

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003230/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/08/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR046468/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.001013/2015-18  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/07/2015

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

SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE IDIOMAS DO NOROESTE DO PARANA-SINDIOMAS/NOPR, CNPJ n. 07.123.260/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELCIO ANTONIO MENDES FILHO;

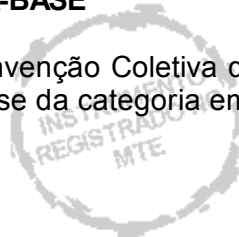
E

SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.687.920/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO GONCALVES LIMA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2015 a 29 de fevereiro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria profissional diferenciada integrante do 1º grupo-trabalhadores em estabelecimentos de ensino - do plano da CNTEEC exceto os professores das Instituições Privadas de Ensino Superior no município de Cascavel-PR**, com abrangência territorial em **Altamira do Paraná/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Araruna/PR, Atalaia/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Colorado/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Diamante do Norte/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Floraí/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Francisco Alves/PR, Goioerê/PR, Guairaçá/PR, Guaporema/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Iporã/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itambé/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivatuba/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japurá/PR, Jardim Olinda/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Mandaguáçu/PR, Mandaguari/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Marumbi/PR, Mirador/PR, Moreira Sales/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Ourizona/PR, Paiçandu/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaipoema/PR, Paranaíba/PR, Peabiru/PR, Pérola/PR, Planaltina do Paraná/PR, Porto Rico/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São João do Caiuá/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Tomé/PR, Sarandi/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Ubitatã/PR, Umuarama/PR, Uniflor/PR e Xambrê/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Os pisos salariais ficam estabelecidos como segue:

CATEGORIA	VALORES
Professor não Graduado – horista	R\$ 10,56
Professor Graduado – horista	R\$ 13,38
Professor não Graduado – mensalista – 30 horas	R\$ 1.141,93
Professor Graduado – mensalista – 30 horas	R\$ 1.445,05
Professor não Graduado – mensalista – 40 horas	R\$ 1.483,76
Professor Graduado – mensalista – 40 horas	R\$ 1.691,74
Monitor – 44 horas	R\$ 881,13

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Nos pisos salariais descritos na presente cláusula já estão incluídos os valores relativos ao Descanso Semanal Remunerado.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica concedido reajuste salarial de 7,5% (sete virgula cinco por cento) para os Professores e Monitores que recebem acima dos pisos acima mencionados.

**Parágrafo ÚNICO** – Para os Professores e Monitores admitidos entre 01.03.2014 e 28.02.2015, o reajuste salarial prescrito no *caput* desta cláusula será proporcional ao tempo de serviço, na base de 01/12 (um doze avos) por mês trabalhado, sem prejuízo do disposto na cláusula “Pisos Salariais”. Para este fim, considerar-se-á como 01 (um) mês fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

## REMUNERAÇÃO DSR

### CLÁUSULA QUINTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Ressalvados os Professores e Monitores mensalistas, cujos salários já são integrados pela verba do repouso semanal remunerado, fica assegurada tal verba também aos Professores e Monitores horistas. Este adicional será pago à razão de 01/6 (um sexto) que incidirá sobre a remuneração horária básica.

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

### CLÁUSULA SEXTA - GARANTIA DE PAGAMENTO PARA O ANO CIVIL

Fica garantido ao trabalhador o pagamento remuneratório no transcorrer de todo o ano civil, restando vedado o desconto em folha em virtude de recessos estabelecidos unilateralmente pelo empregador.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - REMUNERAÇÃO DO PROFESSOR E MONITOR SUBSTITUTO**

O Professor e Monitor substituto deverá perceber o mesmo salário que o substituído, enquanto perdurar a substituição, ressalvadas as vantagens pessoais, respeitando-se os planos de cargos e salários da instituição que os tiver.

### **CLÁUSULA OITAVA - RECIBOS DE PAGAMENTO**

Todas as Escolas de Idiomas fornecerão aos seus empregados, um comprovante demonstrativo de todas as verbas remuneratórias integrantes do salário do empregado (a), bem como os descontos incidentes a cada mês.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA NONA - DECIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A metade do Décimo Terceiro Salário será paga aos Professores e Monitores entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, a título de adiantamento, nos termos da lei 4.749/65. Os 50% (cinquenta por cento) restante será pago até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - BOLSAS DE ESTUDO**

Sem que o benefício integre a remuneração, para efeitos trabalhistas ou previdenciários, na vigência desta C.C.T os Professores e Monitores obterão, em seu empregador, os seguintes descontos na semestralidade escolar:

- I. Para o Professor e Monitor com 01 (uma) a 08 (oito) horas de trabalho por semana – 20% (vinte por cento) de desconto;
- II. Para o Professor e Monitor com 09 (nove) a 16 (dezesesseis) horas de trabalho por semana – 30% (trinta por cento) de desconto;
- III. Para o Professor e Monitor com 17 (dezesete) a 19 (dezenove) horas de trabalho por semana – 40% (quarenta por cento) de desconto;
- IV. Para o Professor e Monitor com 20 (vinte) ou mais horas de trabalho por semana – 50% (cinquenta por cento) de desconto.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Os descontos acima serão aplicados para o cônjuge e/ou dependentes legais do Professor e Monitor desde que limitado ao máximo de dois benefícios.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

A rescisão de contrato de trabalho por prazo determinado reger-se-á pelas seguintes disposições:

- I. O empregador que, sem justa causa, despedir o Professor e Monitor, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato;
- II. O Professor e Monitor não poderá desligar-se do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. Esta indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o Professor e Monitor em idênticas condições.

**Parágrafo único** – Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado aplica-se caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EXPLICITAÇÃO DA JUSTA CAUSA**

Quando ocorrer dispensa por justa causa, o empregador fornecerá ao Professor Monitor, carta de demissão explicitando as razões do rompimento do contrato.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MULTA INDENIZATÓRIA RELATIVA AO TRINTÍDIO ANTERIOR À DATA-BASE**

Conforme a Lei nº 7.238/84, em seu artigo 9º, fica assegurado aos Professores e Monitores, o recebimento de indenização no valor de um salário do trabalhador, em virtude de dispensa sem justa causa, 30 (trinta) dias antecedentes à data-base (01/03).

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

Se o Professor ou Monitor tiver contrato individual de trabalho por tempo igual ou maior que 01 (um) ano de serviço na Escola de Idiomas, a rescisão deste deverá ser homologada no Sindicato Profissional ou no Ministério do Trabalho.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORMAS DE CONTRATO DE TRABALHO**

O Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, firmado entre a Escola de Idiomas e o Professor e Monitor, correspondente à relação de emprego.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO**

Em regra, os contratos individuais de trabalho, no âmbito das escolas particulares de idiomas, deverão ser feitos por prazo indeterminado, ressalvadas as hipóteses de contratação a termo, dispostas neste instrumento normativo.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - LEI 9601/98 NOVOS POSTOS DE TRABALHO**

Desde que as contratações por prazo determinado representem acréscimos no número de postos de empregos, fica autorizada a contratação de Professores e Monitores por prazo determinado, na forma estabelecida pela Lei nº 9.601/98 e Decreto nº 2.490/98.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Para fins de aplicação desta cláusula, considera-se como *novo* posto de trabalho aquele que foi criado após o termo inicial de vigência da presente Convenção Coletiva. Para este fim, não será considerado *novo* o posto de trabalho já ocupado por um Professor e Monitor demitido antes ou após a vigência deste instrumento normativo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – No caso de rescisão antecipada, por iniciativa do empregador, será devido ao Professor e Monitor, uma indenização correspondente a 15 % (quinze por cento) dos salários a que teria direito até o término do contrato de trabalho. Por força da Lei nº 9.601/98, art. 1º, § 1º, I, não se aplicará na hipótese o art.479, da CLT. Em nenhuma hipótese o montante relativo à multa poderá ser inferior ao equivalente a 35% (trinta e cinco por cento) de um salário total do referido contrato.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – No caso de rescisão antecipada por iniciativa do Professor e Monitor, será devido ao empregador uma indenização correspondente a 05% (cinco por cento) dos salários a que ele teria direito até o término do contrato de trabalho, autorizando-se desde já o abatimento desse valor na rescisão contratual. Por força da Lei nº 9.601/98, art. 1º, § 1º, I, não se aplicará na hipótese o art. 480, da CLT.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Em caso de descumprimento desta cláusula importará multa equivalente a 05% (cinco por cento) do maior piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada.

**PARÁGRAFO QUINTO** – As partes poderão prorrogar o contrato ora regulado por até 03 (três) vezes, e, esta prorrogação poderá variar quanto a sua duração, independente do prazo pelo qual tenha sido inicialmente contratado o empregado, desde que não seja ultrapassado o prazo máximo de 02 (dois) anos, contados a partir da primeira contratação.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CATEGORIAS PROFISSIONAIS**

Para fins de aplicação desta convenção coletiva, entende-se por:

**I – Professor não Graduado:** o docente responsável pela orientação e/ou transmissão de

conhecimentos aos usuários dos serviços de ensino livre de idiomas que tiver concluído curso de idiomas ou for nativo do país de origem do idioma por ele ministrado;

**II – Professor Graduado:** o docente responsável pela orientação e/ou transmissão de conhecimentos aos usuários dos serviços de ensino livre que tiver concluído o curso superior na área de ensino.

**III – Monitor:** o empregado que auxiliar diretamente o instrutor, em sala de instrução, sem, entretanto, responsabilizar-se pela condução das exposições e/ou orientações;

**Parágrafo único** – Ao professor a que se refere o inciso II, desta cláusula, não se aplica regime especial celetário, uma vez que a ele não se aplica a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei n. 9.394/96).

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

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA ADOTANTE

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A mesma vedação estende-se também à Professora e Monitora adotante desde a confirmação da adoção até 05 (cinco) meses após esta, desde que seja feita prova junto à Escola de Idiomas, mediante a entrega da cópia da decisão judicial que concedeu a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Não se aplica o disposto nesta cláusula no caso de:

- a) Rescisão contratual por justa causa;
- b) Acordo entre as partes, assistido pelo sindicato profissional, onde seja garantida a indenização do período referido no *caput*;
- c) Pedido de demissão;
- d) Se até 60 (sessenta) dias após a rescisão de contrato de trabalho, a empresa não estiver sido avisado/notificada por escrito do estado gravídico, visando possibilitar que a Professora e Monitora ao tomar conhecimento, possa reintegrar a empregada nos seus quadros.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O empregador poderá tornar sem efeito, unilateralmente, a dispensa imotivada, se a Professora ou Monitora comunicar o seu estado gravídico logo após a dação do aviso prévio ou da comunicação da dispensa.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b", ADCT).

### OUTRAS ESTABILIDADES

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO**

Gozarão de estabilidade no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

- a) Por 60 (sessenta) dias, o empregado que tiver se afastado do trabalho por mais de 15 (quinze) dias, após ter recebido alta médica;
- b) Por 01 (um) ano, imediatamente anterior à complementação do tempo para a aposentadoria;
- c) Ao alistando, desde a incorporação no serviço militar até 30 (trinta) dias após a baixa;
- d) Por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, o segurado que sofreu acidente do trabalho.

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

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

A hora padrão de trabalho terá duração de 60 (sessenta) minutos e sua remuneração consta da alínea “a” do quadro de pisos salariais previsto na cláusula 3ª (terceira) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Não obstante o disposto no *caput* fica facultado a fixação de hora de trabalho com a duração mínima de 30 (trinta) minutos e máxima de 01h30min (uma hora e trinta minutos), com remuneração proporcional ao valor fixado para a hora de trabalho de 60 (sessenta) minutos.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA**

São irredutíveis 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, em 03 (três) vias, aceito pela Escola de Idiomas empregadora, mediante protocolo no SINPROPAR ou outro órgão que o mesmo indicar;
- c) Da diminuição das turmas das Escolas de Idiomas, em função da redução do número de alunos e da não existência para o semestre ou ano letivo de turmas para a qual o Docente vinha normalmente lecionando, devidamente comprovada quando questionada judicialmente. O Estabelecimento de Ensino de Idiomas igualmente deverá demonstrar a impossibilidade do remanejamento do Docente para preservar sua carga horária

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS**

Os intervalos serão fixados nos seguintes termos:

1. Fica assegurado o direito às Professoras e Monitoras lactantes, a concessão legal dos intervalos intra-jornada para amamentação, acrescidos de 30 (trinta) minutos, quando da necessidade do deslocamento, período este que deverá ser repostado durante a mesma semana, sob pena de não ser remunerado, salvo acordo contrário com a Escola;

2.

II. O intervalo intra-jornada previsto no art. 71, da CLT, poderá ser fixado, entre o Professor e Monitor e a escola, com duração superior a 02 (duas) horas, observado o intervalo inter-jornada previsto no art. 66 da CLT. As horas de intervalo, excedente de 02 (duas), não serão remuneradas, nem sobre elas recairá o adicional de hora extraordinária. Tal acordo deverá ser protocolado no SINPROPAR.

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

O Professor não Graduado e o Professor Graduado serão contratados por hora de trabalho ou por jornada semanal de trabalho de 30 (trinta) horas ou de 40 (quarenta) horas, observada a remuneração específica tratada neste instrumento para cada forma de contratação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As escolas particulares de idiomas poderão contratar professor não graduado e professor graduado mensalista com jornada de trabalho aos sábados e domingos, inclusive, sem que sejam tidas estas horas como extras, se for estipulado um outro dia para o descanso semanal. A contratação de jornada de trabalho ordinária aos sábados e/ou domingos se estende ao professor não graduado e professor graduado horista.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O pagamento de salários, seja em caso de contrato por hora ou por mês, far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de 04 (quatro) semanas e meia.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Ao empregado estudante 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 hábil e deverão ser compensadas.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FOLGAS POR DIFERENÇA DE CALENDÁRIO/DIAS ANUAIS REMUNERADOS**

Em virtude da diferença existente entre a quantidade de dias do calendário do ano civil (365 dias) e do total dos dias efetivamente remunerados ao trabalhador no transcorrer destes (360 dias), a diferença em referência será compensada por meio de recesso escolar a ser definido pela Escola de Idiomas.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS FÉRIAS E DO 1/3 CONSTITUCIONAL - INICIO E PAGTO DO PERÍODO DAS FÉRIAS**

O aviso de férias deverá ser comunicado ao docente com 30 (trinta) dias de antecedência e seu início não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados. O pagamento da remuneração das férias e do respectivo abono pecuniário, serão efetuados até 02 (dois) dias antes do início do gozo do período das férias, sob pena de o empregador assim não o procedente ter-se como não concedido o período a este título.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE**

Nos termos do art. 392, da CLT, com redação conferida pela Lei n. 10.421/02, a professora e monitora gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A professora e monitora deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 02 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA ADOTANTE**

Nos termos do art. 392 - A, da CLT, com redação conferida pela Lei n. 10.421/02, a professora e monitora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 01 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 01 (um) ano até 04 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 04 (quatro) anos até 08 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - USO DE UNIFORME E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

A Escola de Idiomas que exigir o uso de uniforme e equipamento de proteção fornecerá gratuitamente ao empregado no mínimo duas unidades ao ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Quando houver exigência por parte da escola na devolução dos mesmos, estes serão devolvidos nas condições em que se encontrarem.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MEDICO**

Os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, devem ser vistoriados por médicos credenciados pela Escola de Idiomas para terem eficácia jurídica, excetuados os atestados da Seguridade Social.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

As Escolas de Idiomas não obstarão a sindicalização de seus empregados, obrigando-se a descontar em folha de pagamento a mensalidade devida, desde que por eles autorizados, e efetuar o recolhimento ao sindicato até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao que deu origem ao desconto, incorrendo na pena legal por descumprimento desta cláusula.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL**

Fica assegurado o acesso do dirigente sindical às Escolas de Idiomas, sendo o horário para as atividades

estabelecidas em comum acordo entre a direção da Escola de Idiomas e o Sindicato.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PUBLICAÇÕES SINDICAIS**

As escolas de idiomas cientificarão a afixação em quadros próprios acessíveis aos professores e monitores, as notas e publicações enviadas pelo sindicato, desde que não seja material político-partidário.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL**

A Escola de Idiomas descontará obrigatoriamente, nos termos do art. 513, alínea "e" da C.L.T. e na forma fixada pela Assembléia Geral, a Taxa de Reversão Salarial de 03% (três por cento) do salário de cada trabalhador, a serem descontadas no mês de julho/2015.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O montante descontado dos trabalhadores a esse título será recolhido impreterivelmente até o dia 10 (dez) do mês de agosto/2015, em guia própria, que deverá ser enviada ao SINPROPAR, demonstrando o nome dos trabalhadores contribuintes, seus salários e o valor do desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os trabalhadores que mantiverem contratos de trabalho em estabelecimentos diversos, somente contribuirão em um deles; caso ocorra duplo desconto o trabalhador será ressarcido de um deles.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Caso os recolhimentos não sejam efetuados na data aprazada a Escola de Idiomas incorrerá em multa de 10% (dez por cento), além do índice de correção oficial ou equivalente.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Fica garantido aos trabalhadores, o direito de oporem-se à cobrança referida no *caput* até 15 (quinze) dias que antecedem ao desconto.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL**

Ao Sindicato das Escolas Particulares de Idiomas do Noroeste do Estado do Paraná, as escolas deverão recolher contribuição no valor de:

- I. Associados – R\$ 100,00 (Cem reais), no mês de setembro/2015;
- II. Não associados – R\$ 250,00 (Duzentos e cinquenta reais), no mês de setembro/2015.

**Parágrafo Primeiro** – O montante deverá ser recolhido, impreterivelmente, até o dia 20.09.2015, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato, devendo ser enviada ao mesmo, cópia autenticada da folha de pagamento do mês de agosto/2015, onde conste nome dos funcionários e seus salários.

**Parágrafo Segundo** – Caso o recolhimento não seja efetuado na data apazada, conforme deliberação assemblear, esta Escola de Idiomas incorrerá em multa de 30% (trinta por cento) sobre o valor devido nos termos do *caput* da presente cláusula, além do reajuste mensal pelo INPC-IBGE, ou equivalente, com prejuízo de inclusão do nome da Escola Particular de Idiomas no Serviço de Proteção ao Crédito (SCPC).

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de inadimplência da Escola Particular de Idiomas, fica assegurado ao Sindicato Patronal o direito de promover a execução judicial do crédito estabelecido no *caput* cumulado com as disposições previstas no parágrafo 2º, desta cláusula. Nesta hipótese, a Escola de Idiomas deverá arcar com despesas judiciais e honorários advocatícios relativos ao referido processo judicial. Para tanto, fica desde já eleito o foro de Maringá –PR.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO PARITÁRIA**

Qualquer dúvida por ventura existente nesta Convenção Coletiva de Trabalho, será dirimida por uma comissão paritária de 03 (três) representantes do sindicato da categoria econômica e 03 (três) representantes do sindicato da categoria profissional ao qual o problema esteja afeto, que esgotará todas as medidas conciliatórias ao seu alcance, a fim de evitar procedimento judicial.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A comissão a que menciona o *caput* desta cláusula será instalada em prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de depósito deste instrumento normativo, possuindo a atribuição, além daquela já mencionada, de efetivar a discussão e revisão da totalidade das cláusulas componentes do presente instrumento coletivo, de conformidade com o entendimento as respectivas diretorias, e após aprovação pelas assembléias gerais de ambas as entidades sindicais.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Fica estabelecido que o não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho importará em uma multa equivalente ao piso salarial do nível funcional do professor e monitor, em favor da parte prejudicada, além das previstas em lei, ressalvando-se a presente multa às cláusulas cujos textos forem repetição de lei.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACORDOS INTERNOS**

Ficam asseguradas, as cláusulas mais favoráveis à Convenção existente em cada Escola de Idiomas abrangida por esta CCT, quando decorrerem de acordos internos ou de acordos coletivos de trabalho celebrados entre a entidade sindical representativa da categoria profissional e a ESCOLA, observado o disposto no inciso VI, artigo 8º, da Constituição Federal.

**ELCIO ANTONIO MENDES FILHO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE IDIOMAS DO NOROESTE DO PARANA-SINDIOMAS/NOPR**

**SERGIO GONCALVES LIMA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DO PARANA**