



SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE IDIOMAS **NOPR**

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

---

## 2009-2010

**\*Versão original no site do Ministério do Trabalho e Emprego, para acessar, siga as instruções abaixo:**

- 1) Acessar o site : [www.mte.pr.gov.br](http://www.mte.pr.gov.br);
- 2) Clicar no ícone: "mediador: solicitação de registro de Instrumento Coletivo";
- 3) Clicar em "Acompanhar Solicitação";
- 4) Digitar o número do registro: **MMR 047006/2009** e o CNPJ do SINDIOMAS/NOPR: número **07.123.260/0001-01**;
- 5) Irá abrir o Resumo da CCT e no final da página clicar em "Visualizar Instrumento Coletivo";
- 6) Clicar em "Imprimir Instrumento Coletivo".

**Categoria Econômica SINDIOMAS/NOPR.**

Sindicato das Escolas Particulares de Idiomas do Noroeste do Estado do Paraná.

**Categoria Profissional SAAEPAR.**

Sindicato dos Auxiliares em Administração Escolar do Paraná.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2009/2010

### CATEGORIA ECONÔMICA

Sindicato das Escolas Particulares de Idiomas do Noroeste do Paraná - **SINDIOMAS/NOPR**, com sede na Avenida Riachuelo, nº 43, sobreloja, salas 01 e 02, zona 03, em Maringá – PR, CEP: 87050-220. Com inclusão no arquivo de Entidades Sindicais Brasileira sob o processo de número 46000.020937/2004, inscrita no CNPJ/MF, sob o número 07.123.260/0001-01, representado por sua presidente Maria Beatriz Magalhães Silva Meneguetti, maior, brasileira, casada, encontradiço no endereço supra, inscrito no CPF. de número 731.982.859-68, e portadora de RG. de número 3.308.907-4/PR.

### CATEGORIA PROFISSIONAL

Sindicato dos Auxiliares em Administração Escolar do Paraná – **SAAEPAR**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita sob o C.N.P.J. de n.º 81.163.164/0001 – 31, com sede na Rua Ébano Pereira, n.º 44, cj. 903, 9º andar, Curitiba – PR. Com inclusão no arquivo de Entidades Sindicais Brasileiras sob o processo de carta sindical número Mtb – 24000.003103/91, inscrita no CNPJ/MF, sob o número 81.163.164/0001-31, representado por seu presidente Carlos Laertes da Silva, inscrito no CPF. de número 231.920.549-72 e portador de CI com RG. de número 725.660-4/PR.

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

### DA APLICAÇÃO, DATA-BASE E VIGÊNCIA

#### 01 - APLICAÇÃO

Aplica-se a presente a todos os auxiliares de administração em empresas prestadoras de serviços particulares de ensino de idiomas do noroeste do Paraná.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A base territorial para aplicação da presente é constituída dos seguintes municípios: Alto Paraná, Alto Paraíso (vila alta), Alto Piquirí, Altônia, Amaporã, Ângulo, Altamira do Paraná, Araruna, Atalaia, Barbosa Ferraz, Boa Esperança, Bom Sucesso, Borrazópolis, Cambira, Campina da Lagoa, Campo Mourão, Cianorte, Cidade Gaúcha, Colorado, Corumbataí do Sul, Cruzeiro do Oeste, Cruzeiro do Sul, Diamante do Norte, Douradina, Doutor Camargo, Engenheiro Beltrão, Esperança Nova, Farol, Fênix, Floraí, Floresta, Flórida, Francisco Alves, Goioerê, Guairaça, Guaporema, Itambé, Icaraíma, Iguaçu, Inajá, Indianópolis, Iporã, Iretama, Itaguajé, Itaúna do Sul, Ivaté, Ivatuba, Jandaia do Sul, Janiópolis do Sul, Japurã, Jardim Olinda, Juranda, Jussara, Kaloré Loanda, Lobato, Luziana, Mamborê, Mandaguaçu, Mandaguari, Maria Helena, Marialva, Marilena, Mariluz, Marumbi, Mirador, Moreira Sales, Munhoz de Melo, Nova Aliança do Ivaí, Nova Cantu, Nova Esperança, Nova Londrina, Nova Olímpia, Ourizona, Paçandú, Paraíso do Norte, Paranacity, Paranaipoema, Paranaivaí, Peabirú, Perobal, Pérola, Planaltina do Paraná, Porto Rico, Presidente Castelo Branco, Quarto Centenário, Querência do Norte, Quinta do Sol, Rancho Alegre d'Oeste, Roncador, Rondon, Santa Isabel do Ivaí, Santa Mônica, São Jorge do Ivaí, São Manoel do Paraná, Santo Antônio do Caiuá, São Carlos do Ivaí, São João do Caiuá, São

Jorge do Patrocínio, São Pedro do Ivaí, São Pedro do Paraná, São Tomé, Sarandi, Santa Cruz Monte Castelo, Santa Fé, Santa Izabel do Ivaí, Tamboara Tapejara, Tapira, Terra Boa, Terra Rica, Tuneiras do Oeste, Ubitatã, Umuarama, Uniflor, Xambrê, área de abrangência territorial dos Sindicatos Patronal e Laboral.

## **02 – VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses a partir de 01.03.2009, findando em 28.02.2010.

## **03 – DATA-BASE**

A data-base para negociação coletiva será no dia primeiro de março de cada ano.

## **DO CONTRATO DE TRABALHO: FORMAS, DURAÇÃO E JORNADA DE TRABALHO**

### **04 – FORMAS DE CONTRATO DE TRABALHO**

O Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, firmado entre o empregador e o empregado, correspondente à relação de emprego.

### **05 – CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO**

Em regra, os contratos individuais de trabalho, no âmbito dos estabelecimentos particulares de ensino, deverão ser feitas por prazo indeterminado, ressalvadas as hipóteses de contratação a termo dispostas neste instrumento normativo.

### **06 – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – REGIME CELETISTA**

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Ressalvadas as demais prescrições desta Convenção Coletiva, o Empregador poderá pactuar com seus empregados contratos individuais de trabalho por tempo determinado nas seguintes hipóteses:

- a) Quando transitoriedade do serviço a ser desenvolvido justificar a predeterminação do prazo;
- b) Quando a atividade econômica tiver caráter transitório;
- c) Quando o emprego for contratado a título experimental.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os contratos de trabalhos por prazo determinado previstos nas alienas “a” e “b” não poderão ser estipulados por mais de 02 (dois) anos, e, o contrato de experiência, previsto na aliena “c” do parágrafo anterior não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

### **07 – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – LEI N. 9601/98 – NOVOS POSTOS DE TRABALHO**

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

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



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

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

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

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

#### **08 – CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

Nos termos do artigo 58-A da CLT, faculta-se aos Empregadores firmar jornada semanal não excedente a 25 (vinte e cinco) horas, adotando-se o contrato de trabalho em regime de tempo parcial. Neste caso o salário será fixado proporcionalmente ao contrato de trabalho com a mesma função e jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Nesta modalidade contratual a remuneração mensal poderá ser inferior ao salário mínimo federal, em decorrência da quantidade de horas trabalhadas pelo empregado;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O empregado contratado em regime de tempo parcial, conforme disposto nesta cláusula, não poderá prestar horas extras, nem poderá utilizar-se do banco de horas previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **09 – JORNADA DE TRABALHO**

A jornada ordinária de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica permitido aos estabelecimentos de ensino, a implantação da escala de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas consecutivas de descanso (12 X 36), aos porteiros e vigilantes, sem ensejar o pagamento de adicional por hora extra pela jornada diária superior à 8ª (oitava) hora de trabalho, ressalvado que a jornada de trabalho mensal do trabalhador não poderá ser superior a 220 (duzentos e vinte) horas. Este sistema de compensação de horas tem fundamento no art. 59, §§ 2º e 3º, da CLT, desde que seja por documento escrito protocolado no SAAEPAR.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 02 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

#### **10 – BANCO DE HORAS**

Fica autorizada a adoção de regime de compensação de horas de trabalho, denominado Banco de Horas, na forma preceituada pelo art. 59 parágrafos 2º e 3º da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.601/98. O regime deverá ser formalizado por escrito entre empregado e o empregador e protocolado no Sindicato Laboral, por força do prescrito na CLT, art. 59, *caput*.



**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O período de contratação do Banco de Horas poderá ser feito por prazo indeterminado, entretanto, o zeramento das horas extras realizadas não poderá ser ajustado por prazo superior a 01 (um) ano. Por ocasião deste zeramento, o saldo de horas extraordinárias trabalhadas e não compensadas com folgas, até o limite de 15 (quinze) horas, terá adicional de 50% (cinquenta por cento); as horas não compensadas que excederem a 15ª (décima quinta) hora serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O regime de Banco de Horas será aplicado para prorrogação da jornada de trabalho, todavia, esta não poderá ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho será computada como 01 (uma) hora de folga;

**PARÁGRAFO QUARTO** – Em caso de rescisão imotivada do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, não tendo havido a compensação integral das horas extras trabalhadas, o empregado terá o direito ao recebimento das horas extras não compensadas, até o limite de 15 (quinze) horas, por ocasião do zeramento, com a remuneração adicional de 50% (cinquenta por cento), e as que excederem este limite, serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento);

**PARÁGRAFO QUINTO** – Na hipótese do empregado solicitar demissão antes do fechamento do período de 01 (um) ano, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas, desde que o valor compensado não exceda àquele equivalente a 01 (um) mês de remuneração do empregado. Se houver débito de horas do empregado para com o Empregador as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas que o empregado tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas com os adicionais de horas extras referidos no parágrafo quarto.

**PARÁGRAFO SEXTO** – As escolas deverão manter quadro de débito ou crédito do saldo de horas, ou fornecer mensalmente extrato desse saldo aos empregados.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – É facultado ao empregado denunciar, por escrito e a qualquer tempo, o acordo de compensação de horas firmado com o Empregador.

**PARÁGRAFO OITAVO** – As horas extras referidas na presente cláusula não poderão ser compensadas com as férias ou dias de descanso remunerado do empregado.

**PARÁGRAFO NONO** – As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo as hipóteses previstas nesta cláusula.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto quando da realização antecipada de horas de trabalho e posterior compensação em folgas, quanto para concessão de folga antecipada e posterior compensação com horas de trabalho.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** – Desde que não ultrapassado o período fixado no parágrafo 1º, as folgas tratadas nesta cláusula poderão ser concedidas, dentre outras hipóteses, em extensão do período de gozo de férias.

## 11 – INTERVALOS

Os Auxiliares de Administração Escolar terão direito a descanso de pelo menos 01 (uma) hora para as jornadas de trabalho superiores a 06 (seis) horas e intervalo de 15 (quinze) minutos para as jornadas não superiores a 06 (seis) horas de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os intervalos de descanso não serão computados na duração de trabalho para qualquer efeito legal.



**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Sem prejuízo do disposto no *caput*, fica facultada a fixação de intervalo intra-jornada superior a 02 (duas) horas, quando, em jornada diária de 08 (oito) horas. As horas de intervalo, excedente de 02 (duas) horas, não serão remuneradas, nem sobre elas recairá o adicional de hora extraordinária.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica pactuado que o intervalo inter-jornada previsto no art. 66 da CLT poderá ser reduzido, através de acordo escrito entre empregador e empregado, em decorrência da jornada diferenciada de trabalho descrita no *caput* e parágrafos anteriores, desde que a jornada normal não exceda a 08 (oito) horas diárias e seja respeitado intervalo mínimo inter-jornada de 8h30min (oito horas e trinta minutos).

**PARÁGRAFO QUARTO** – Nos termos do Art. 396 da CLT haverá 02 (dois) descansos de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho para que a Auxiliar de administração amamente seu filho de até 06 (seis), meses de idade, ou período maior se assim a saúde do filho exigir, a critério da autoridade da competente.

## **12 – CARTÃO PONTO**

O cartão ponto e outros controles de horário deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo Auxiliar de Administração, ficando vedada a retirada dos mesmos antes do registro da hora em que se encerrar o trabalho diário, bem como o registro por outra pessoa que não seja o titular do cartão. As horas extras deverão ser obrigatoriamente, registradas no mesmo controles que registrar a jornada normal.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Para os estabelecimentos com mais de 10 (dez) trabalhadores, será obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do trabalho, devendo haver pré-assinalação também do período de repouso.

## **DA REMUNERAÇÃO E SUA PROVA**

### **13 – REAJUSTE SALARIAL**

Fica concedido reajuste salarial de 5,9% (cinco vírgula nove por cento), aplicável sobre os salários vigentes em 01.03.2008 e observando o piso convencional previsto neste instrumento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica assegurado às Escolas que concederam antecipações salariais espontâneas, anotadas ou não como compensáveis, durante o período de 01.03.2009 até a data de assinatura da presente, a compensação do fixado no *caput* ou no parágrafo primeiro, com os percentuais já adiantados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica excluído do sistema de compensação previsto no parágrafo anterior, todo reajuste salarial proveniente de promoção e/ou alteração de cargo, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para os empregados administrativos admitidos entre 01.03.2008 e 28.02.2009, o reajuste salarial prescrito no *caput* e no parágrafo primeiro desta cláusula será proporcional ao tempo de serviço, na base de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, sem prejuízo do disposto na cláusula 14. Para este fim, considerar-se-á como 01 (um) mês fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O valor devido a título de reajuste salarial, retroativamente desta data até 01.03.2009 – após compensados os percentuais eventualmente antecipados – será pago em 03 (três) parcelas iguais, mensais e sucessivas, a contar da primeira folha de pagamento devida após o registro da presente Convenção.



## 14 – PISO SALARIAL

Os pisos salariais ficam estabelecidos como segue:

CATEGORIA	VALORES
Monitor – 44 horas	R\$ 500,00
Aux. Administrativo – 44 horas	R\$ 520,00
Aux. De Serviços Gerais – 44 horas	R\$ 480,00

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Nos pisos salariais descritos na presente cláusula já está incluída os valores relativos ao Descanso Semanal Remunerado (D.S.R.).

## 15 – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Fica assegurado o pagamento do descanso semanal remunerado. Este adicional será pago à razão de 1/6 (um sexto) e incidirá sobre o salário base.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Não será devida a remuneração do adicional previsto nesta cláusula quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – São motivos justificados para a falta:

- Os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
- A ausência do empregado, devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
- A paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- A ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;
- A falta do serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
- A doença do empregado, devidamente comprovada.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamentos do trabalho, deverão ser vistos por médicos credenciados pelos Sindicatos para terem eficácia jurídica, excetuados os da Previdência Social.

## 16 – ADICIONAL NOTURNO

O Auxiliar de Administração fará jus à remuneração de adicional noturno, no percentual de 20% (vinte por cento), para todo o trabalho executado no período compreendido entre 22h00minh (vinte e duas horas) e 05h00minh (cinco horas), do dia subsequente.

## 17 – REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO SUBSTITUTO

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

## 18 – ATRASO DE PAGAMENTO

Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de pagamento de salário de 20 (vinte) dias e de 05% (cinco por cento) por dia no período subsequente, sem prejuízo da multa prevista na cláusula 45 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O disposto no *caput* será aplicado também em caso de atraso de pagamento de adicional de férias ou pagamento de 13º salário.

## 19 – RECIBOS DE PAGAMENTO

Todos os estabelecimentos de ensino fornecerão aos seus empregados, um comprovante demonstrativo de todas as verbas remuneratórias integrantes do salário do trabalhador (a), bem como os descontos incidentes a cada mês, explicitando a jornada de trabalho, o valor do salário base, o número de horas extras e seu respectivo adicional, o Depósito do F.G.T.S., etc.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A jornada de trabalho, bem como o valor da remuneração, deverão constar das anotações da CTPS dos trabalhadores.

## **DAS FÉRIAS, DAS FALTAS PERMITIDAS E DAS LICENÇAS**

### **20 – DAS FÉRIAS**

Após período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o auxiliar de administração terá direito a férias, observadas as seguintes proporções:

- I. 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 05 (cinco) vezes.
- II. 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido 06 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
- III. 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte três) faltas;
- IV. 12 (doze) dias corridos, quando houver tido 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As férias serão remuneradas com o adicional de pelo menos um terço do salário normal, que deverá ser pago até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período (art. 145 da CLT).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Observado o disposto nos parágrafos 1º a 3º do art. 133, da CLT, não terá direito a férias o auxiliar de administração que, no curso do período aquisitivo:

- I. Deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;
- II. Permanecer em gozo de licença, com percepção de salário, por mais de 30 (trinta) dias;
- III. Deixar de trabalhar, com a percepção de salário, por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- IV. Tiver percebido da Previdência Social prestações de acidentes de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 06 (seis) meses, embora descontínuos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As férias serão concedidas por ato do empregador, em época que melhor atenda aos seus interesses, em um só período e nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregador tiver adquirido o direito.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Em casos excepcionais as férias serão concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Os adicionais de hora-extra, noturno, insalubridade ou periculosidade serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

### **21 – DAS FÉRIAS E DO 1/3 CONSTITUCIONAL – INÍCIO E PAGAMENTO DO PERÍODO DE FRUIÇÃO DAS FÉRIAS**

O aviso de férias deverá ser comunicado ao empregado 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.

### **22 – FÉRIAS COLETIVAS**

O Empregador poderá conceder férias coletivas a todos os auxiliares de administração ou daqueles lotados em determinado nível de ensino ou departamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As férias coletivas poderão ser gozadas em 02 (dois) períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para os fins previstos nesta cláusula, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias precisando quais os níveis de ensino ou departamentos abrangidos pela medida.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em igual prazo o empregador enviará cópia da aludida comunicação ao SAAEPAR e providenciará a fixação de aviso nos locais de trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O auxiliar de administração contratado há menos de 12 (doze) meses poderá gozar, na oportunidade, férias coletivas proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

### **23 – ABONO PECUNIÁRIO**

É facultado ao auxiliar de administração converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere esta cláusula deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

### **24 – FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O auxiliar de administração com menos de 01 (um) ano de serviço, que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho, ou for demitido sem justa causa, fará jus a férias proporcionais, desde que cumpra o aviso prévio, salvo se dele for dispensado pela empresa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A remuneração relativa ao período incompleto de férias será efetuada na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

### **25 – LICENÇA MATERNIDADE**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 02 (duas) semanas cada 01 (um), mediante atestado médico.

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

### **26 – LICENÇA ADOTANTE**

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

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

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

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

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

## **27 – 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.

## **28 – FALTAS PERMITIDAS**

Além das ausências legais, serão permitidas as faltas ao trabalhador por motivo de doença dos filhos, do cônjuge ou do companheiro (a) do trabalhador, desde que inscritos perante a Previdência Social, mediante apresentação de atestado médico, devendo as horas faltadas serem repostas, sob pena de não serem consideradas justificadas.

## **DAS GARANTIAS DE EMPREGO**

### **29 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO**

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

- a) Por 60 (sessenta) dias o trabalhador que tenha se afastado do trabalho por mais de 15 (quinze) dias, após ter recebido alta médica;
- b) Por 01 (um) ano, imediatamente anterior à complementação do tempo para a aposentadoria;
- c) Para o pai, por 02 (dois) meses após o nascimento de filho, ou adoção de criança menor de 15 (quinze) anos. Em ambas as hipóteses, o pai deverá fazer prova, junto à escola, com a cópia do registro de nascimento do filho, ou do novo registro de nascimento da criança, em caso de adoção.

### **30 – ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA ADOTANTE**

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

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

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

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

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

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

## **DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **31 – AVISO PRÉVIO**

Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o prazo de 30 (trinta) dias. Se a parte notificante reconsiderar o ato, antes do seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso prévio, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 02 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para os empregados com jornada inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, aplica-se a redução prevista no parágrafo anterior de maneira proporcional à jornada contratada.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 02 (duas) horas diárias prevista neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 01 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 07 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II, ambos do artigo 487 da CLT.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A falta de aviso por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

**PARÁGRAFO SEXTO** – O empregado, despedido sem justa causa, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, ficando o empregador desobrigado de remunerar-lhe os dias não trabalhados.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – O reajustamento salarial coletivo determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

### **32 – RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO**

A rescisão de contrato de trabalho por prazo rege-se pelas seguintes disposições:

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado, nos termos do art. 478, da CLT.

### **33 – EXPLICITAÇÃO DA JUSTA CAUSA**

Quando ocorrer dispensa por justa causa, o empregador fornecerá ao empregado, documento explicitando as razões do rompimento do contrato.

### **34 – MULTA INDENIZATÓRIA RELATIVA AO TRINTÍDIO ANTERIOR À DATA-BASE**

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

### **35 – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Se o empregado tiver sido contratado individual de trabalho por tempo igual ou maior que 01 (um) ano de serviço no estabelecimento, a rescisão deste deverá ser homologada no Sindicato Profissional ou no Ministério do Trabalho.

## **DAS CLÁUSULAS SINDICAIS**

### **36 – SINDICALIZAÇÃO**

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

### **37 – PUBLICAÇÕES SINDICAIS**

Os Estabelecimentos de Ensino cientificarão a afixação em quadros próprios acessíveis aos empregados, as notas e publicações enviadas pelo sindicato, desde que não seja material político-partidário.

### **38 – ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL**

Fica assegurado o acesso do dirigente sindical aos Estabelecimentos de Ensino, sendo o horário para as atividades estabelecidas em comum acordo entre a direção do estabelecimento e o sindicato.

### **39 – 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.

### **40 – TAXA DE REVERSÃO SALARIAL**

As Escolas obrigam-se a descontar de todos os empregados administrativos, em favor do SAAEPAR, independentemente de serem sindicalizados ou não, a taxa de manutenção sindical equivalente a 03% (três por cento) do valor da remuneração do mês de Outubro 2009.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O montante descontado dos Auxiliares de Administração Escolar será recolhido ao SAAEPAR, impreterivelmente, até o dia 10.11.2009, em parcela única, em conta bancária a ser indicada pela referida entidade sindical devendo ser enviada à mesma, cópia autenticada da folha de pagamentos do mês, onde conste o nome dos Auxiliares e seus salários. O mesmo desconto ocorrerá para os Auxiliares de Administração Escolar admitidos após a data apazada para o pagamento, sendo recolhida em guia complementar.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Caso os recolhimentos não sejam efetuados na data apazada o Estabelecimento de Ensino incorrerá na multa de 30% (trinta por cento), além de atualização monetária, deverá arcar com despesas, custas judiciais e honorários advocatícios consequentes da execução judicial própria, ficando desde já eleito o foro de Curitiba – PR para tal.

### **41 – 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. Filiados – R\$ 100,00 (Cem reais), no mês de Novembro/09;
- II. Não Filiados – R\$ 250,00 (Duzentos e cinquenta reais), no mês de Novembro/09.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O montante deverá ser recolhido, impreterivelmente, até o dia 10.11.2009, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato, devendo ser enviada ao mesmo, cópia autenticada da folha de pagamento do mês de outubro/2009, onde conste nome dos funcionários e seus salários.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Caso o recolhimento não seja efetuado na data aprazada, sem prejuízo de inclusão do nome do Empregador no Serviço de Proteção ao Crédito (SPC), conforme deliberação assemblear, este Estabelecimento incorrerá em multa de 30% (trinta por cento) sobre o valor devido nos termos do *caput* da presente cláusula, além do reajuste mensal pelo INPC-IBGE, ou equivalente.

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

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **42 – DIA DO AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO**

Como dia do Auxiliar de administração fica consagrado o dia 15 (quinze) de outubro, cuja comemoração se dará com a dispensa de 01 (um) dia de serviço, sem prejuízo dos vencimentos.

#### **43 – GRATUIDADE DO ENSINO**

Sem que o benefício integre a remuneração, para efeitos trabalhistas ou previdenciários, na vigência desta CCT os empregados obterão, em seu empregador, os seguintes descontos na semestralidade escolar:

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O benefício será concedido no próprio estabelecimento em que o auxiliar realiza seu trabalho – compreendendo-se as filiais eventualmente mantidas pelo empregador e excluindo-se estabelecimentos distintos, ainda que do mesmo empregador – salvo se a escola e o empregado pactuarem em sentido diverso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os valores das parcelas devidas que excederem aos valores dos benefícios descritos no *caput* desta cláusula, poderão ser descontados pelo Estabelecimento no salário do auxiliar de administração. Para tanto, a escola deverá documentar-se de autorização escrita do empregado.

#### **44 – INCENTIVO AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

As Escolas de Idiomas que contam com 10 (dez) empregados ou mais, e estes possuem um vínculo empregatício superior a 01 (um) ano serão encaminhados pelos menos 01 (uma) vez por ano a um evento destinado á qualificação de informações inerentes ao seu campo de atuação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os descontos acima serão aplicados para cada filho do trabalhador desde que limitado ao máximo de 02 (dois) benefícios.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O benefício será concedido no próprio estabelecimento em que o auxiliar realiza seu trabalho - compreendendo-se as filiais eventualmente mantidas pelo empregador e excluindo-se estabelecimentos distintos, ainda que do mesmo empregador - salvo se a escola e o empregado pactuarem em sentido diverso.

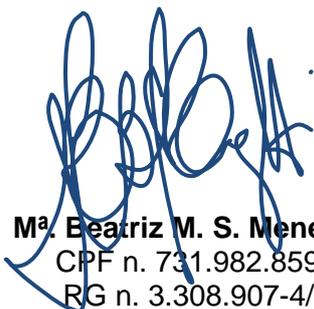


**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os valores das parcelas devidas que excederem aos valores dos benefícios descritos no *caput* desta cláusula, poderão ser descontados pelo Estabelecimento no salário do auxiliar de administração. Para tanto, a escola deverá documentar-se de autorização escrita do empregado.

#### **45 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

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

Maringá - PR, 14 de Outubro de 2009.



**M<sup>te</sup>. Beatriz M. S. Meneguetti**  
CPF n. 731.982.859-68  
RG n. 3.308.907-4/PR  
Presidente do Sindicato das Escolas  
Particulares de Idiomas do Noroeste do  
Paraná – SINDIOMAS/NOPR.

**Carlos Laertes da Silva**  
CPF nº 231.920.549-72  
RG n 725.660-4/PR  
Presidente do Sindicato dos Auxiliares de  
Administração Escolar do Paraná -  
SAAEPAR