

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004276/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/10/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR069551/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.004574/2017-31  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/10/2017

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

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 Presidente, Sr(a). MICHELLE CRISTINE CORADIN NICCHIO;

E

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

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 março de 2017 a 28 de março de 2018 e a data-base da categoria em 01º de março.

### 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 como seguem:

EDUCAÇÃO INFANTIL –				
CATEGORIA	SALÁRIO BASE	DSR	H.A	TOTAL
a) Prof. Titular de maternal e educação infantil - mensalista 30 horas;	979,86	-----	48,99	1.028,85

b) Prof. Titular de maternal e educação infantil – mensalista 40 horas;	1.117,95	-----	55,90	1.173,85
c) Professor horista – não titular;	8,81	1,47	0,44	10,72
d) Auxiliar de classe;	-----	-----	-----	1.013,48
e) Auxiliar de administração escolar;	-----	-----	-----	1.013,48
f) Auxiliar de serviços gerais;	-----	-----	-----	1.001,63

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**– Os profissionais constantes na tabela de pisos prevista 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 03 (três) anos e pré-escolar de 04 (quatro) a 06 (seis) –, 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 4,69% (quatro vg sessenta e nove por cento) incidente sobre o salário contratual vigente em 01/09/2016.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** –Fica assegurado às Escolas que tiverem concedido antecipações salariais espontâneas durante o período de 01.03.2017 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 esse título.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para os empregados admitidos entre 01.03.2016 e 28.02.2017, o reajuste salarial prescrito 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 13ª. Para este fim, considerar-se-á como um mês fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O valor devido a título de reajuste salarial, retroativamente desta data até 01.03.2017 – após compensados os percentuais eventualmente antecipados – será pago, em três parcelas iguais, mensais e sucessivas, nas folhas de pagamento de outubro, novembro e dezembro/2017.

#### **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:

- 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.

**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 a base remuneratória de atividades dos docentes que não estejam abarcadas na descrição prevista na cláusula 13ª 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 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.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA ATIVIDADE**

Fica assegurado adicional de, no mínimo, 05% (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.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

##### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 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 02 (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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - LEI N. 9601/98 – 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% ( 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 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 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 QUINTA - MULTA INDENIZATÓRIA RELATIVA AO TRINTIDIO ANTERIOR A 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 (01.03).

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Se o empregado tiver sido contratado individual de trabalho por tempo igual ou maior que 01 (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.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

## Estabilidade Mãe

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE 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 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).

## 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 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.

## **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 11ª, 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 HORARIA**

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.

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

## 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** –Fica garantido ao trabalhador o direito a 01 (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 09 (nove) dias corridos, nos termos do art. 320, § 3º, da CLT.

## Férias e Licenças

### Licença Maternidade

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 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 SEXTA - 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 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 SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

Aos pais empregados das categorias profissionais reguladas por este instrumento, fica assegurada por ocasião do nascimento de filho, uma licença de 05 (cinco) dias úteis sem desconto de salário e vantagens.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 04% (quatro por cento) do salário de cada trabalhador, a serem descontadas no mês após a oposição salarial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O montante descontado dos trabalhadores a esse título será recolhido impreterivelmente no mês após a 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 apazada o estabelecimento 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 corridos contados a partir do primeiro dia útil após o registro da Convenção Coletiva no Ministério do Trabalho e Emprego, mediante documento de oposição direta e pessoalmente pelo trabalhador, apresentado na sede do sindicato, constando, além da assinatura: 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 - 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 (duzentos reais), no mês de novembro/2017;

Não associados – R\$ 400,00 (quatrocentos reais), no mês de novembro/2017.

**Parágrafo Primeiro** – O montante deverá ser recolhido, impreterivelmente, até o dia 20.11.2017, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato, devendo ser enviada ao mesmo, cópia autenticada da folha de pagamento do mês de outubro (com pagamento em novembro) onde conste nome dos funcionários e seus salários.

**Parágrafo Segundo** – Caso o recolhimento não seja efetuado na data aprezada, sem prejuízo de inclusão do nome do Estabelecimento de Ensino no Serviço de Proteção ao Crédito (SPC), conforme deliberação assembléia, 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 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 assembléias gerais de ambas as entidades sindicais.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) 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, com abrangência territorial em Maringá/PR.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 prete cláusula dar-se-á preferencialmente no dia 15 (quinze) de outubro.

**Parágrafo segundo**– Quando o estabelecimento de ensino optar por conceder a dispensa prevista *nocaput* 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.

MICHELLE CRISTINE CORADIN NICCHIO

Presidente

SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE EDUCACAO INFANTIL DO  
NOROESTE DO PARANA-SINFANTIL/NOPR

JOSE MARIA DE OLIVEIRA MARQUES

Presidente

SIND DOS TRABALHADORES EM ESTAB DE ENSINO DE MARINGA

### **ANEXOS**

**ANEXO I - ATA PATRONAL SINFANTIL**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA LABORA SINTEEMAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

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