

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002849/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/10/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052923/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.106672/2022-17  
DATA DO PROTOCOLO: 05/10/2022

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

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

E

SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE EDUCACAO INFANTIL DO NOROESTE DO PARANA-SINFANTIL/NOPR, CNPJ n. 07.123.170/0001-02, 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 2022 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 Estabelecimento de Ensino, plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **Maringá/PR**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os pisos salariais ficam conforme a tabela abaixo:

CATEGORIA	SALÁRIO BASE	DSR	H.A.	TOTAL
a) Professor Titular de Maternal e Educação Infantil – mensalista 30 horas;	1.233,97	0,00	62,85	1.296,82
b) Professor Titular de Maternal e Educação Infantil – mensalista 40 horas;	1.407,14	0,00	70,36	1.477,50
c) Professor Horista, Não Titular	11,09	1,86	0,67	13,62
d) Auxiliar de Classe	1.275,65	0,00	0,00	1.275,65
e) Auxiliar de Administração Escolar	1.275,65	0,00	0,00	1.275,65

f) Auxiliar de Serviços Gerais	1.260,73	0,00	0,00	1.260,73
--------------------------------	----------	------	------	----------

**Parágrafo Primeiro:** Os profissionais constantes na tabela de pisos previstas nesta cláusula têm a descrição de funções que segue:

**I. Professor Não Titular** – é todo profissional docente, contratado por hora, para ministrar aulas específicas dentro do grupo de creche a pré-escolar – creche de 0 (zero) a 3 (três) anos e pré-escolar de 4 (quatro) a 6 (seis) anos, 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.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica concedido reajuste salarial de 6% (seis por cento) incidente sobre o salário contratual vigente em 01.05.2022

**Parágrafo Primeiro:** Fica assegurado às Escolas que tiverem concedido antecipações salariais espontâneas durante o período de 01.05.2022 até a presente data, a compensação do fixado no caput, com os percentuais já adiantados.

**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 este título.

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados admitidos entre 01.05.2021 e 30.04.2022, o reajuste salarial previsto no caput e no parágrafo primeiro desta cláusula, será proporcional ao tempo de serviço, na base de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, sem prejuízo do disposto na cláusula décima quinta. Para este fim, considerar-se-á como um mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Quarto:** O percentual referido no caput deverá ser compensado com a eventual antecipação de percentual de reajuste salarial concedida a partir de 01.05.2021. Se o percentual previsto no caput, for maior que a antecipação de reajuste salarial já concedida, as diferenças serão pagas em 6 (seis) parcelas mensais e sucessivas, nas folhas de pagamento de, novembro e dezembro de 2022 e, janeiro e fevereiro, março e abril de 2023.

## REMUNERAÇÃO DSR

### CLÁUSULA QUINTA - 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:

- Os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
- A ausência do empregado, devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
- A paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;

d) A falta ao trabalho com fundamento na lei obre acidente de trabalho;

e) A doença do empregado, devidamente comprovada.

**Parágrafo Terceiro:** Os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, devem ser referendados por médicos credenciados pelo estabelecimento de ensino para terem eficácia jurídica, excetuados os do sistema único de saúde.

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

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

Com duração de 60 (sessenta) minutos, a hora-projeto corresponde à base remuneratória de atividades dos docentes que não estejam abarcadas na descrição prevista na cláusula décima quinta 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.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 DSR, o Depósito do FGTS., etc.

**Parágrafo Único:** A jornada de trabalho, bem como o valor da hora aula, deverão constar das anotações da CTPS dos trabalhadores docentes.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA NONA - 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 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 (vinte e cinco) 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 (quarenta e quatro) 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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – REGIME CELETISTA**

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados.

**Parágrafo Primeiro:** *Ressalvadas as demais prescrições desta Convenção Coletiva de Trabalho, 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 empregado for contratado a título experimental.*

**Parágrafo Segundo:** *Os contratos de trabalhos por prazo determinado previstos nas alíneas “a” e “b” não poderão ser estipulados por mais de 02 (dois) anos, e, o contrato de experiência, previsto na alínea “c” do parágrafo anterior não poderá exceder de 90 (noventa) dias.*

**Parágrafo Terceiro:** *contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.*

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – LEI 9.601/1998 – 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 de Trabalho. 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% (quinze por cento) 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 contrato.*

**Parágrafo Terceiro:** *No caso de rescisão antecipada por iniciativa do empregado, será devido ao empregador uma indenização correspondente a 05% (cinco por cento) 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 Quarto:** *Em caso de descumprimento desta cláusula importará multa equivalente a 05% (cinco por cento) do maior piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada.*

**Parágrafo Quinto:** *As partes poderão prorrogar o contrato ora regulado por até 03 (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.*

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 (trinta) dias antecedentes à data-base (01/05).

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

A rescisão de contrato de trabalho por prazo determinado 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 a metade da remuneração a que teria direito até o término 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.*

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA ADOTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

**Parágrafo Primeiro:** *A mesma vedação estende-se também à empregada adotante desde a confirmação da adoção até 05 (cinco) meses após esta, desde que seja feita prova junto ao Estabelecimento de Educação 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 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 ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 15 (quinze) dias, após ter recebido alta médica;

**b)** Por 1 (um) ano, imediatamente anterior à complementação do tempo para a aposentadoria, e fica obrigatório ao funcionário informar a Instituição, quando estiver dentro da estabilidade prevista para aposentadoria;

**c)** Para o pai, por 2 (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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DURAÇÃO DA HORA DE TRABALHO**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

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 (quarenta) 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 12 (doze) horas de trabalho por 36 (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 8ª (oitava) hora de trabalho e inferior à 12ª (décima segunda) ou à 13ª (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 (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 protocolado no SINTEEMAR.

**Parágrafo Sétimo:** Ressalvados os docentes contratados nos termos das alíneas “a”, “b” e “c”, da cláusula 13ª, 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 (quarenta e quatro) horas semanais encontram-se fixados no quadro de pisos previstos na referida cláusula.

**Parágrafo Oitavo:** Na contratação por hora de trabalho, somente será 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.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 CTPS.*

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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:** *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 bem como, será lícito o desconto, em caso de rescisão e existência de saldo negativo em banco de horas.*

**Parágrafo Terceiro:** *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 Quarto:** *É facultado ao empregado denunciar, por escrito e a qualquer tempo, o acordo de compensação de horas firmado com o Estabelecimento de Ensino.*

**Parágrafo Quinto:** *As horas extras referidas na presente cláusula não poderão ser compensadas com as férias ou dias de descanso remunerado do empregado.*

**Parágrafo Sexto:** *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.*

**Parágrafo Sétimo:** *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).*

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.*

## FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE

Nos termos do Art. 392, da CLT, com redação conferida pela Lei nº 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 02 (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 VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOTANTE

Nos termos do Art. 392 - A, da CLT, com redação conferida pela Lei nº 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 01 (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 01 (um) ano até 04 (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 04 (quatro) anos até 08 (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 VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA GALA, LUTO E PATERNIDADE**

**Parágrafo Primeiro:** No caso de licença gala o funcionário (a) terá o direito de 04 (seis) dias corridos de licença, e as ausências legalmente permitidas aos empregados serão consideradas como de trabalho efetivo, sem desconto de salário e vantagens.

**Parágrafo Segundo:** No caso de licença 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 03 (quatro) dias corridos, nos termos do art. 320, § 3º, da CLT. No caso de falecimento de avô, avó, tio(a), sobrinho(a) ou sogro(a), o funcionário(a) terá o direito a 01 (um) dia de afastamento, sem desconto de salário e vantagens.

**Parágrafo Terceiro:** Aos pais empregados das categorias profissionais reguladas por este instrumento, fica assegurada por ocasião do nascimento de filho(a) licença paternidade de 05 (cinco) dias corridos, sem desconto de salário e vantagens.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACESSO AO 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 TRIGÉSIMA - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL**

O Estabelecimento de Ensino descontará obrigatoriamente, nos termos do art. 513, alínea “e” da CLT e na forma fixada pela Assembleia Geral, a Taxa de Reversão Salarial de 4% (quatro por cento) do salário de cada trabalhador, a serem descontadas no mês após o período de oposição salarial.

**Parágrafo Primeiro:** O montante descontado dos trabalhadores a esse título será recolhido impreterivelmente no mês após o período 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 incorrerá em multa de 20% (vinte 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 nº 360/2013, o direito de opor-se a cobrança deverá ser exercido, pelo prazo de 15 (quinze) dias corridos contados a partir do primeiro dia útil após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego, mediante documento de oposição direta e pessoalmente pelo trabalhador, apresentado na sede do sindicato,

constando, além da assinatura o 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; ou possibilidade de envio do documento de oposição por meio postal, com os mesmos dados mencionados, desde que igualmente assinada, com firma reconhecida e AR - aviso de recebimento, discriminando o conteúdo da correspondência, considerando-se a data da postagem como sendo a da apresentação da oposição.

**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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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:

*I. Associados – R\$ 200,00 (duzentos reais), no mês de abril/2023;*

*II. Não Associados – R\$ 400,00 (quatrocentos reais), no mês de abril/2023;*

**Parágrafo Primeiro:** O montante deverá ser recolhido, impreterivelmente, até o dia 20.04.2021, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato, devendo ser enviada ao mesmo, cópia autenticada da folha de pagamento do mês de março (com pagamento em abril) 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 assembleia, 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO PARITÁRIA**

Qualquer dúvida por ventura existente nesta Convenção Coletiva de Trabalho, será dirimida por uma comissão paritária de 03 (três) representantes do sindicato da categoria econômica e 03 (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 assembleias gerais de ambas as entidades sindicais.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá todos os trabalhadores(as) 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, com abrangência territorial em Maringá/PR.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO PROFESSOR E DIA DO AUXILIAR**

Como Dia do Professor fica consagrado o dia 15 (quinze) de outubro, cuja comemoração dar-se-á com a dispensa de 01 (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 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS DISPENSADAS À ESCOLA MICRO EMPRESA /PEQUENO PORTE**

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";*
- 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 TRIGÉSIMA NONA - TELETRABALHO**

Tendo em vista o período de pandemia decorrente do novo coronavírus e/ou outras moléstias que ensejem declaração de calamidade pública e de emergência, das constantes exigências e regulamentações do Poder Público, acerca das restrições ao trabalho presencial, das instituições de ensino, e da adoção do sistema híbrido de ensino, poderá ser exigido, desta forma, o teletrabalho dos professores, que irão utilizar-se de plataformas digitais e/ou online, para a prestação de seus serviços.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de teletrabalho de professores, serão adotadas as disposições previstas no artigo 75 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, que regulam acerca do teletrabalho, sem que ocorra a redução de jornada e de salário dos funcionários.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de necessidade de adoção de sistema híbrido de ensino, ou de vídeo aulas, aulas online ou assemelhadas, as escolas, forneceram em sua sede física, todos os meios necessários para a realização de tais aulas, tal como câmeras, computadores, celulares, internet e mais meios necessários para tal modalidade de aulas.

**Parágrafo Terceiro:** Uma vez que a escola fornecerá todos os meios necessários em sua sede física, para a realização das aulas online, gravadas ou assemelhadas, caso o professor deseje realizar tal labor de sua casa, deverá suportar todos os custos necessários para tal modalidade de aulas, como eventual aquisição de insumos, equipamentos e outros itens necessários.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD**

Com a vigência da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, Lei 13.709 de 2018, algumas questões práticas, no dia a dia da contratualidade, devem estar devidamente entabuladas entre as escolas e os funcionários.

**Parágrafo Primeiro:** O tratamento dos dados consoante a redação da Lei Geral de Proteção de Dados, tem início com a efetiva contratação do funcionário, por parte da escola e, término com o final da contratualidade, consoante o artigo 15 da Lei 13.709 de 2018.

**Parágrafo Segundo:** Com relação ao teletrabalho, em caso de utilização de meios fornecidos pela escola, tal como computadores, e-mail corporativo institucional, é permitido o acesso por parte do empregador, a tais dados, com a plena ciência do funcionário. Já em caso de utilização de meios próprios e pessoais do funcionário, por força da Lei 13.709 de 2018, tais dados são invioláveis e, não atendem a finalidade da LGPD e, portanto, não serão objeto de tratamento por parte das escolas.

**Parágrafo Terceiro:** *As escolas, poderão compartilhar os dados pessoais dos funcionários, sem a necessidade de consentimento do funcionário, somente nas hipóteses previstas na LGPD, em seu artigo 7º, incisos II ao X. As demais hipóteses de compartilhamento, deverão obter obrigatoriamente, o consentimento do funcionário.*

**JOSE MARIA DE OLIVEIRA MARQUES  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRABALHADORES EM ESTAB DE ENSINO DE MARINGA**

**HOSANA CRISTINA ALVES  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE EDUCACAO INFANTIL DO NOROESTE DO PARANA-SINFANTIL/NOPR**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SINTEEMAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA SINFANTIL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

