

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019-2021

**CATEGORIA ECONÔMICA:** Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Paraná - SINEPE/PR - CNPJ 76.707.710/0001-18

**CATEGORIA PROFISSIONAL:** Sindicato dos Professores no Estado do Paraná - SINPROPAR - CNPJ 76.687.920/0001-91

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

### 01 – DA VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1.º de março de 2019 a 28 de fevereiro de 2021** e a data-base da categoria em 1.º de março.

Parágrafo Primeiro – As cláusulas de natureza econômica serão revistas em 1.º de março de 2020.

Parágrafo Segundo – A cláusula de Fundo de Negociação Sindical terá vigência até 28 de fevereiro de 2020, sendo revista em 1º de março de 2020.

### 02 – DA ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria Profissional Diferenciada do 1.º Grupo - Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino - do Plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Balsa Nova/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Braganey/PR, Cafelândia/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambei/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Corbélia/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Curitiba/PR, Diamante do Sul/PR, Dois Vizinhos/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guamiranga/PR, Guaraniaçu/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Ipiranga/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Ivaí/PR, Ivaiporã/PR, Jaboti/PR, Jaguariaíva/PR, Japira/PR, Jardim Alegre/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lindoeste/PR, Lunardelli/PR, Mallet/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Morretes/PR, Nova Aurora/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palmas/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paranaguá/PR, Pato Branco/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Pérola d'Oeste/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR,

Planalto/PR, Ponta Grossa/PR, Pontal do Paraná/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Vitória/PR, Pranchita/PR, Prudentópolis/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Realeza/PR, Rebouças/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Rio Azul/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Rosário do Ivaí/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/PR, São João/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José da Boa Vista/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Tibagi/PR, Tijucas do Sul/PR, Toledo/PR, Tomazina/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tunas do Paraná/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, União da Vitória/PR, Ventania/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Wenceslau Braz/PR.

**03 - DA APLICAÇÃO** - Aplica-se a presente a todo Docente que trabalhe nas Instituições Comunitárias, Confessionais ou Filantrópicas sem fins lucrativos conveniadas com o Poder Público responsável pela Educação Infantil, assim entendidas aquelas que preenchem os requisitos descritos pela legislação competente e reconhecidas pelo Poder Público nessa qualidade.

**04 - DA JORNADA DE TRABALHO E PISO SALARIAL** – Exclusivamente para as Instituições de Ensino representadas neste instrumento e que preencham os requisitos estabelecidos em lei para tal configuração, fica autorizada a contratação de professores para regime de trabalho e piso diferenciados, dado o inegável trabalho social que desenvolvem.

**Parágrafo primeiro** – O profissional que trabalhe nesse regime será denominado PROFESSOR e poderá trabalhar em regime de 4 (quatro) horas diárias para um **piso salarial de R\$ 860,26 (oitocentos e sessenta reais e vinte e seis centavos) mensais, vigente de 01.03.2019 a 29/02/2020, incluídos os valores do Descanso Semanal Remunerado e Hora Atividade.**

**Parágrafo segundo** – O profissional com habilitação mínima em magistério e contratado exclusivamente para auxiliar o professor titular será denominado Professor Auxiliar, e poderá trabalhar em regime de 8 (oito) horas diárias para um **piso salarial de R\$ 1.305,96 (um mil, trezentos e cinco reais e noventa e seis centavos) mensais, de 01.03.2019 a 29/02/2020, incluídos os valores de Descanso Semanal Remunerado e Hora Atividade.**

**Parágrafo terceiro** – Para os profissionais que recebam salário superior ao piso salarial estabelecido neste instrumento, fica concedido o reajuste salarial de 3% (três por cento), a partir do mês de competência de março/2019.

**Parágrafo quarto** – Na aplicação do reajuste podem ser compensados outros reajustes, antecipações e adiantamentos que tenham sido concedidos, qualquer que tenha sido o percentual outorgado, com exceção, todavia, das alterações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**Parágrafo quinto** – O profissional denominado Professor Auxiliar não poderá atuar como único responsável em sala de aula no desenvolvimento de atividades pedagógicas, sob pena de ser a ele devido o salário previsto neste instrumento para a função de professor.

**Parágrafo sexto** – Fica estabelecida a possibilidade de ser fixada, mediante documento escrito, entre a Instituição de Ensino e o Professor, jornada de trabalho diária superior à prevista no parágrafo 1º, até o limite previsto no artigo 318 da CLT, desde que respeitado o pagamento no mínimo proporcional ao piso salarial estipulado.

**Parágrafo sétimo** – Para os profissionais que recebam valores superiores aos pisos fixados nos parágrafos primeiro e segundo, deverá a Instituição de Ensino discriminar em recibo, separadamente, o valor correspondente ao salário mensal, DSR e Hora-Atividade.

**Parágrafo oitavo:** As diferenças salariais ocorridas após o mês de março de 2019 decorrentes dos reajustes previstos neste instrumento deverão ser quitadas em 3 (três) parcelas iguais e sucessivas a se iniciar com o pagamento do salário de competência de outubro/2019 (pago até o 5º dia útil de novembro/2019).

**05. - QUINQUÊNIO** -Tendo em vista a extinção da cláusula de quinquênio ocorrida em 01.03.2018 mantém-se para fins de esclarecimento histórico a regra de transição estabelecido no instrumento anterior, o qual possuía a seguinte redação:

**“Parágrafo primeiro** - Tendo em vista a extinção do regime dos quinquênios estabelecida pela presente Convenção, ficam definidas as seguintes regras de transição:

**a)** Todos os quinquênios anteriormente recebidos pelos PROFESSORES ou aqueles cujo ciclo de 5 (cinco) anos tenha sido completado até o dia 1º de março de 2018, serão respeitados e integrados definitivamente à remuneração do Professor, devendo ser pago de forma separada com o título de “quinquênio”, segundo as regras vigentes no instrumento coletivo 2017/2018, mantido o teto de 15% (quinze por cento), sendo certo que a partir de 01/03/2018 somente se acrescerá qualquer valor a título de quinquênio se o mesmo estiver enquadrado nas regras de transição abaixo delineadas;

**b)** Todos os PROFESSORES que ainda não tenham atingido o teto de 15% (quinze por cento) para o recebimento de quinquênios em 1º de março de 2018, mas que nessa data já tenham completado 1 (um), 2 (dois), 3 (três) ou 4 (quatro) anos para um novo ciclo, terão direito a completar esse último ciclo de 5 (cinco) anos, respeitada a contagem desse período à base de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao ano, sendo que os anos restantes para o fechamento do ciclo de 5 (cinco) anos serão computados à base de 0% (zero por cento) ao ano, sempre respeitado o teto de 15% (quinze por cento).

**c)** uma vez completado o ciclo, os valores serão integrados definitivamente na remuneração do Professor e pago de forma separada com o título de “quinquênio”.

**d)** Os PROFESSORES que recebiam em 1.º de março de 2018 quinquênios em importe igual ou superior ao teto de 15% (quinze por cento) continuarão recebendo o mesmo percentual.

**Parágrafo segundo** – Tendo em vista as regras de transição e a manutenção de quinquênios anteriormente pagos, continuarão vigentes os critérios utilizados no instrumento normativo precedente, para seu respectivo cálculo, a saber:

- a) O quinquênio será contado a partir da data da contratação, não se somando períodos relativos a contratos anteriores já rescindidos. No caso de coexistência de mais de um vínculo de trabalho com o mesmo empregador, cada contrato deverá ser considerado individualmente;
- b) O quinquênio será calculado sobre o salário base, acrescido do respectivo DSR;
- c) Quando o quinquênio se completar até o dia 15 do mês, o mesmo será implementado no próprio mês, sendo certo que, caso tal data ocorra após, o direito será implementado a partir do mês seguinte.”

**06 - ATRASO DE PAGAMENTO** – Os salários deverão ser pagos até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. Fica estabelecida uma multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso no pagamento de salários até 20 (vinte) dias e de 0,5% (meio por cento) por dia no período subsequente, limitada a sanção ao valor equivalente ao da obrigação principal devida.

**07 - SUBSTITUIÇÃO** - O PROFESSOR substituto, com salário menor, 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.

**08 - RECIBOS DE PAGAMENTO** - Todas as Instituições fornecerão aos seus PROFESSORES, junto com os pagamentos efetuados, um comprovante demonstrativo de todas as verbas integrantes da remuneração, bem como os descontos incidentes a cada mês.

**09 - ANTECIPAÇÃO E PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO** - A metade do décimo terceiro salário será paga aos Docentes entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, a título de adiantamento, nos termos da Lei n.º 4.749/65. O restante, 50% (cinquenta por cento), será pago até o dia vinte de dezembro.

**Parágrafo único** – Para fins de base de cálculo do pagamento do décimo terceiro salário a ser realizado no mês de dezembro, será levado em consideração a média salarial dos últimos 12 (doze) meses que antecederam esse mês de competência, ou seja, da competência de dezembro do ano anterior até novembro do ano do pagamento.

**10 - HORA-ATIVIDADE** - Fica assegurado um adicional de 12% (doze por cento) do salário do PROFESSOR, para cumprimento de hora-atividade. Entendem-se essas, para correção de provas, de trabalhos, preparação de aulas e pesquisas, devendo ser cumprida na Instituição desde que a mesma forneça meios para tal. Caso contrário, o PROFESSOR poderá cumpri-la onde melhor lhe aprouver.

**Parágrafo Único** - O PROFESSOR que não corrigir provas, trabalhos, que não preparar aulas, nem realizar pesquisas, não terá direito a este recebimento.

**11 - HORAS EXTRAS** - As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento). As horas trabalhadas em dias de descanso (domingos e feriados), não compensadas, deverão ser pagas com o referido adicional em dobro em relação à hora normal.

**12 - ATIVIDADES EXTRACLASSE** - Fica assegurado ao PROFESSOR o direito de receber a hora-aula acrescida de percentual de hora extra quando, embora não obrigado, for convocado a participar de atividades extraclasse, assim entendida como toda atividade que não se constitua em aula, desde que realizadas fora do seu horário normal de trabalho, ressalvadas as atividades para as quais instituição de ensino e professor estabeleçam pactuação específica para o desenvolvimento de atividades fora de sala de aula, seja no contrato de trabalho original ou mediante aditivos, respeitado o limite geral previsto no artigo 318 do CLT.

**Parágrafo Único** - Caso a reunião seja realizada dentro do horário do PROFESSOR e implique na recuperação das aulas correspondentes, será remunerada como extraclasse.

**13 - ADICIONAL NOTURNO** - O PROFESSOR fará jus à percepção de adicional noturno no percentual de 20% (vinte por cento) para todo o trabalho executado no período compreendido entre as 22 e 05 horas do dia subsequente.

**14 - ATENDIMENTO AOS PAIS** – A Instituição de Ensino não poderá exigir do Professor atendimento de pais fora do horário de trabalho ou intervalos, janelas e hora atividade, ressalvadas



as hipóteses em que ajuste contratualmente o desenvolvimento dessas atividades e as remunere, respeitados, ainda, os limites previstos no art. 318 da CLT.

**Parágrafo Único** – Caso não haja pactuação adicional nos termos do caput, tal atendimento deverá ser realizado, a critério da escola, dentro do horário de trabalho.

**15 - DAS FÉRIAS** - Nos termos da Constituição Federal (Artigo 7º, XVII), fica assegurado ao PROFESSOR o gozo de férias remuneradas com pelo menos um terço do salário normal, que deverá ser pago até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período (Artigo 145 da CLT).

**Parágrafo primeiro** – Para fins de base de cálculo do pagamento das férias, será levado em consideração a média salarial dos 12 (doze) meses que compõe o período aquisitivo do empregado.

**Parágrafo segundo** - O Professor com menos de um ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, fará jus a férias proporcionais.

**16 - FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA** - Serão abonadas as faltas por motivo de doença dos filhos, do cônjuge, do companheiro (a) e/ou dependente legal, desde que inscritos perante a Previdência Social, mediante apresentação de atestado médico, devendo as aulas não ministradas serem repostas, sob pena de não serem abonadas, ressalvada a hipótese do artigo 473 inciso XI, da CLT.

**17 - FALTA POR MOTIVO DE GALA OU LUTO** - No caso de gala ou luto, as ausências legalmente permitidas aos PROFESSORES, 9 (nove) dias, serão consideradas como de trabalho efetivo. Igualmente, em caso de luto, se ocorrer falecimento do cônjuge, do pai ou da mãe ou de filhos, companheiro(a) e dependente legal, assim declarados perante a previdência social.

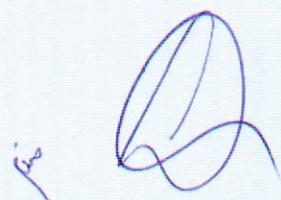
**18 - ABONO DE FALTAS AO DOCENTE ESTUDANTE** - Ao PROFESSOR estudante, de comum acordo com a Instituição, será concedido abono de faltas para prestação de provas e/ou exames escolares, no horário da realização das mesmas, devendo estas, serem comunicadas por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, bem como comprovadas mediante documento idôneo, fornecido pela entidade que realizar a respectiva prova ou exame.

**19 - ATESTADOS MÉDICOS** - Haja vista as regras que serão implementadas pelo sistema e-social, os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, devem ser encaminhados ao empregador no prazo máximo de 24 (vinte e quatro horas) úteis após a sua emissão, podendo seu envio, desde que por forma que garanta sua efetiva entrega, ocorrer por qualquer meio eletrônico (e-mail, whatsapp, mensagem msg eletrônica) ao RH/Departamento Pessoal do empregador.

**Parágrafo único** – É de responsabilidade da instituição de ensino dar ampla divulgação dos meios eletrônicos do RH disponíveis para a comunicação.

**20 - GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO** - Gozarão de garantia provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

a) por 30 (trinta) dias contados após o retorno ao serviço, para o PROFESSOR que ingressar na esfera de cobertura previdenciária (após o 15º dia de incapacitação), independentemente da causa que lhe der origem, à exceção dos afastamentos decorrentes de doença profissional e acidente de trabalho, os quais já possuem regramento próprio;



b) por 1 (um) ano imediatamente anterior à complementação do tempo para aposentadoria integral por tempo de contribuição, prevista no artigo 201 § 7.º da CF/88, excluídas as hipóteses de aposentadoria proporcional previstas pela EC 20/98, desde que o PROFESSOR tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho na Instituição, e tenha comprovado sua condição ao Empregador, por escrito, mediante protocolo até a data da eventual comunicação de dispensa, sob pena de perda do benefício;

c) Por 60 (sessenta) dias, ao PROFESSOR que se torne Pai, contados a partir do nascimento do seu filho ou do registro da adoção de criança menor de 15 (quinze) anos.

**Parágrafo Primeiro:** Os prazos relativos às garantias provisórias no emprego contidas nas letras "a" até "c" supra não serão cumulativos, não sendo aplicáveis, igualmente, aos contratos de trabalho por prazo determinado, tais como contratos de experiência, de substituição, dentre outros. A contagem dos prazos em questão não será interrompida ou suspensa no período de recesso escolar.

**Parágrafo Segundo:** A comprovação da condição prevista no item "b" da presente cláusula deverá ser realizada através da apresentação de fotocópia do requerimento formulado ao INSS, descrevendo a espécie de aposentadoria solicitada e a contagem do tempo de contribuição reivindicado para efeitos de reconhecimento.

**Parágrafo Terceiro:** Deferido ou não o requerimento do Educador pelo INSS, a garantia provisória no emprego jamais poderá ultrapassar o lapso temporal de 12 (doze) meses.

**Parágrafo Quarto:** A presente cláusula não será aplicável caso se verifique a inexistência de direito à aposentadoria nos termos da letra "b" supra, nos moldes oferecidos no documento entregue pelo Empregado ao Empregador.

**Parágrafo Quinto:** Para fins de interpretação da regulamentação existente sobre extinções de contrato de trabalho "por mútuo acordo", na forma do artigo 484-A, acordam as partes que a mesma não é considerada como hipótese de violação de qualquer espécie de garantia de emprego ou estabilidade, não gerando qualquer espécie de indenização ou compensação pecuniária para além daquela prevista na legislação de regência, salvo acordo entre as partes, nos limites inscritos no art. 444 da CLT.

**Parágrafo Sexto:** Em que pese a ausência de obrigatoriedade de homologação de extinções contratuais junto à entidade sindical, na hipótese do parágrafo precedente, e caso a extinção se refira a professor que detenha garantia de emprego por qualquer modalidade, acordam as partes que a homologação dessa extinção contratual será efetivada junto à entidade sindical.

**21 - GARANTIA PROVISÓRIA DA GESTANTE** - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, de PROFESSORA gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto.

**Parágrafo Primeiro** - No caso de adoção de criança com até seis meses de idade, a PROFESSORA terá direito aos mesmos benefícios do supracitado, ou seja, garantia provisória no emprego por até 5 (cinco) meses após a data de adoção.

**Parágrafo Segundo** - No caso de adoção de criança de até 1 (um) ano de idade a Professora terá direito a uma licença remunerada de 30 (trinta) dias mediante a comprovação de tal fato perante a Instituição de Ensino nos 30 (trinta) dias subsequentes a adoção.

**Parágrafo Terceiro** - Em se tratando de adoção de menor entre 1 (um) ano e 6 (seis) anos de idade a licença será de 15 (quinze) dias.



**22.A - LICENÇA AMAMENTAÇÃO** - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a PROFESSORA terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

**Parágrafo Único** - Sendo da conveniência da PROFESSORA, respeitadas as necessidades do amamentando, poderá a mesma usufruir a integralidade dos referidos descansos especiais, no início ou no término da jornada.

## **22.B - LICENÇA GESTANTE - REMUNERAÇÃO PARCIAL**

Na hipótese da licença maternidade prevista em lei findar-se após o início do semestre letivo da Instituição de Ensino empregadora fica autorizada a pactuação entre esta e a professora licenciada, mediante documento escrito, de uma ampliação do período de afastamento, com garantia parcial de salários, desde que respeitados os seguintes requisitos:

- a) liberação da professora de seu dever de prestar trabalho a partir do dia seguinte ao término da licença maternidade até o início do semestre letivo subsequente;
- b) garantia de pagamento mensal pelo período referido na letra "a" em montante nunca inferior à 50% (cinquenta por cento) do salário anteriormente percebido;
- c) garantia à professora de retorno às suas atividades normais no semestre letivo subsequente;
- d) garantia de emprego até o término do semestre letivo subsequente.

**23 - CRECHES** - Nos termos do Artigo 389, Parágrafo 1.º da CLT, "as Creches Comunitárias em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, terão local apropriado onde sejam permitidas às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação". A exigência acima poderá ser suprida, nos termos do Parágrafo 2.º do artigo 389 da CLT.

**24 - DO USO DO UNIFORME E EQUIPAMENTO - PROTEÇÃO INDIVIDUAL** - A Instituição que exigir o uso de uniformes, fornecerá gratuitamente ao PROFESSOR o 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 PROFESSOR enquanto detentor.

**25 - PRIMEIROS SOCORROS** - As Instituições de Ensino manterão equipamentos de primeiros socorros nos locais de trabalho.

**26 - DIA DO PROFESSOR** - Como Dia do Professor fica consagrado o dia 15 de outubro, cuja comemoração dar-se-á com a dispensa nesse dia, sem prejuízo dos vencimentos, podendo ser negociado entre instituição de ensino e professores a alteração do referido dia comemorativo.

**27 - RECESSO ESCOLAR** - Tendo em vista a inexistência de calendário escolar no sistema adotado pelas Instituições de Ensino abrangidas pelo presente instrumento, não se aplicam às mesmas, nem aos PROFESSORES, as regras previstas para Recesso Escolar, inclusive o disposto no artigo 322 e seus parágrafos.

**28 - DANOS** - O PROFESSOR poderá sofrer desconto de seus salários se causar danos ao patrimônio da Instituição de Ensino, inclusive no que se refere a recursos didáticos sob sua responsabilidade (desde que devidamente registrada a entrega ao mesmo), nos termos do artigo 462, parágrafo primeiro da CLT.

**29 - RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO** - Será devida ao PROFESSOR a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua Carteira Profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

**30 - AVISO PRÉVIO** - Para efeitos de aplicação do aviso prévio devido pelo Empregador ao Professor, regido pelos artigos 487 e 488 da CLT, bem como pela Lei Federal 12.506, de 11 de outubro de 2011, serão utilizadas as seguintes diretrizes interpretativas, estipuladas pelo consenso dos sindicatos acordantes:

- a) O aviso prévio proporcional não será aplicável quando da ocorrência do pedido de demissão;
- b) O acréscimo de 3 dias por ano trabalhado somente se inicia a partir do segundo ano;
- c) Nas dispensas sem justa causa com aviso prévio trabalhado a opção pela redução de 2 (duas) horas por dia será mantida durante todo o período do aviso, sendo que na hipótese de opção pelo sistema de ausências em dias corridos, o número de dias concedidos continuará sendo de 7 (sete) dias, nos termos do Memorando Circular 10-2011 da Secretaria de Relações do Trabalho do Min. do Trabalho;

**Parágrafo Único** - Para efeitos de aplicação da indenização adicional prevista na legislação de regência, considerar-se-á protegida e abrangida a situação do Professor que for avisado ou receber aviso prévio a partir de 23 de dezembro de 2019 e 23 de dezembro de 2020 até 29 de fevereiro de 2020 e 28 de fevereiro de 2021 respectivamente, independentemente do período da sua duração e não se incluindo na hipótese, aqueles que receberem aviso prévio indenizado em data anterior a 23 de dezembro de 2019 e 2020, e cuja projeção trabalhada ou indenizada ingresse no período declinado.

**31 - RESCISÃO CONTRATUAL** - Para fins de base de cálculo do pagamento das verbas rescisórias, será levado em consideração a média salarial dos últimos 12 (doze) meses que antecederam o mês de concessão do aviso prévio (seu início, trabalhado ou indenizado).

**32 - PRAZO PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO** - Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho, todos os direitos dele decorrentes serão pagos pelas Instituições de Ensino, inclusive saldo de salário, nos prazos e cominações estabelecidos no Parágrafo 6º, do Artigo 477 da CLT, alterado pela Lei n.º 7.855, sem prejuízo da penalidade prevista nesta Convenção.

**Parágrafo Primeiro** - Desobrigam-se as Instituições de Ensino da multa aqui referida, se o Professor convocado por carta registrada, ou outro meio de comunicação que demonstre a ciência do empregado, dentro do prazo acima, deixar de comparecer para receber seus haveres.

**Parágrafo Segundo** - No mesmo prazo deverá a Instituição de Ensino conceder baixa na CTPS do PROFESSOR.

**33 - TAXA DE REVERSÃO – Ao Sindicato dos Professores no Estado do Paraná:** as Instituições de Ensino descontarão dos Professores em favor do Sindicato Laboral, independentemente de serem sindicalizados ou não, o valor de 3% (três por cento) do salário de competência do mês **de outubro/2019**.

**Parágrafo Primeiro** - O montante descontado dos Docentes a este título será recolhido, impreterivelmente até o dia 10 de novembro de 2019, em conta bancária do Sindicato Profissional, constante da guia própria, para esse fim, remetida às Instituições de Ensino.

**Parágrafo Segundo** – As Instituições de Ensino enviarão ao Sindicato Profissional cópia da guia do recolhimento autenticada e relação nominal dos Docentes contribuintes, seus salários e o valor dos descontos.

**Parágrafo Terceiro** - O mesmo procedimento será observado em relação aos Docentes admitidos após aquela data, cujo recolhimento será efetuado em guia suplementar.

**Parágrafo Quarto** - Caso os recolhimentos não sejam efetuados na data aprazada, a Instituição de Ensino incorrerá em multa de 30% (trinta por cento), além do índice de correção oficial ou equivalente, além de arcar com despesas, custas judiciais e honorários advocatícios consequentes da execução judicial própria, ficando desde já eleito o foro de Curitiba para tal.

**Parágrafo Quinto** - Fica resguardado o direito de oposição até 15 (quinze) dias após a publicação no sistema mediador do MTE - Ministério do Trabalho e Emprego, através de apresentação de documento ou envio de carta de próprio punho endereçada ao sindicato.

**34 - MENSALIDADES E DESCONTOS AO SINDICATO** – As Instituições de Ensino não obstarão a sindicalização de seus PROFESSORES, obrigando-se a descontar em folha de pagamento, desde que por eles devidamente autorizados, a mensalidade devida e outros descontos a seu favor decorrentes de convênios, efetuando o recolhimento a entidade Sindical até o dia 12 (doze) do mês subsequente ao que deu origem ao desconto, sob pena de, não o fazendo neste prazo, incorrerem na atualização em UFIR ou pelo índice que venha substituí-la. O Sindicato Profissional fornecerá os impressos próprios para este recolhimento em época oportuna e caso não o faça não haverá incidência de atualização monetária nos valores a serem recolhidos.

**35 - PUBLICAÇÕES SINDICAIS** - As Instituições de Ensino permitirão que a entidade Sindical Profissional afixe em quadro próprio, acessível aos PROFESSORES, suas notas e publicações oficiais relativas a promoções e atividades, exceto as de cunho político-partidário, mediante visto do empregador o qual deverá obedecer a cláusula como posta.

**36 - ACORDOS COLETIVOS** - Fica facultado nos termos do artigo 611, Parágrafo 1.º da CLT, às Instituições de Ensino com dificuldade de cumprirem o presente instrumento, firmarem acordos coletivos de trabalho, com o Sindicato representante da categoria profissional.

**37 - REMESSA NOMINATIVA DE QUADRO DE PESSOAL** - Por ocasião da entrega da RAIS, as Instituições de Ensino deverão encaminhar uma cópia ao Sindicato Profissional e Patronal, no prazo de 10 (dez) dias.

**38 - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA** – As Instituições de Ensino manterão exemplar do texto desta na Sala dos Professores de cada unidade de ensino, à disposição dos PROFESSORES, ou no quadro de editais para consulta.

**39 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO** - Fica estabelecido que o não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho importará em uma multa equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial da categoria, por cláusula infringida, em favor da parte prejudicada.

**40 - INTERVALO INTRAJORNADA** - Fica autorizada a possibilidade de cumprir intervalo intrajornada superior a duas (2) horas ao dia, até o limite de quatro (4) horas, sem que o período excedente a duas gere direito a recebimento de horas extras, ou seja tido como à disposição do Empregador. O elastecimento do intervalo intrajornada deverá ser ajustado entre as partes, facultando-se sua descrição em acordo individual escrito.

**41 - REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA** - São irredutíveis a carga horária e a remuneração do Professor, exceto se a redução resultar:



- a) Da exclusão das horas ou aulas excedentes acrescidas à carga horária do Professor em caráter eventual ou por motivo de substituição;
- b) Do pedido do Professor, em três vias, aceito pela Instituição de Ensino empregadora, mediante protocolo no SINPROPAR;
- c) Da diminuição das turmas das Instituições de Ensino, em função da redução do número de alunos, devidamente comprovada quando questionada judicialmente. A instituição de ensino deverá tentar preservar a carga horária do professor, quando possível seu remanejamento. Caso a instituição de ensino não realize o remanejamento e o professor entenda que o mesmo era possível, este poderá demonstrá-lo judicialmente;
- d) Do pedido do professor, com a concordância da instituição de ensino, para realização de cursos de seu interesse (ex. mestrado, doutorado).

**42 – REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA INDENIZADA** - Quando ocorra cumulação de funções docentes e de auxiliar de ensino no mesmo contrato de trabalho a extinção de apenas uma delas, por iniciativa da Instituição de Ensino ou do Empregado, ensejará a obrigação da realização de uma “quitação parcial” de haveres rescisórios relativos à função extinta.

**Parágrafo primeiro** – Os haveres rescisórios a serem pagos na “quitação parcial” serão os mesmos a que faria jus o Empregado caso a função em questão tivesse sido desenvolvida em contrato autônomo, excepcionado o pagamento da multa sobre os depósitos de FGTS e a sua respectiva liberação (o que somente ocorrerá quando da rescisão da outra função, respeitadas as diretrizes da Lei 8036/90).

**Parágrafo segundo** – Os prazos para pagamento e homologação dos valores relativos à “quitação parcial” serão os mesmos previstos no artigo 477 da CLT para efeitos de rescisão de contrato de trabalho.

**Parágrafo terceiro** – Aplicam-se as mesmas regras de “quitação parcial” acima delineadas para a hipótese de interesse do(a) professor(a) ou da instituição de ensino de extinguir um dos turnos dos contratos de professores.

**Parágrafo Oitavo** – Excepcionadas as hipóteses previstas em lei e no presente instrumento normativo para a redução válida de carga horária, sem a necessidade de qualquer indenização ou compensação pecuniária (cláusula 41ª), fica autorizada a extinção parcial de carga horária, por interesse do(a) professor(a) ou da instituição de ensino. Nessas hipóteses aplicam-se as mesmas regras de “quitação parcial” acima delineadas, sem que se considere vulnerado o art. 468 da CLT, além das seguintes diretrizes:

- a) Na quitação parcial o aviso prévio deverá ser obrigatoriamente indenizado, considerando a proporcionalidade prevista na Lei 12.506/2011, com base no valor proporcional à redução;
- b) No caso da redução e respectiva quitação parcial ser por interesse da empresa, em percentual superior a 30% (trinta por cento) da carga total do professor, deverá esta notificar o empregado por escrito, concedendo o prazo de 72h para que o professor concorde ou opte pela dispensa sem justa causa integral, devendo ser homologada no Sinpropar a respectiva quitação parcial;
- c) Quando a redução for igual ou inferior a 30% (trinta por cento) da carga total do professor não haverá necessidade da concessão do prazo de 72h para opção ou concordância do

professor, nem necessidade de homologação do Sinpropar, mantidas as demais regras sobre procedimentos e pagamentos inscritas na presente cláusula.

**43 - FIXAÇÃO DE PARÂMETROS – APRENDIZES E DEFICIENTES** - Nos termos do art. 611-A, caput, da CLT, e das particularidades inerentes à atividade desenvolvida dentro de instituições de ensino, acordam as partes que para fins de aplicação e determinação de base de cálculo dos percentuais de quotas previstas no art. 429 da CLT e no art. 93 da Lei 8213/91, serão levadas em consideração a soma das cargas horárias semanais dos profissionais sujeitos à consideração por força legal, divididos por um coeficiente de 44 (quarenta e quatro) horas. O produto dessa operação determinará o número contratos a serem levados em consideração para a incidência do percentual de cotas estipulado na legislação de regência.

**Parágrafo único** – Serão excluídos da base de cálculo acima referida os contratos e as horas relativas aos contratos de trabalho intermitentes, nos termos do art. 611-A, VII, da CLT.

**44 - SINPROPAR - FUNDO DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL, APRIMORAMENTO PROFISSIONAL E ASSISTÊNCIA SOCIAL**

Por mútuo consentimento das partes convenientes fica ajustado que as instituições de ensino contribuirão ao sindicato profissional com a importância equivalente a R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), em duas parcelas de R\$ 37,50 (trinta e sete reais e cinquenta centavos) por professor contratado abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, cujos recolhimentos deverão ocorrer nos dias 25 de outubro de 2019 e 25 de novembro de 2019, respectivamente.

**Parágrafo primeiro** – Com os recursos indicados na presente cláusula a entidade sindical dos professores promoverá assistência social e formação profissional aos integrantes da categoria, bem como o desenvolvimento das negociações sindicais individuais e coletivas, além do atendimento colaborativo às solicitações do MPT e Auditoria Fiscal do Trabalho, entre outros órgãos da Administração Pública.

**Parágrafo segundo** – A entidade sindical se compromete, igualmente, a realizar homologações de contrato de trabalho sem custo para as instituições de ensino em geral, caso estas assim demonstrem interesse de assim proceder, realizando no mesmo sentido o atendimento da educação em geral.

**Parágrafo terceiro** – Tendo em vista o caráter eminentemente excepcional desta previsão, as disposições contidas nesta cláusula são compreendidas apenas durante a vigência da convenção, não assegurando quaisquer direitos individuais ou coletivos a qualquer título.

**Parágrafo quarto** – Ficam isentas do pagamento da contribuição prevista na presente cláusula as instituições de ensino que possuam um número total de trabalhadores (levando-se em consideração aqui todos os empregados, independentemente da função que realizem) igual ou inferior 20 (vinte), aferidos no dia 1º de março de 2019. Para fins da presente cláusula serão somados o número de trabalhadores existentes entre matriz e filial e entre instituições de ensino componentes do mesmo grupo econômico.

**Parágrafo quinto** – O Sindicato profissional fornecerá os dados bancários e/ou link para preenchimento e emissão do boleto respectivo para que cada instituição de ensino realize o competente pagamento.

**45 - SINEPE-PR - FUNDO DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL** - Fica instituído o fundo de negociação sindical do SINEPE-PR onde as suas instituições de ensino associadas contribuirão ao sindicato patronal com a importância equivalente a R\$ 60,00 (sessenta reais), em parcela única, por



trabalhador contratado abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, cujo recolhimento deverá ocorrer até o dia 15 de outubro de 2019.

**Parágrafo primeiro** – Ficam isentas do pagamento da contribuição prevista na presente cláusula as instituições de ensino que possuam um número total de trabalhadores (levando-se em consideração aqui todos os empregados, independentemente da função que realizem) igual ou inferior 50 (cinquenta), aferidos no dia 1º de março de 2019. Para fins da presente cláusula serão somados o número de trabalhadores existentes entre matriz e filial e entre instituições de ensino componentes do mesmo grupo econômico.

**Parágrafo segundo** – – O Sindicato patronal fornecerá os dados bancários e/ou link para preenchimento e emissão do boleto respectivo para que cada instituição de ensino realize o competente pagamento.

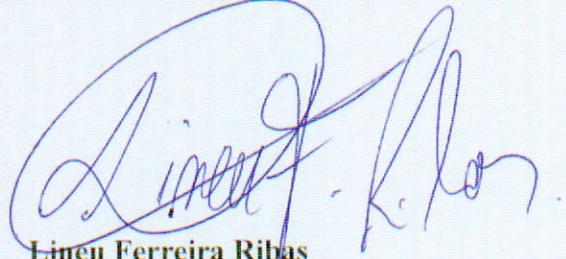
Curitiba, 3 de outubro de 2019.

  
Esther Cristina Pereira

Presidente

CPF: 672.816.569-04

Sindicato dos Estabelecimentos  
Particulares  
de Ensino do Estado do Paraná -  
SINEPE/PR



Lineu Ferreira Ribas

Presidente

CPF: 018.616.159-06

Sindicato dos Professores no Estado do Paraná –  
SINPROPAR