Imprimir

AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR052888/2020

SINDICATO DOS PROF.DAS ESCOLAS PART.DE LDA.E NORTE PR, CNPJ n. **00.094.015/0001-66**, localizado(a) à Rua Delaine Negro, 75, Sede, Alto da Colina, Londrina/PR, CEP 86055-680, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ANDRE LUIZ GIUDICISSI CUNHA, CPF n. 805.484.589-87, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 26/08/2020 no município de Londrina/PR;

E

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO NORTE DO PR, CNPJ n. 81.765.000/0001-84, localizado(a) à Rua Governador Parigot de Souza, 80, 80, sala 04 Edificio Center Execut, Caiçaras, Londrina/PR, CEP 86015-904, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ALDERI LUIZ FERRARESI, CPF n. 005.554.109-78, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 02/03/2020 no município de Londrina/PR;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR052888/2020, na data de 07/10/2020, às 12:03.

_____, 07 de outubro de 2020.

ANDRE LUIZ GIUDICISSI CUNHA
Presidente
SINDICATO DOS PROF.DAS ESCOLAS PART.DE LDA.E NORTE PR

ALDERI LUIZ FERRARESI
Presidente
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO NORTE DO PR

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2020– 2021

CATEGORIA ECONÔMICA: SINEPE-NPR - SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO NORTE DO PARANÁ, situado à Rua Governador Parigot de Souza, 80, sala 03, Jd. Nova Londres – Londrina - PR, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 81.765.000/0001-84 e inscrito no CNES sob n.º 01525.2911/86-3, representado por seu Presidente, Prof. Alderi Luiz Ferraresi, inscrita no CPF nº 005.554.190-78, nos termos da autorização contida na Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada no dia 02/03/2020.

CATEGORIA PROFISSIONAL: SINPRO-LDNPR - SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS ESCOLAS PARTICULARES DE LONDRINA E NORTE DO PARANÁ, situado à Rua Delaine Negro, 75, Residencial Ilha Bela – Londrina – PR, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 00.094.015/0001-66 e inscrito no CNES sob o n.º 46000.005612/94-15, representado por seu Presidente, Prof. André Luiz Giudicissi Cunha, inscrito no CPF sob o nº 805.484.589-87, nos termos da autorização contida na Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada no dia 26/08/2020.

CAPÍTULO 1
CLÁUSULAS GERAIS
APLICAÇÃO PARA TODA A CATEGORIA

1.1 - DO REAJUSTE SALARIAL:
Considerando o reconhecimento do estado de calamidade pública em saúde em instituído pelo Decreto nº 06/2020, tendo em vista a pandemia ocasionada pelo novo coronavírus (COVID-19), que impactou diretamente no segmento educacional, os sindicatos convenentes decidem pelo não estabelecimento de índice de correção salarial na vigência desta CCT.

Parágrafo único: Na próxima negociação coletiva as partes envidarão esforços para tentar recompor o índice inflacionário deste ano.

1.2 - DO PISO SALARIAL: Em razão da pandemia ocasionada pelo novo coronavírus, as partes decidem pela manutenção, durante a vigência desta CCT, dos pisos estabelecidos em 01 de março de 2019, nos seguintes valores:

a) **R$ 1.096,03 (um mil e noventa e seis reais e três centavos)** por mês, para os docentes regentes de classe, que lecionam junto à educação infantil e até o quinto ano do ensino fundamental.
b) **R$ 11,98 (onze reais e noventa e oito centavos)** a hora/aula, para docentes que lecionam junto à educação infantil até o quinto ano do ensino fundamental, não regentes de classes.
c) **R$ 13,32 (treze reais e trinta e dois centavos)** a hora/aula, para docentes que lecionam do sexto ao nono ano do ensino fundamental.
d) **R$ 15,98 (quinze reais e noventa e oito centavos)** a hora/aula, para os docentes que lecionam no ensino médio.
e) **R$ 22,75 (vinte e dois reais e setenta e cinco centavos)** a hora/aula, para os docentes que lecionam em curso superior.
f) **R$ 1.058,86 (um mil e cinquenta e oito reais e oitenta e seis centavos)** por mês, para os demais empregados não enquadrados como docentes.
1.2.1 Os docentes de cursos livres com habilitação plena de grau superior farão jus ao piso convencionado na letra "d" desta cláusula
1.2.2 Os docentes de cursos livres diplomados em licenciatura curta ou com habilitação técnica equivalente, de grau não superior, farão jus ao piso da letra "c" desta cláusula.
1.2.3 Os demais docentes de cursos livres farão jus ao piso convencionado na letra "b" desta cláusula.
1.2.4 Nos pisos descritos nas alíneas "a" e "f" já estão incluídos o descanso semanal remunerado.

1.3 - DA PRODUTIVIDADE: Fica garantido o direito dos empregados que, **até 28 de fevereiro de 1999**, inclusive, percebiam o adicional de produtividade de 3% (três por cento) do salário base, cuja parcela deverá ser paga destacadamente.

1.4 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – BIÊNIO: Fica fixado o adicional por tempo de serviço correspondente a 1% (um por cento) para cada DOIS anos completos e ininterruptos de serviços na mesma empresa, incidente sobre o salário base percebido mensalmente, computando-se o tempo de serviço do empregado desde 1º de março de 1990, ficando o adicional limitado ao total máximo de 4% (quatro por cento) do salário base, a ser pago destacadamente e de forma não cumulativa.
1.4.1 Quando o biênio atingir o limite de 4% (quatro por cento) a escola manterá este percentual, ainda que o docente possua tempo superior a oito anos de serviços prestados à mesma empresa.

1.5 - DAS HORAS EXTRAS: Fica convencionado o percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, para o profissional que laborar em horários excedentes a sua jornada contratual, sem que haja compensação.
1.5.1 Não incidirá o pagamento de horas extras no caso do docente que substituir outro por motivos eventuais.

1.6 – AUSÊNCIAS LEGAIS

1.6.1 AUSÊNCIA DO DOCENTE POR MOTIVO DE GALA OU LUTO: Não serão descontadas, nem consideradas para qualquer efeito, no decurso de 09 (nove) dias consecutivos ao evento, as faltas dos docentes por motivo de gala ou luto.

1.6.1.1 AUSÊNCIA DOS DEMAIS EMPREGADOS (AUXILIARES NA ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR) POR MOTIVO DE GALA OU LUTO: Não serão descontadas, nem consideradas para qualquer efeito, no decurso de 04 (quatro) dias consecutivos ao evento, às faltas dos empregados por motivo de gala ou luto.

1.6.1.2 As ausências serão comprovadas por ocasião do retorno do docente / empregado.

1.6.1.3 No caso de gala, o docente / empregado deverá comunicar o fato à escola com pelo menos 72 horas de antecedência.

1.6.1.4 Em caso de luto, quando for falecimento do pai, mãe, cônjuge ou companheiro (a), filhos ou demais dependentes, devidamente inscritos junto à Previdência Social. No caso de falecimento de outras pessoas da família, prevalecerá a regra do artigo 473 da CLT.

1.6.2 - DA FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA DE PESSOA DA FAMÍLIA: Serão abonadas as faltas, por motivo de doença dos filhos, do cônjuge ou do companheiro(a), desde que inscritos perante a Previdência Social, mediante apresentação de atestado médico, devendo as horas faltadas, além das ausências legais, serem repostas, sob pena de não serem abonadas. A ausência deverá ser comprovada através da apresentação do atestado médico original, no prazo de até 48 (quarenta e oito horas) após a ausência.

1.6.3 - DO ABONO DE FALTAS AO DOCENTE ESTUDANTE: Ao trabalhador estudante, de comum acordo com a Entidade escolar, será concedido abono de faltas para a prestação de provas e/ou exames escolares, no horário da realização das mesmas, devendo estas ser comunicadas por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, bem como comprovadas mediante documento idôneo.

1.6.4 - DOS ATESTADOS MÉDICOS: Os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, devem ser validados por médicos credenciados pelo Estabelecimento de Ensino, quando os possuir.

1.6.5 - DA LICENÇA ADOÇÃO: Nos termos do artigo 71-A da Lei 8.213/91, fica assegurado às empregadas que adotarem ou obterem a guarda judicial de criança para fins de adoção, o direito de afastamento correspondente a 120 dias como licença maternidade, independente da idade da criança adotada, cuja licença maternidade será paga diretamente pela Previdência Social. Havendo alteração da lei, as partes seguirão a nova lei.

1.6.6 - DA PARTICIPAÇÃO EM SEMINÁRIOS: Mediante prévio consentimento do Estabelecimento de Ensino serão abonadas as faltas dos profissionais para participação

em congressos, simpósios e equivalentes, mediante comprovação no prazo máximo de até 5 (cinco) dias após o retorno, salvo se o fechamento da folha ocorrer antes deste prazo, quando então deverá ser entregue até esta data.

1.6.7 - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS: O trabalhador que pedir demissão antes de completar 12 (doze) meses tem direito a férias proporcionais (Súmula 261 do TST). Em caso de alteração da legislação que regulamenta a matéria, as partes ajustam a observância da nova lei.

1.6.8 - DA FALTA POR MOTIVO DE NASCIMENTO DE FILHO: Fica assegurada ao pai a licença de cinco dias consecutivos por ocasião do nascimento de filho, contados da data do nascimento.

1.7 - DO USO DE UNIFORME E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL: O Estabelecimento que exigir o uso de uniforme, fornecerá gratuitamente ao profissional um mínimo de 02 (duas) unidades ao ano, apresentados para reposição aqueles destinados à substituição ou devolvidos por ocasião da rescisão contratual, ficando certo que a guarda e conservação dos mesmos correrá por conta do profissional, enquanto detentor.

1.8 - DA SUBSTITUIÇÃO: O profissional substituto deverá perceber o mesmo salário que o substituído, enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual. Não se aplica este dispositivo aos estabelecimentos que mantenham "Quadro de Carreira" devidamente registrado no Ministério do Trabalho.

1.9 - DO RECIBO DE PAGAMENTO: Os estabelecimentos de ensino serão obrigados a fornecer cópia do recibo de pagamento do salário, especificando os itens que compõem o salário (valor do salário ou da hora), o número de aulas ou jornada, a função, assim como os descontos procedidos e os valores depositados a título de FGTS. Este documento deverá conter dados que identifiquem a escola, a fim de que sirva como comprovante do salário do docente.

1.9.1 O pagamento em atraso será regularmente discriminado no recibo de pagamento, com menção ao mês de competência, data do vencimento do débito e data do pagamento, sob pena de nulidade.

1.9.2 A carga horária bem como o valor da hora aula deverão constar das anotações da CTPS dos docentes.

1.10 - DO ADIANTAMENTO SALARIAL: Os Estabelecimentos de Ensino concederão, quando solicitado, um adiantamento de até 30% (trinta por cento) do valor do salário base, até o dia 20 (vinte) de cada mês.

1.11- DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: As partes convenentes comprometem-se, para a próxima convenção coletiva de trabalho, estudar a criação de uma cláusula prevendo a concessão de auxílio alimentação.

1.12 – VIAGENS: Não serão consideradas como salários *in natura* e nem incorporadas à remuneração do empregado para todos os efeitos legais, as despesas com viagens, participação em congresso, realização de pós-graduação, inclusive mestrado e doutorado, que eventualmente venham a ser custeadas de forma integral ou parcial pelo estabelecimento de ensino.

1.12.1 Na hipótese do empregado participar de congressos ou outro curso custeado pelo estabelecimento de ensino, seja de forma integral ou parcial, o tempo relativo ao deslocamento, pernoite ou participação nestes congressos ou cursos custeados pelo estabelecimento de ensino não será considerado como jornada de trabalho.

1.13 – RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

1.13.1 Ocorrendo rescisão de Contrato de Trabalho, todos os direitos deles decorrentes serão pagos pelos Estabelecimentos de Ensino dentro dos prazos e formas preconizadas em lei, sob pena de aplicação das multas legais ou convencionais existentes.

1.13.2 Desobrigam-se os Estabelecimentos de Ensino ao pagamento de multa se o profissional, convocado no próprio texto do aviso prévio, por carta registrada ou telegrama, deixar de comparecer no local indicado para receber seus haveres.

1.13.3 Quando o empregado receber através de conta bancária, as verbas rescisórias deverão ser depositadas no prazo legal nesta conta.

1.13.4 Fica garantido ao empregado que for demitido sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data-base, o pagamento da indenização prevista no artigo 9º, da Lei 7.238/84, nos seguintes termos:

a) Na hipótese de concessão do aviso prévio (cumprido ou indenizado) dentro do período de 30 dias que antecede a data-base, haverá a projeção do tempo respectivo no contrato de trabalho, e, ocorrendo o término no mês de março, será devido ao empregado somente o reajuste estabelecido pela CCT, não fazendo jus à indenização da Lei 7.238/84.

b) Havendo mudança na legislação que regula a matéria aqui tratada, as partes convenientes promoverão a alteração desta cláusula através de nova negociação.

1.13.5 - DO AVISO PRÉVIO: Durante o período de aviso prévio fica vedada às alterações nas condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o Estabelecimento de Ensino pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias, sem prejuízo da multa contida nesta convenção.

1.14 – JORNADA DE TRABALHO

1.14.1 – DO INTERVALO INTRAJORNADA: Nos termos do artigo 71, *caput* da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho fica estabelecida a possibilidade de cumprimento de intervalos intrajornada (descanso e alimentação) superior a 02 (duas) horas, desde que haja acordo coletivo com a participação do Sinpro e a anuência dos funcionários do estabelecimento de ensino.

1.14.2 - DO INTERVALO ENTRE DUAS JORNADAS: Os Estabelecimentos de Ensino poderão estabelecer por acordo coletivo a existência de intervalo entre duas jornadas inferior ao previsto nos artigos 66 da CLT (11 horas), desde que tal acordo seja submetido à apreciação, modificação, discussão e homologação junto ao Sinpro.

1.15 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO: Fica facultado aos estabelecimentos de ensino firmarem acordo coletivo de trabalho com o sindicato representante da categoria profissional visando a ampliação, redução ou extinção de cláusulas previstas nesta Convenção ou, ainda, a instituição de cláusulas novas.

1.16 DO QUADRO DE CARREIRA: Fica estabelecido que as instituições de ensino que firmarem PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS deverão homologá-los no Sinpro Londrina.

1.17 CLÁUSULAS ESPECIAIS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA CAUSADA PELO CORONAVÍRUS (COVID-19):

- Considerando a necessidade de estabelecimento de cláusulas que possam auxiliar as escolas no enfrentamento da crise econômica gerada pelo novo coronavírus e, assim, colaborar na obtenção de medidas que possam contribuir para a redução dos índices de desemprego no setor educacional, os sindicatos convenentes desde já acordam a possibilidade das ESCOLAS utilizarem dos seguintes recursos:

- **1.17.1 DA POSSIBILIDADE DE ADOÇÃO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE QUE TRATA O ARTIGO 476-A DA CLT (LAY OFF):**

1.17.1.1 Os sindicatos convenentes desde já autorizam as empresas a adotaram o sistema de suspensão do contrato de trabalho para implementação de programa de qualificação profissional, na forma do artigo 476-A da CLT e da Resolução CODEFAT nº 591/2009 ou outra que vier substituí-la.

CAPÍTULO 2
DOS PROFESSORES

2.1 - DA APLICAÇÃO

O **CAPITULO 2** desta Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se a todo pessoal docente em Estabelecimentos de Ensino e demais empresas e entidades particulares abrangidas por este instrumento normativo assim compreendido: educação infantil, ensino fundamental e médio, ensino regular e supletivo, ensino superior, cursos livres de qualquer natureza, inclusive escolas de dança, artes, esportes, corte e costura, informática e todas as demais que compreendam ensino profissionalizante.

2.1.1 Entende-se por pessoal docente todo professor, incluindo os que exerçam suas funções na administração e supervisão escolar.

2.1.2 É condição para o exercício da atividade do professor, em estabelecimentos particulares de ensino, a comprovação da habilitação na forma da legislação vigente.

2.2 - DO ENSINO ESPECIAL: Os docentes especializados, contratados para turmas especiais com 100% (cem por cento) de deficientes mentais, visuais ou auditivos, farão jus a um adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre os salários devidos, o qual deverá ser pago destacadamente.

2.3 - DA HORA ATIVIDADE: Fica assegurado um adicional de no mínimo 10% (dez 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.

2.3.1 O docente que não corrigir provas, trabalhos, não preparar aulas nem realizar pesquisas não fará jus a tal adicional.

2.3.2 Fica esclarecido que tal labor será exercido fora da jornada normal de trabalho, até o limite de 10% (dez por cento) da carga horária do docente e não constituirá direito a horas extraordinárias.

2.4 - DA SUPERVISÃO DE ESTÁGIO: O docente que supervisionar estágios em outro local e horário, que não os do estabelecimento onde trabalha, fará jus à remuneração das horas/aula correspondentes à supervisão e ao reembolso de despesas de transporte e alimentação, devidamente comprovadas.

2.5 - DA ELABORAÇÃO DE APOSTILAS: O docente que por solicitação da Entidade Escolar for instado a elaborar apostilas fará jus a remuneração de tais serviços, mediante prévio acerto com a direção do Estabelecimento, através de instrumento escrito, sem o qual o Estabelecimento não poderá editá-las.

2.6 - DA TRANSFERÊNCIA DE TURNO E DISCIPLINA: O docente não poderá ser transferido de disciplina, grau ou turno diferente daquele para os quais foi contratado, salvo com consentimento expresso dele. Em caso de supressão da disciplina, por qualquer motivo, o docente terá prioridade de aproveitamento no Estabelecimento, em disciplina para a qual possua habilitação legal e com a remuneração respectiva.

2.7 - DAS AULAS DE RECUPERAÇÃO E REFORÇO: Ocorrendo necessidade de turmas receberem aulas de recuperação ou reforço, em caráter eventual, a classe de alunos não poderá ter número superior ao existente na maior turma da mesma série ou disciplina em que o docente estiver lecionando.

2.7.1 Os docentes do Estabelecimento não estão obrigados a ministrar aulas de recuperação ou reforço fora de seu horário normal de aulas.

2.8 - DO ACÚMULO DE TURMAS: O docente que por conveniência do Estabelecimento de Ensino acumular 02 (duas) ou mais classes numa só aula para lecionar a mesma disciplina fará jus à remuneração acrescida de 50% (cinquenta por cento) para cada turma acumulada, exceto:

a) Quando se tratar de turmas de Educação Física;
b) Se a junção de turmas não ultrapassar o número médio de alunos por turma do Estabelecimento.

2.9 - DA REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA: São irredutíveis durante o curso do período letivo a carga horária e a remuneração do docente, exceto se a redução resultar:

a) Da exclusão das aulas excedentes acrescidas à carga horária do docente, em caráter eventual ou por motivo de substituição;
b) Do pedido do docente assinado por ele e homologado pelo Sindicato Profissional;
c) Da diminuição de turmas do Estabelecimento, em função da redução do número de alunos devidamente comprovada, quando questionada judicialmente a redução. O Estabelecimento igualmente deverá demonstrar a impossibilidade do remanejamento do docente para preservar sua carga horária.

2.9.1 Considera-se período letivo aquele indicado no calendário do estabelecimento de ensino. Em se tratando de instituições de ensino superior e/ou ensino técnico-profissionalizante o período letivo poderá ser semestral, conforme calendário institucional.

2.10 – DO ARTIGO 322 DA CLT: Obrigam-se os estabelecimentos de ensino a cumprir o disposto no parágrafo terceiro do artigo 322 da CLT, que determina o pagamento dos salários no período de férias, nos casos de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso dessas férias.

2.10.1 Considera-se cumprido o disposto no artigo 322 da CLT, quando o aviso prévio (indenizado ou cumprido) compreender a integralidade do período de férias; se o período do aviso prévio (indenizado ou cumprido) cobrir parcialmente o período de férias, ficará o Estabelecimento de Ensino obrigado ao pagamento dos dias que faltarem para completar o período de férias.

2.11 DA RESCISÃO PARCIAL: Pelo fato do professor ser uma das únicas categorias, se não for a única, que apresenta grande variação de carga horária de um ano ou

semestre letivo para o outro, quando ocorrer redução de sua carga horária, os Estabelecimentos de Ensinos obrigam-se a fazer a rescisão parcial das aulas reduzidas.
2.11.1 Nas rescisões parciais os estabelecimentos de ensino efetuarão o pagamento das diferenças de férias com 1/3 e 13º salário proporcionais, não sendo as rescisões válidas para fins de saque do FGTS.

2.12 - DAS HORAS VAGAS (JANELAS): O número de horas vagas (janelas), excedente de uma hora/aula por turno, será remunerado no valor correspondente a hora/aula. Esta cláusula não se aplica, caso haja ajuste escrito entre as partes, no sentido de que tal período seja utilizado como hora atividade.

2.13 - DO INTERVALO: Será concedido um intervalo com duração de 20 (vinte) minutos, desdobradamente ou não, nos cursos diurnos e de 15 (quinze) minutos nos cursos noturnos. No caso da jornada ser superior a 6 (seis) horas diárias, o intervalo devido será o de no mínimo 30 (trinta) minutos e, no máximo, 2 (duas) horas.
2.13.1 A comprovação de existência do intervalo poderá ser feita através de sua indicação no calendário de aulas.

2.14 - DO ATENDIMENTO A PAIS: É obrigatório o atendimento aos pais de alunos sempre que solicitado pela escola, dentro do seu horário de trabalho.

2.15 - DA OBSERVÂNCIA DE PRAZOS: Os Estabelecimentos de Ensino não poderão exigir dos docentes a entrega de notas e relatórios de faltas, antes dos prazos estabelecidos no calendário escolar.
2.15.1 Caso o docente não observe os referidos prazos, poderá sofrer sanção disciplinar, salvo justificativa por escrito.

2.16 - DOS LEVANTAMENTOS ESTATÍSTICOS: Os estabelecimentos de ensino fornecerão ao Sindicato Patronal (SINEPE/NPR) a relação atualizada dos seus docentes, nos meses de março e agosto.
2.16.1 Nos mesmos meses, o Sindicato Patronal fornecerá ao Sindicato Profissional a totalização dos dados obtidos, indicando-lhe a relação das escolas e o número de docentes a ela vinculados.

2.17 - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO: Fica estabelecido que o não cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, importará em uma multa de 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo em favor do docente ou Estabelecimento de Ensino, paga por quem a descumprir.

2.18 - DOS DESCONTOS EM MENSALIDADE: Fica estabelecido que as escolas de educação infantil, ensino fundamental e médio concederão aos docentes que atuarem exclusivamente nestes níveis e que requererem junto aos estabelecimentos de ensino a que estiverem vinculados, os seguintes descontos:

a) aos docentes que possuírem jornada semanal superior a 15 (quinze) horas e até o equivalente a 20 (vinte) horas, será concedido desconto de 50% (cinqüenta por cento) no valor da mensalidade dos filhos matriculados na respectiva instituição;
b) aos docentes que possuírem jornada semanal superior a 20 (vinte) horas e que tenham mais de um ano de trabalho na empresa, será concedido desconto de 70% (setenta por cento) no valor da mensalidade dos filhos matriculados na respectiva instituição;
c) aos docentes que possuam menos de um ano na Escola e jornada superior a 20 (vinte) horas semanais será assegurado o desconto previsto no item "a" supra;

2.18.1 A concessão aqui instituída é limitada a dois filhos por professor.

2.18.2 O benefício previsto nesta cláusula não integra a remuneração do docente para qualquer efeito jurídico-legal, tendo natureza indenizatória. Caso a Escola conceda desconto em percentuais superiores ao previsto nesta cláusula, o desconto concedido igualmente não se integrará à remuneração do docente, nem se constituirá em salário *in natura*.

2.18.3 Na hipótese de ambos os pais serem docentes de uma mesma escola, suas cargas horárias serão somadas para os efeitos do benefício previsto no "caput" observando-se, no entanto, as condições e limites estabelecidos nesta cláusula.

2.18.4 Salvo ajuste em sentido contrário, o valor remanescente da mensalidade será descontado na folha de pagamento.

2.18.5 Existindo rescisão do contrato de trabalho o benefício aqui previsto extinguir-se-á.

2.19 – DAS ATIVIDADES EXTRACLASSES: Fica estabelecida a possibilidade dos Estabelecimentos de ensino fixar no calendário escolar, sem a necessidade de acordo individual de compensação, até 3 (três) dias para realização de atividade extraclasse, nos quais o professor comparecerá sem remuneração, desde que os dias em que tenha havido atividade extraclasse tenham folgas compensatórias em "recesso ponte".

2.19.1 Entende-se como "recesso ponte" os dias sem atividades que decorram de "emenda" de feriado, como por exemplo, feriado na 3ª feira e recesso na 2ª feira.

2.19.2 Entendem-se como "atividade extraclasse" os eventos, à escolha da escola, que se refiram as atividades pedagógicas, mas realizadas em dias distintos da aula, como por exemplo, dias das mães, festa junina, feira de ciência, dias das crianças, entre outros eventos. Neste caso, a jornada a ser cumprida pelo professor na atividade extraclasse não poderá exceder a carga horária diária cumprida pelo professor no dia compensado.

2.19.3 A compensação aqui estabelecida não poderá ser realizada com atividades em dia de domingo ou feriado.

CAPÍTULO 3 – DOS AUXILIARES NA ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

3.1– APLICAÇÃO: O **CAPITULO 3** desta Convenção Coletiva de Trabalho é aplicável a todos os Auxiliares em Administração Escolar, profissionais que prestam serviços ou desempenhem funções **que não sejam de docência**, em estabelecimentos de ensino e educação. Compreendem-se por estabelecimentos de ensino todas as escolas de educação infantil, ensino fundamental e médio regular e supletivo, ensino superior, cursos livres de qualquer natureza, inclusive escola de dança, artes, esportes, corte e costura, e ensino profissionalizante e comercial.

3.2 - DOS DESCONTOS EM MENSALIDADE: Fica estabelecido que as escolas de educação infantil, ensino fundamental e ensino médio concederão aos empregados que requererem junto ao estabelecimento de ensino a que estiver vinculado, descontos de no mínimo 50% (cinquenta por cento) no valor da mensalidade dos filhos matriculados na respectiva instituição, desde que sua carga horária seja de pelo menos 36 (trinta e seis) horas semanais.

3.2.1 A concessão aqui instituída é limitada a dois filhos por empregado.

3.2.2 O benefício previsto nesta cláusula não integra a remuneração do empregado para qualquer efeito jurídico-legal, tendo natureza indenizatória.

3.2.3 Na hipótese de ambos os pais serem empregados de uma mesma escola, suas cargas horárias serão somadas para os efeitos do benefício previsto no "caput", limitando-se, sempre, a 50% de desconto por filho e ao máximo de dois filhos.

3.2.4 Salvo ajuste em sentido contrário, o valor remanescente da mensalidade será descontado na folha de pagamento.

3.2.5 Existindo rescisão do contrato de trabalho o benefício aqui previsto extinguir-se-á.

3.3 - DO DIA DO AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR: Fica convencionado que o dia do auxiliar de administração escolar será comemorado na data de 15 de outubro, com dispensa do serviço e sem prejuízo da remuneração respectiva. Poderá referida data ser compensada em outro dia, para aproximação com o final de semana.

3.4- DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS: Em decorrência da peculiaridade das atividades da categoria, fica estabelecida a possibilidade de cumprimento dos seguintes sistemas de compensação, sem a necessidade de acordo individual de compensação de horário:

a) Jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo a jornada relativa aos sábados ser cumprida no decorrer da semana, sem necessidade de acordo individual de compensação, visando a extinção do trabalho nestes dias (sábados);

b) Unicamente para os profissionais administrativos (não docentes), jornada de trabalho de 12x36 horas, com labor em doze horas consecutivas de trabalho e folga compensatória nas 36 horas seguintes, para o período noturno ou diurno) Jornada de

trabalho de 6x12 horas, com o cumprimento de 6 (seis) horas durante 05 dias da semana e mais um plantão de doze (12) horas em outro dia da semana;

3.4.1 Independentemente da compensação existente, o empregado deverá ter uma folga semanal, preferencialmente aos domingos. Para efeitos de apuração da folga semanal, será considerado semana o período que compreender entre a Segunda-Feira (1.º dia) e o domingo (último dia).

3.4.2 No sistema de 12x36 horas encontram-se automaticamente compensados os domingos e feriados.

3.4.3 No caso de adoção do sistema de 12x36 horas para o período da noite, em face de peculiaridade deste sistema bem como da dificuldade de locomoção dos empregados para refeição, fica estabelecida a possibilidade de o intervalo ser usufruído concomitante à jornada e no próprio local de trabalho, sendo que para tanto será considerado como 12 horas o interregno compreendido das 19:00 às 7:00 horas.

3.5- DO BANCO DE HORAS: Estabelecem as partes, através da presente convenção coletiva, em instituir regime de COMPENSAÇÃO DE JORNADA, através do sistema de BANCO DE HORAS, sem a necessidade de celebração de acordo individual para tanto.

3.5.1 Através do Banco de Horas, fica estabelecido que o excesso ou a instituição de trabalho em determinados dias será compensado mediante FOLGAS ou REDUÇÃO da jornada em outros dias ou pagamento de horas extras.

3.5.2 As horas excedentes da jornada normal, bem como aquelas cumpridas a menor, serão lançadas em um banco de horas através do qual se apurará o saldo existente entre crédito e débito, sendo que subsistirá o zeramento deste saldo em um período máximo de 06 (seis) meses, exceto quando ocorrer à hipótese prevista no parágrafo 4º desta cláusula, que importará na prorrogação deste prazo por mais 30 (trinta) dias após o retorno do empregado para suas funções.

3.5.3 A cada período de 06 (seis) meses a empresa fará um balanço dos créditos e débitos de horas de cada empregado; em havendo crédito de horas, estas deverão ser compensadas até o mês subsequente a este balanço; havendo débito de horas, o empregado deverá cumprir as horas em débito também no mês subsequente. Não havendo o zeramento do banco de horas no ano, as horas em crédito serão pagas como extras ao empregado juntamente com a folha do respectivo mês e as horas em débito serão perdoadas pela empresa, salvo acordo em contrário.

3.5.4 No caso de não ser possível a concessão de folga compensatória nos 30 (trinta) dias subsequentes ao fechamento do balanço em consequência do afastamento do empregado por motivo de licença previdenciária e atestados médicos, fica prorrogado o prazo em referência por mais 30 (trinta) dias, iniciados a partir do retorno do empregado às suas funções.

3.5.5 Em caso de rescisão contratual por dispensa com justa causa a empresa poderá descontar o valor das horas em débito.

3.5.6 Se ocorrer rescisão sem justa causa do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação da jornada extraordinária, a empresa promoverá o pagamento destas horas como extras.

3.5.7 A empresa, sempre que possível, promoverá o acúmulo de horas visando a extinção total do dia a ser compensado, procurando ainda promover a compensação de horas em dias seguidos, permitindo assim maior descanso ao empregado.

3.5.8 Se no balanço efetuado pela empresa houver débito de horas por parte do empregado, este deverá cumpri-lo; havendo recusa em promover o cumprimento destas horas, a empresa poderá promover o desconto respectivo.

3.5.9 A empresa deixará à disposição do empregado o saldo das horas existentes junto ao Banco. Para efeito de contagem do banco de horas faculta-se a utilização do período de marcação do cartão ponto para o dia 25 de um mês ao dia 24 do mês seguinte, ou outro que melhor se adapte à empresa.

3.5.10 Considerando-se a necessidade de adaptação das empresas para a adoção do Banco de Horas, fica estabelecido que a empresa que optar pela adoção deste regime encaminhará ofício ao SINPRO comunicando tal fato, ficando a partir de então autorizado a iniciar o Banco de Horas, sem necessidade de realizar acordo individual para este fim.

3.6 ALTERAÇÃO DE LEI: Havendo alteração na legislação que regulamenta a matéria prevista nesta Convenção, as partes sentarão para efetuar os ajustes que se tornarem necessários neste instrumento

3.7 DOS CONVÊNIOS

No caso dos auxiliares de administração associados, o estabelecimento deverá efetuar em folha de pagamento os descontos relativos aos convênios mantidos pelo Sindicato Profissional com lojas e farmácias.

3.7.1 Antes de conceder a guia de autorização ao empregado, o Sindicato Profissional deverá se comunicar com a escola, sobre a existência ou não de outros valores a serem descontados nos mesmos meses da utilização dos convênios.

CAPÍTULO 4
DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO A TODA CATEGORIA

4.1 - DO INGRESSO DE REPRESENTANTES DO SINDICATO NAS ESCOLAS: Os Estabelecimentos de Ensino permitirão o ingresso de representantes do sindicato laboral, devidamente credenciados, sendo o horário estabelecido em comum acordo com a direção da empresa.

4.2 - PUBLICAÇÕES SINDICAIS: As escolas cientificarão e afixarão em quadros próprios, acessíveis aos auxiliares de administração escolar, as notas e publicações enviadas pelo sindicato laboral, desde que não seja material político-partidário ou ofensivo.

4.3 - COMISSÃO PARITÁRIA: Qualquer dúvida porventura existente relativa à aplicação da presente convenção coletiva, 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, objetivando a solução da pendência.

4.5 - DA TAXA DE REVERSÃO SALARIAL PROFISSIONAL: Os estabelecimentos de ensino descontarão dos salários e pisos de todos os docentes e funcionários administrativos, percentual igual a 9% (nove por cento), em 3 (três) parcelas iguais de 3% (três por cento), nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020.

4.5.1 O montante a ser descontado a este título, será recolhido impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil após o desconto em folha de pagamento, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato Profissional, através de guia e relação de descontos próprios na qual deverá constar os nomes dos docentes contribuintes, seus salários e valor dos descontos.

4.5.2 O mesmo procedimento exigir-se-á em relação aos profissionais admitidos após aquela data, cujo recolhimento será feito em guia suplementar.

4.5.3 O não recolhimento da referida taxa por parte do estabelecimento de ensino, implicará em multa de 10% (dez por cento), correção monetária e juros de 1% (um por cento) ao mês, que serão arcadas pelo estabelecimento.

4.5.4 Fica expressamente garantido aos professores e auxiliares de administração escolar o pedido de oposição à taxa de reversão salarial conforme as condições aprovadas na assembleia da categoria, ocorrida em 27/10/2019.

4.6 - DA SINDICALIZAÇÃO: O estabelecimento de ensino ao qual o profissional estiver vinculado não oporá qualquer obstáculo a sua sindicalização, obrigando-se a descontar em folha de pagamento a mensalidade devida, desde que por ele autorizado, e efetuar o recolhimento ao sindicato profissional até o dia 10 (dez) do referido desconto, sob pena de não o fazendo neste prazo, incorrer em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, multa de 20% (vinte por cento), mais atualização monetária sobre o montante retido.

4.6.1 O sindicato profissional fornecerá os impressos próprios para este recolhimento, em época oportuna, sob pena de desonerar o empregador do pagamento de atualização monetária e quaisquer outras penalidades.

4.7 – DA TAXA DE REVERSÃO PATRONAL: Os Estabelecimentos de Ensino recolherão em favor do SINEPE/NPR - SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO NORTE DO PARANÁ, a título de taxa de reversão salarial patronal, os seguintes percentuais:

1) Uma parcela de 1,2% sobre o valor total da folha de pagamento referente ao mês de setembro de 2020, já reajustada, vencível em 15/10/2020.
2) Uma parcela de 1,2% sobre o valor total da folha de pagamento referente ao mês de outubro de 2020, vencível em 15/11/2020.

4.7.1 Cada uma das parcelas apontadas nos itens "(1)" e "(2)", acima, terá como limite máximo o equivalente a **R$ 20.900,00** (vinte mil e novecentos reais).

4.7.2 O montante deverá ser recolhido impreterivelmente até o dia indicado, em conta bancária a ser apontada, através de guia própria que será disponibilizada pelo Sindicato.

4.7.3 Caso o recolhimento não seja efetuado na data aprazada a escola incorrerá em multa de 10% (dez por cento), além de arcar com despesas judiciais e honorárias advocatícias para a execução judicial.

4.7.4 Poderão ser compensados os recolhimentos realizados pelos empregadores em favor do SINEPE/NPR, tendo por base as Convenções Coletivas de Trabalho firmadas com os demais sindicatos profissionais.

4.7.5 Fica assegurado o direito de oposição por parte do empregador, a ser manifestado por escrito, através de correspondência protocolada na sede do SINEPE/NPR ou enviada por correio com Aviso de Recebimento (AR), desde que efetuada tal oposição até a data de vencimento da primeira parcela prevista no item "1" supra.

4.8 - ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho é aplicável a todos os profissionais da educação vinculados aos estabelecimentos de ensino situados na seguinte base territorial: Abatiá/PR, Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Assaí/PR, Astorga/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cafeara/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cornélio Procópio/PR, Curiúva/PR, Faxinal/PR, Florestópolis/PR, Guapirama/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Ibiporã/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jataizinho/PR, Jundiaí do Sul/PR, Leópolis/PR, Londrina/PR, Lupionópolis/PR, Marilândia do Sul/PR, Miraselva/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Fátima/PR, Ortigueira/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rolândia/PR, Sabáudia/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Inês/PR, Santa Mariana/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Inácio/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR e Uraí/PR.

4.10 - DA VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, iniciando-se em 01 de março de 2020 e findando em 28 de fevereiro de 2021.

Londrina-PR, 06 de outubro de 2020.

SINEPE-NPR - SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO NORTE DO PARANÁ
Prof. Alderi Luiz Ferraresi

SINPRO-LDNPR - SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS ESCOLAS PARTICULARES DE LONDRINA E NORTE DO PARANÁ
Prof. André Luiz Giudicissi Cunha

TERMO DE COMPROMISSO
CCT 2020x2021

SINPRO-LDNPR - SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS ESCOLAS PARTICULARES DE LONDRINA E NORTE DO PARANÁ, situado à Rua Delaine Negro, 75, Residencial Ilha Bela – Londrina/PR, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 00.094.015/0001-66, neste ato representado por seu presidente, prof. André Luiz Giudicissi Cunha inscrito no CPF sob o nº 805.484.589-87 e o

SINEPE/NPR - SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO NORTE DO PARANÁ, situado à Rua Governador Parigot de Souza, 80, sala 03, Jardim Nova Londres – Londrina/PR, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 81.765.000/0001-84 e inscrito no CNES sob n.º 01525.2911/86-3, representado por seu presidente, Prof. Alderi Luiz Ferraresi, inscrito no CPF sob nº 005.554.190-78, pelo presente instrumento firmam compromisso a partir das considerações abaixo relacionadas.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Considerando que o SINPRO – Sindicato dos Profissionais das Escolas Particulares de Londrina e Norte do Paraná e o SINEPE/NPR – Sindicato das Escolas Particulares mantém Convenção Coletiva de Trabalho para o ano de 2020-2021, estabelecendo no instrumento a fixação e taxas de ver salarial para ambos os sindicatos;

Considerando que a forma, os valores e a sistemática de cobrança dos respectivos sindicatos é de exclusiva autonomia de cada instituição;

Considerando que o SINEPE tem conhecimento do Termo de Ajustamento de Conduta n. 25/2007 – PI n. 151/06 que estabelece ao SINPRO a forma, os prazos e a sistemática de comprovação do seu cumprimento junto ao MPT já há alguns anos.

Estabelecem o presente termo de compromisso consignando que é de responsabilidade exclusiva do SINPRO o ressarcimento ao SINEPE ou a qualquer outra instituição de ensino filiada a ele de obrigações oriundas de cobrança referentes a taxa de reversão salarial fixada em Convenção Coletiva de Trabalho.

O referido ressarcimento se dará após transito em julgado de decisão judicial contrária ao SINEPE ou instituição a ele filiada, desde que comunique o SINEPE ou sua escola filiada da ocorrência da cobrança, permitindo ao SINPRO aderir, ou por forma de intervenção de terceiro, ou por denúncia a lide, ao processo de cobrança, podendo assim apresentar a fundamentação jurídica que autoriza sua cobrança.

Londrina, 06 de outubro de 2020.

SINPRO LONDRINA

SINEPE/NPR