS LICENÇAS

20 - 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*, bem como protocolado no SINTEEMAR.

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 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



Handwritten signature and initials, including the number "34".

compensação em folgas, quanto para concessão de folga antecipada e posterior compensação com horas de trabalho.

21. 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.

22. 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.

23 – LICENÇA PATERNIDADE

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



Handwritten signature and initials.

24- FALTAS PERMITIDAS

Além das ausências legais, serão permitidas 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 consideradas justificadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica garantido ao trabalhador o direito a uma falta por ano, sem necessidade de reposição, na hipótese descrita no *caput*.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso de gala, as ausências legalmente permitidas aos trabalhadores serão consideradas como de trabalho efetivo, ou seja, sem a necessidade de reposição pelo trabalhador. 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, nos termos do art. 320, § 3º, da CLT.

DAS GARANTIAS DE EMPREGO

25 - 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, 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.

26 – 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 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 Educação



Handwritten signature and initials, including the number "34".

Infantil, 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 estiver sido avisado/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).

DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

27 – AVISO PRÉVIO

Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o prazo de 30 dias. Se a parte notificante reconsiderar o ato, antes do seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso prévio, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para os empregados com jornada inferior a 44 horas semanais, aplica-se a redução prevista no parágrafo anterior de maneira proporcional à jornada contratada.



Handwritten signature and initials, including the number 34.

PARÁGRAFO TERCEIRO - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias prevista neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II, ambos do artigo 487 da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO - A falta de aviso por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

PARÁGRAFO QUINTO - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

PARÁGRAFO SEXTO - O empregado, despedido sem justa causa, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, ficando o estabelecimento de Educação Infantil desobrigado de remunerar-lhe os dias não trabalhados.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O reajustamento salarial coletivo determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

28 - RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO

A rescisão de contrato de trabalho por prazo reger-se-á pelas seguintes disposições:

I - O empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

II - O empregado não poderá desligar-se do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. Esta indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

PARÁGRAFO ÚNICO - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado, nos termos do art. 478, da CLT.



A handwritten signature in black ink, appearing to be "B4" followed by a stylized flourish.

29 - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Se o empregado tiver sido contratado individual de trabalho por tempo igual ou maior que 1 (um) ano de serviço no estabelecimento, a rescisão deste deverá ser homologada no Sindicato Profissional ou no Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos nesta cláusula, a homologação será prestada pelo Representante do Ministério Público, ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.

DAS CLÁUSULAS SINDICAIS

30- 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.

31 - 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.

32 - 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.

33- COMISSÃO PARITÁRIA

Qualquer dúvida por ventura existente nesta Convenção Coletiva de Trabalho, 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.



Handwritten signature and initials, including the number "34" and a stylized signature.

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.

34 - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

O Estabelecimento de Ensino descontará obrigatoriamente, nos termos do art. 513, alínea “e” da C.L.T. e na forma fixada pela Assembléia Geral, a Taxa de Reversão Salarial de 4% (quatro por cento) do salário de cada trabalhador, a serem descontadas no mês de novembro/08.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O montante descontado dos trabalhadores a esse título será recolhido impreterivelmente até o dia 10 do mês de dezembro/08, 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 aprezada o estabelecimento incorrerá em multa de 10%(dez por cento), além do índice de correção oficial ou equivalente.

35- TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

Ao Sindicato das Escolas Particulares de Educação Infantil do Noroeste do Estado do Paraná, as escolas deverão recolher contribuição no valor de:

- Associados - R\$ 200,00, no mês de novembro/08;
- Não associados – R\$ 400,00, no mês de novembro/08.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O montante deverá ser recolhido, impreterivelmente, até o dia 10.12.08, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato, devendo ser enviada ao mesmo, cópia autenticada da folha de pagamento do mês de maio, onde conste nome dos funcionários e seus salários.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Caso o recolhimento não seja efetuado na data



Handwritten signature in black ink, appearing to be "B4" followed by a stylized flourish.

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.

DISPOSIÇÕES FINAIS

36 - DIA DO PROFESSOR e DIA DO AUXILIAR

Como Dia do Professor fica consagrado o dia 15 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 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 facultado 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 mesmo dia em que for comemorado o dia do professor, com dispensa do serviço, sem prejuízo dos vencimentos.

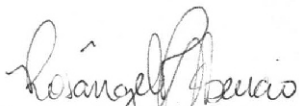
37 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

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 às cláusulas cujos textos forem mera repetição de lei.



Handwritten signatures and initials, including the number 34.

Maringá - PR, 21 de novembro de 2008.

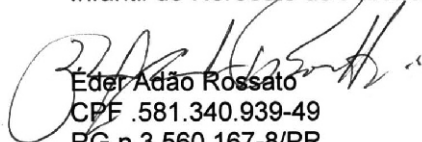


Rosângela Cristina Asêncio

CPF n. 016.634.429-08

RG n. 5.829.715-1/PR

Presidente do Sindicato das Escolas Particulares de Educação Infantil do Noroeste do Paraná - SINFANTIL/NOPR.



Eder Adão Rossato

CPF .581.340.939-49

RG n 3.560.167-8/PR

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Maringá – SINTEEMAR.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
GERÊNCIA REGIONAL DE MARINGÁ

Nos termos do art. 614 da CLT, o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido aparecido o mérito.

Maringá 10 de DEZEMBRO de 2008.


EVANIR RUFINO MUNIZ

Serviço da Superintendência de Relações do Trabalho
Habano/SRTE/PR

Matr SIAPE 0141552

GRTE/Maringá/PR



