CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2016 – 2017

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, inscrito no CPF nº 005.554.109-78, nos termos da autorização contida na Assembleia Geral Extraordinária de 10/05/2016.

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, autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 14 de maio de 2016, na sede do SINPRO – Londrina, tendo por seu representante Prof. André Luiz Giudicissi Cunha inscrito no CPF sob o nº 805.484.589-87.

CAPÍTULO I
DOS PROFESSORES

I-01 - DA APLICAÇÃO

O **CAPITULO I** 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.

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

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

I-02 - DO REAJUSTE SALARIAL

Fica concedido um reajuste salarial a ser aplicado aos salários de todos os professores em Estabelecimentos de Ensino equivalente a **9,50%** (nove e meio por cento), para os meses de março e abril de 2016, a serem aplicados sobre os salários de março/2015 e de **11,08%** (onze vírgula zero oito por cento), para os meses de maio de 2016 a fevereiro de 2017 a serem aplicados sobre os salários de março/2015. A concessão dos índices contidos nesta cláusula importará no zeramento da variação inflacionária de todo o período compreendido entre março/2015 e fevereiro/2016.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os percentuais acima serão aplicados sobre os salários base e pisos vigentes em 01/03/2015. Não haverá incorporação do percentual de produtividade. Aos admitidos após março/2015 será devido o índice proporcional aos meses trabalhados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica facultada a compensação das antecipações e reajustes concedidos no período de 1º de março de 2015 a 29 de fevereiro de 2016.

I-03 - DO PISO SALARIAL

Fica estipulado o piso salarial a vigorar a partir de 01.03.2016 em:

a) **R$ 973,50** (novecentos e setenta e três reais e cinquenta centavos) mensais, já incluído o pagamento do repouso semanal remunerado, para os meses de março e abril de 2016 e **R$ 987,50** (novecentos e oitenta e sete reais e cinquenta centavos) mensais, já incluído o pagamento do repouso semanal remunerado, para os meses de maio de 2016 a fevereiro de 2017, ambos para os docentes regentes de classe, que lecionam junto à educação infantil e até o quinto ano do ensino fundamental.

b) **R$ 10,65** (dez reais e sessenta e cinco centavos) a hora/aula, para os meses de março e abril de 2016 e R$ **10,80** (dez reais e oitenta centavos) para os meses de maio de 2016 a fevereiro de 2017, ambos para docentes que lecionam junto à educação infantil até o quinto ano do ensino fundamental, não regentes de classes.

c) **R$ 11,85** (onze reais e oitenta e cinco centavos) a hora/aula, para os meses de março e abril de 2016 e **R$ 12,00** (doze reais) para os meses de maio de 2016 a fevereiro de 2017, ambos para docentes que lecionam do sexto ao nono ano do ensino fundamental.

d) **R$ 14,20** (quatorze reais e vinte centavos) a hora/aula, para os meses de março e abril de 2016 e **R$ 14,40** (quatorze reais e quarenta centavos) para os

meses de maio de 2016 a fevereiro de 2017, ambos para os docentes que lecionam no ensino médio.
e) **R$ 20,20** (vinte reais e vinte centavos) a hora/aula, para os meses de março e abril de 2016 e **R$ 20,50** (vinte reais e cinquenta centavos) para os meses de maio de 2016 a fevereiro de 2017, ambos para os docentes que lecionam em curso superior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os docentes de cursos livres com habilitação plena de grau superior farão jus ao piso convencionado na letra "d" desta cláusula
PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.
PARÁGRAFO TERCEIRO: Os demais docentes de cursos livres farão jus ao piso convencionado na letra "b" desta cláusula.

I-04 - 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.

I-05 - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

I-06 - 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%(cinqüenta por cento) sobre os salários devidos, o qual deverá ser pago destacadamente.

I-07 - 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.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

I-08 - DA FALTA 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de luto, quando for falecimento do pai, mãe, cônjuge ou companheiro(a), filhos ou demais dependentes, devidamente inscritos junto à Previdência Social.

I-09 - 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.

I-10 - DO ABONO DE FALTAS AO DOCENTE ESTUDANTE

Ao docente 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.

I-11 - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, devem ser vistados por médicos credenciados pelo Estabelecimento de Ensino, quando os possuir.

I-12 - DA LICENÇA ADOÇÃO

Fica assegurado às professoras 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 e na forma da legislação previdenciária.

Parágrafo Único: A remuneração a título de Licença Maternidade será paga diretamente pela Previdência Social.

I-13 - DA PARTICIPAÇÃO EM SEMINÁRIOS

Mediante prévio consentimento do Estabelecimento de Ensino serão abonadas as faltas dos docentes para participação em congressos, simpósios e equivalentes, mediante comprovação posterior.

I-14 - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS

O docente com menos de 01(um) ano de serviço que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho fará jus às férias proporcionais, desde que cumpra o aviso prévio - salvo se dele tiver sido dispensado pela empresa - e que tenha mais de 06(seis) meses de serviço.

I-15 - 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.

I-16 - 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.

I-17 - DO AUXILIO 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.

I-18 - 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.

I-19 - 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.

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

I-20 - 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%(cinqüenta 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.

I-21 - DA REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

São irredutíveis no 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.

I-22 - DO ADIANTAMENTO SALARIAL

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

I-23 - DO RECIBO DE PAGAMENTO

Os estabelecimentos de ensino serão obrigados a fornecer ao docente cópia do recibo de pagamento do salário, especificando os itens que compõem o valor hora/aula, aula ou salário mensal, a carga horária, a função, o grau em que leciona, 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A carga horária bem como o valor da hora/aula deverão constar das anotações da CTPS dos docentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

I-24 - PRAZO PARA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Ocorrendo rescisão de Contrato de Trabalho, todos os direitos deles decorrentes serão pagos pelos Estabelecimentos de Ensino, inclusive saldo de salários, nos prazos e cominações estabelecidos no parágrafo 6º do Art. 477 da CLT, modificado pela Lei 7.855, sem prejuízo da penalidade prevista nesta Convenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Desobrigam-se os Estabelecimentos de Ensino da multa aqui referida, se o docente, convocado no próprio texto do aviso prévio, por carta registrada ou telegrama, no prazo acima, deixar de comparecer no local indicado para receber seus haveres.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 escolares, nos casos de dispensa sem justa causa, ao termino do ano letivo ou no curso dessas férias.

I-25 - DAS RESCISÕES PARCIAIS

Pelo fato do professor ser uma das únicas categorias, se não for a única, que apresenta grande variação de carga horária, quando ocorrer redução de sua carga horária, os Estabelecimentos de Ensinos obrigam-se a fazer a rescisão parcial das aulas reduzidas.

PARÁGRAFO 1º: Os Estabelecimentos de Ensino de Londrina devem homologar as rescisões de contrato de trabalho no SINPRO-LDNPR - SINDICATO DOS PROFISSINAIS DAS ESCOLAS PARTICULARES DE LONDRINA E NORTE DO PARANÁ e os das demais cidades no órgão local representante do Ministério do Trabalho ou Ministério Público.

PARÁGRAFO 2º: Nas rescisões parciais os estabelecimentos de ensino deverão efetuar o pagamento das diferenças de férias com 1/3 e 13º. salário proporcionais, não sendo as rescisões válidas para fins de saque do FGTS.

I-26 - DO USO DE UNIFORME E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

O Estabelecimento que exigir o uso de uniforme, fornecerá gratuitamente ao docente 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 docente, enquanto detentor.

I-27 - DA SUBSTITUIÇÃO

O docente substituto deverá perceber o mesmo salário que o substituído, enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não se aplica, porém, este dispositivo, aos estabelecimentos que mantenham "Quadro de Carreira" devidamente registrado no Ministério do Trabalho.

I-28 - 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.

I-29 - 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.

§ único: A comprovação de existência do intervalo poderá ser feita através de sua indicação no calendário de aulas.

I-30 - DO ATENDIMENTO A PAIS

É obrigatório o atendimento aos pais de alunos sempre que solicitado pela escola, dentro do seu horário de trabalho.

I-31 - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o docente não observe os referidos prazos, poderá sofrer sanção disciplinar, salvo justificativa por escrito.

I-32 - DO INGRESSO DE REPRESENTANTES DO SINDICATO NAS ESCOLAS

Os Estabelecimentos de Ensino permitirão o ingresso de representantes do Sindicato profissional, devidamente credenciados, sendo o horário estabelecido em comum acordo com a direção do estabelecimento.

I-33 - DAS PUBLICAÇÕES SINDICAIS

As escolas cientificarão e afixarão em quadros próprios, acessíveis aos docentes, as notas e publicações enviadas pelo Sindicato laboral, desde que não seja material político-partidário.

I-34 - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

I-35 - DO ACORDO COLETIVO

Fica facultado nos termos do art. 611, parágrafo 1o. da CLT, aos Estabelecimentos de Ensino, assistidos pelo Sindicato Patronal convenente (SINEPE/NPR), 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.

I-36 - DA COMISSÃO PARITÁRIA

Quaisquer dúvidas porventura existentes e relativas à aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas 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, objetivando a solução da pendência.

I-37 - DA DIVULGAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA

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

I-38 - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecido que o não cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, importará em uma multa de 50% (cinqüenta por cento) do salário mínimo, por cláusula infringida, em favor do docente ou Estabelecimento de Ensino, paga por quem a descumprir.

I-39 - DAS HORAS EXTRAS

Fica convencionado o percentual de 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora normal, para o docente que laborar em horários excedentes a sua jornada contratual.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não incidirá o pagamento de horas extras no caso do docente que substituir outro por motivos eventuais.

I-40 - 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;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão aqui instituída é limitada a dois filhos por professor.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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*.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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.

I-41 – 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 participação do SINPRO-LDNPR e a anuência do pessoal docente do estabelecimento de ensino.

I-42 - DO INTERVALO ENTRE DUAS JORNADAS

Os Estabelecimentos de Ensino e os docentes poderão estabelecer por acordo coletivo intervalo entre duas jornadas inferior ao previsto nos artigos 66 da CLT (11 horas), desde que tal acordo coletivo seja submetido à apreciação, modificação, discussão e homologação junto ao SINPRO-LDNPR.

I-43 – DA JORNADA INTERCALADA

Para efeitos do artigo 318 da CLT, fica entendida por jornada intercalada aquela em que entre a primeira e a última aula, exista a concessão de um intervalo intrajornada (descanso, alimentação, janela, recreio, aula vaga, dentre outros).

I-44 - VIAGENS

Não serão consideradas como salários *in natura* e nem incorporadas à remuneração do docente 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.

§ único: Na hipótese do docente 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 pela escola não será considerado como jornada de trabalho.

I-45 – 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".

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

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

CAPÍTULO II – DOS AUXILIARES NA ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

II-01– APLICAÇÃO

O **CAPITULO II** desta Convenção Coletiva de Trabalho é aplicável a todos os Auxiliares em Administração Escolar, 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.

II-02 - DO PISO SALARIAL

Fica estipulado o piso salarial a vigorar a partir de 01/março/2016 em **R$ 940,00 (novecentos e quarenta reais)** mensais para os meses de março e abril de 2016; e **R$ 954,00 (novecentos e cinquenta quatro reais)**, para os meses de maio de 2016 a fevereiro de 2017. Nos valores acima já está incluído o pagamento do repouso semanal remunerado

II-03 - DO REAJUSTE SALARIAL

Fica concedido um reajuste salarial a ser aplicado aos salários de todos os docentes em Estabelecimentos de Ensino equivalente a **9,50% (nove e meio por cento)**, para os meses de março e abril de 2016 a serem aplicados sobre os salários de março/2015 e **11,08% (onze vírgula zero oito por cento)**, para os meses de maio de 2016 a fevereiro de 2017 a serem

aplicados sobre os salários de março/2015. A concessão do índice contido nesta cláusula importará no zeramento da variação inflacionária de todo o período compreendido entre março/2015 e fevereiro/2016.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O percentual acima será aplicado sobre os salários base e pisos vigentes em março/2015. Não haverá incorporação do percentual de produtividade. Aos admitidos após março/2015 será devido o índice proporcional aos meses trabalhados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica facultada a compensação das antecipações e reajustes concedidos no período de 1º de março de 2015 a 29 de fevereiro de 2016.

II-04 - DO RECIBO DE PAGAMENTO

Os estabelecimentos de ensino serão obrigados a fornecer ao auxiliar, cópia do recibo de pagamento de sua remuneração, especificadamente.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

II-05 - DO ADIANTAMENTO SALARIAL

Os Estabelecimentos de Ensino concederão, quando solicitados, um adiantamento de 30% (trinta por cento) do valor da remuneração, até o dia 20 (vinte) de cada mês.

II-06 - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

II-07 - DA SUBSTITUIÇÃO

O Auxiliar substituto deverá perceber o mesmo salário que o substituído, enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual.

II-08 – 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.

II-9 - DO 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o biênio atingir o limite de 4% (quatro por cento) a escola manterá este percentual, ainda que o empregado possua tempo superior a oito anos de serviços prestados à mesma empresa.

II-10 - DA PRODUTIVIDADE

Fica garantido o direito dos empregados que, até 28 de fevereiro de 1999, inclusive, percebiam o adicional de produtividade, cuja parcela deverá ser paga destacadamente.

II-11 - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Ocorrendo rescisão de Contrato de Trabalho todos os direitos dela decorrentes serão pagos pelos Estabelecimentos de Ensino, inclusive saldo de salário, nos prazos e cominações estabelecidas no parágrafo 6º do art. 477 da CLT, alterado pela Lei nº 7.855, sem prejuízo da penalidade prevista nesta convenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Desobrigam-se os Estabelecimentos de Ensino da multa aqui referida, se o auxiliar de administração escolar convocado no próprio texto do aviso prévio, por telegrama ou por carta registrada com aviso de recebimento, dentro do prazo acima, deixar de comparecer à sede da empresa para receber seus haveres.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No mesmo prazo deverá a empresa efetivar a baixa na CTPS do auxiliar.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica garantido ao empregado que for demitido sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data-base (30/janeiro a 28/fevereiro), 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 então devido ao empregado somente o reajuste devido 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.

PARÁGRAFO QUARTO: Os Estabelecimentos de Ensino de Londrina devem homologar as rescisões de contrato de trabalho dos Auxiliares com mais de um ano de serviço no SINPRO.

II-12 - 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.

II-13 - DO QUADRO DE CARREIRA

Os Estabelecimentos de Ensino estudarão junto com os auxiliares, propostas de quadro de carreira.

II-14 - 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão aqui instituída é limitada a dois filhos por empregado.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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.

II-15 - 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.

II-16 - 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 sábado ser cumprida no decorrer da

semana, sem necessidade de acordo individual de compensação, visando a extinção do trabalho nestes dias (sábados); b) 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;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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).

PARÁGRAFO SEGUNDO: No sistema de 12x36 horas encontram-se automaticamente compensados os domingos. As horas relativas ao feriado poderão ser pagas ou compensadas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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.

II-17 - 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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.

PARÁGRAFO QUARTO: 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.

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

PARÁGRAFO SEXTO: 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.

PARÁFRAFO SÉTIMO: 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.

PARÁGRAFO OITAVO: 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.

PARÁGRAFO NONO: 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.

PARÁGRAFO DÉCIMO: 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.

II-18 - 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 individual para tanto.

II-19 - DO INTERVALO ENTRE DUAS JORNADAS

Os Estabelecimentos de Ensino e o(s) auxiliar(es) na administração escolar poderá(ão) estabelecer intervalo entre duas jornadas inferior ao previsto nos artigos 66 e 67 da CLT, desde que tal acordo seja submetido à apreciação e homologação junto ao SINPRO.

II-20 - DA FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA

Serão abonadas as faltas motivadas por doença do auxiliar de administração escolar, mediante apresentação de atestado médico fornecido por profissionais credenciados pelo estabelecimento de ensino ou Previdência Social (INSS), os quais deverão ser entregues na empresa 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.

II-21 - 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.

II-22 - DA LICENÇA 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, devendo subsistir a comprovação do fato posteriormente. No caso de gala, o empregado deverá comunicar o fato à escola com pelo menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

II-23 - DA PARTICIPAÇÃO EM SEMINÁRIOS

Mediante prévio consentimento do Estabelecimento de Ensino serão abonadas as faltas do auxiliar para participação em congressos, simpósios e equivalentes, mediante comprovação posterior, 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.

II-24 - DO ABONO DE FALTAS AO TRABALHADOR ESTUDANTE

Aos Auxiliares de administração escolar que sejam estudantes, 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.

II-25 - DA LICENÇA ADOÇÃO

Fica assegurado às auxiliares que adotarem ou obterem a guarda judicial de criança para fins de adoção, o direito de afastamento correspondente a 120 dias a título de licença maternidade, na forma da nova redação do artigo 71-A da Lei 8.213/91.

Parágrafo Único: A remuneração a título de Licença Maternidade será paga diretamente pela Previdência Social.

II-26 - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS

O trabalhador que pedir demissão antes de completar 12 (doze) meses tem direito a férias proporcionais. (Súmula 261 do TST).

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado que pedir demissão antes de vencido o período do contrato de experiência fará jus as férias proporcionais.

II-27 - DO USO DE UNIFORME E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

O estabelecimento que exigir o uso de uniformes, fornecerá gratuitamente ao empregado um mínimo de 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 empregado, enquanto detentor.

II-28 - ATESTADOS MÉDICOS

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 da previdência social, os quais deverão ser entregues na empresa 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.

II-29 - 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.

II-30 - 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.

II-31 - DIVULGAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA

Os Estabelecimentos de Ensino manterão um exemplar do texto deste instrumento normativo à disposição dos auxiliares de administração escolar, sempre que solicitarem.

II-32 - 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.

CAPÍTULO III
DISPOSIÇÕES GERAIS

III-1 - DA TAXA DE REVERSÃO SALARIAL PROFISSIONAL

Os estabelecimentos de ensino descontarão dos salários e pisos de todos os docentes e funcionários administrativos não sócios, percentual igual a 9% (nove por cento), em 3 (três) parcelas iguais de 3% (três por cento), nos meses de Maio, Junho e Julho de 2016.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O mesmo procedimento exigir-se-á em relação aos docentes e funcionários administrativos admitidos após aquela data, cujo recolhimento será feito em guia suplementar.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O não recolhimento da referida taxa por parte do estabelecimento de ensino, implicará em multa de 30% (trinta por cento), correção monetária e juros de 1% (um por cento) ao mês, que serão arcadas pelo estabelecimento.

PARÁGRAFO QUARTO: Os professores e funcionários administrativos associados que solicitarem cancelamento de sua sindicalização ao SINPRO-LDNPR, com vínculo empregatício, terá descontado de sua remuneração, a taxa de reversão salarial, de forma proporcional ao prazo de vigência deste instrumento.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica expressamente garantido aos professores e aos auxiliares de administração escolar não associados o pedido de oposição à

taxa de reversão salarial, conforme as condições aprovadas na Assembleia da categoria realizada em 30 de novembro de 2015.

III-2 - DA SINDICALIZAÇÃO

O estabelecimento de ensino ao qual o colaborador 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

III-3 – 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 maio de 2016, já reajustada, vencível em 30/06/2016.
2) Uma parcela de 1,2% sobre o valor total da folha de pagamento referente ao mês de julho de 2016, vencível em 15/08/2016.

Cada uma das parcelas apontadas nos itens "(1)" e "(2)", acima, terá como limite mínimo a importância equivalente a R$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais) e como limite máximo o equivalente a R$ 17.600,00 (dezessete mil e seiscentos reais).

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o recolhimento não seja efetuado na data aprazada a escola incorrerá em multa de 30% (trinta por cento), além de arcar com despesas judiciais e honorárias advocatícias para a execução judicial.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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.

PARÁGRAFO QUARTO: 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 última parcela prevista no item "2" supra.

III-4 - DA TAXA FEDERATIVA PATRONAL

Os Estabelecimentos de Ensino recolherão em favor da Federação Nacional das Escolas Particulares - FENEP, a título de Taxa Federativa patronal, a importância correspondente a UM SALÁRIO MÍNIMO ANUAL, vencível em 30/06/2016. Havendo recolhimento em atraso, a escola incorrerá em multa de 10% (dez por cento) e mais correção monetária. Fica assegurado o direito de oposição previsto no parágrafo 4º da cláusula "Taxa de Reversão Patronal".

III-5 – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é aplicável a todos os 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.

III-6 - DA VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses a partir de 01 de março de 2016, findando em 28 de fevereiro de 2017.

Londrina-PR, 20 de maio de 2016.

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