



SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE IDIOMAS **NOPR**

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO **2010-2011**

**\*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: **MR 015839/2010** 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 SINTEEMAR.**

Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Maringá.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2010/2011

### 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, CPF. nº 731.982.859-68, RG. nº 3.308.907-4/PR.

### CATEGORIA PROFISSIONAL

Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Maringá - **SINTEEMAR**, com sede na Rua Prof Itamar Orlando Soares, nº 357, Jardim Universitário, CEP: 87020-270, em Maringá – PR. Com inclusão no arquivo de Entidades Sindicais Brasileiras sob o processo de carta sindical número Mtb-24290-014944, inscrita no CNPJ/MF, sob o número 78.846.250/0001-34, representado por seu presidente Eder Adão Rossato, brasileiro, casado, encontradiço no endereço supra, inscrito no CPF nº 581.340.939-49 e portador de CI com RG nº 3.560.167-8/PR.

Com fundamento no art. 7º, incisos III e XXVI, no artigo 8º, ambos da Constituição Federal e no art. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, as entidades sindicais supra citadas celebram, por meio do presente instrumento, a seguinte **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**:

### DA APLICAÇÃO, DATA-BASE E VIGÊNCIA

#### 01 – APLICAÇÃO

Aplica-se a presente a todos os empregados em empresas prestadoras de Serviços Particulares de Ensino de Idiomas com sede em Maringá.

#### 02 – VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses retroagindo seu termo inicial à data de **01.03.2010** e projetando seus efeitos até **28.02.2011**. Pela presente convalidam-se todos os eventuais atos praticados pelos representados das partes convenientes, inclusive os acordos bilaterais de compensação de horas, de banco de horas e de dupla jornada, no período em epígrafe.

#### 03 – DATA-BASE

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

**DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS E DO CONTRATO DE TRABALHO: FORMAS,  
DURAÇÃO, JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO DA HORA E ALTERAÇÕES  
CONTRATUAIS**

**04 – CATEGORIAS PROFISSIONAIS**

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

- I. **Instrutor:** o empregado 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:** o empregado 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;
- IV. **Auxiliar Administrativo:** o empregado que desenvolver atividades diferentes das nominadas nos incisos I, II, III;
- V. **Auxiliar de Serviços Gerais:** o empregado que assumir atividades de limpeza e/ou manutenção.

**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 nº 9.394/96).

**05 – FORMAS DE CONTRATO DE TRABALHO**

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

**06 – 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.

**07 – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – REGIME CELETISTA**

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

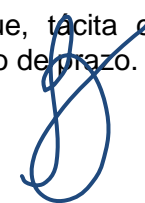
**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Ressalvadas as demais prescrições desta Convenção Coletiva, a Escola Particular de Idiomas poderá pactuar com seus empregados contratos individuais de trabalho por tempo determinado nas seguintes hipóteses:

- 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.

34



## **08 – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – LEI Nº 9601/98 – NOVOS POSTOS DE TRABALHO**

Desde que as contratações por prazo determinado representem acréscimo no número postos de empregos, 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 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.

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

Nos termos do artigo 58-A da CLT, faculta-se às Escolas Particulares de Idiomas, nos casos em que a jornada semanal não exceda a 25 (vinte e cinco) horas, a adoção do contrato de trabalho em regime de tempo parcial, para os auxiliares administrativos e auxiliares de serviços gerais, sendo o salário proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, com jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitando-se o valor-hora mínimo relativo a tal jornada de trabalho.

**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.

## **10 – JORNADA DE TRABALHO**

O instrutor e o professor 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** – Ressalvada a contratação por hora supra referida, o padrão da jornada de trabalho dos demais empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Os pisos relativos às jornadas de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais encontram-se fixados no quadro de pisos previstos na cláusula 16 (dezesseis) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As escolas particulares de idiomas poderão contratar instrutor/professor 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 instrutor/professor horista.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – 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.

## **11 – 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 16 (dezesseis) 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.

## **12 – BANCO DE HORAS**

Fica autorizada a adoção do 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, por força do prescrito na CLT, art. 59, *caput*, bem como protocolado no SINTEEMAR.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O período de contratação do Banco de Horas (zeramento das horas extras realizadas) não poderá ser ajustado por prazo superior a 01 (um) ano.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As horas extras não compensadas com folgas, até o limite de 15 (quinze) horas, por ocasião do zeramento serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), e as que excederem deste limite, serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em caso de rescisão do contrato de trabalho, não tendo havido a compensação integral das horas extras trabalhadas, o empregado terá o direito ao recebimento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da hora devida na data da rescisão com o adicional firmado no parágrafo anterior.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As Escolas de Idiomas deverão manter quadro de débito ou crédito do saldo de horas, ou fornecer mensalmente extrato desse saldo aos trabalhadores.

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

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

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – 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.

### 13 – INTERVALOS

Os intervalos serão fixados nos seguintes termos:

- I. Fica assegurado o direito às empregadas 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;
- II. O intervalo intra-jornada previsto no art. 71, da CLT, poderá ser fixado, entre o empregado 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 SINTEEMAR.

### 14 – REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA

São irreduzíveis 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 Instituição de Ensino empregadora, mediante protocolo no SINTEEMAR;
- 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.

## DA REMUNERAÇÃO E SUA PROVA

### 15 – GARANTIA DE PAGAMENTO PARA O ANO CIVIL

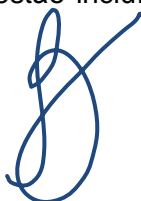
Fica garantido ao trabalhador o pagamento remuneratório no transcorrer de todo o ano civil, restando vedado o desconto em folha em virtude de recessos estabelecidos unilateralmente pelo empregador.

### 16 – PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais ficam estabelecidos como segue:

| CATEGORIA                         | VALORES      |
|-----------------------------------|--------------|
| Instrutor – horista               | R\$ 6,66     |
| Professor – horista               | R\$ 8,43     |
| Instrutor – mensalista – 30 horas | R\$ 719,28   |
| Professor – mensalista – 30 horas | R\$ 910,20   |
| Instrutor – mensalista – 40 horas | R\$ 934,62   |
| Professor – mensalista – 40 horas | R\$ 1.065,60 |
| Monitor – 44 horas                | R\$ 555,00   |
| Aux. Administrativo – 44 horas    | R\$ 577,20   |
| Aux. de Serv. Gerais – 44 horas   | R\$ 532,80   |

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

34 

**17 – REAJUSTE SALARIAL**

Fica concedido reajuste salarial de 05% (cinco por cento) para os trabalhadores que recebem acima dos pisos acima mencionados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica assegurada às Escolas de Idiomas que tiverem concedido antecipações salariais espontâneas durante o período de 01.03.2010 até a presente data, 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 admitidos entre 01.03.2009 e 28.02.2010, o reajuste salarial prescrito no *caput* e no parágrafo primeiro 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.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O valor devido a título de reajuste salarial, terá validade imediata quando da assinatura desta CCT, o valor devido retroativamente desta data até 01.03.2010 – após compensados os percentuais eventualmente antecipados - será pago, a contar da primeira folha de pagamento devida após o registro e vigência da presente Convenção.

**18 – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

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

**19 – REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO SUBSTITUTO**

O empregado 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.

**20 – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A metade do Décimo Terceiro Salário será paga aos empregados 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.

**21 – 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.

**22 – ADICIONAL “QUEBRA DE CAIXA”**

Fica estabelecida a obrigatoriedade, por parte das empresas abrangidas por esta Convenção, no período de vigência deste instrumento normativo, de remunerar os empregados admitidos que exerçam as funções que impliquem no recebimento de valores, em valor calculado em 03% (três por cento) incidente sobre o salário base recebido mensalmente, a título de adicional “quebra de caixa”, ficando os empregados responsáveis por eventuais diferenças do caixa ou dos valores que lhes forem confiados, até o limite do valor mensal do presente adicional, podendo o valor que exceder do valor mensal ser descontado, sucessivamente, nos meses subsequentes até que seja reparada integralmente eventual diferença. Válida para contratações novas para esta função a partir da data da assinatura desta CCT.

Handwritten signature and the number 34 in blue ink.

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

### **23 – 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.

### **24 – 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.

### **25 – 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.

### **26 – ATESTADO MÉDICO**

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

### **27 – 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 um, mediante atestado médico.

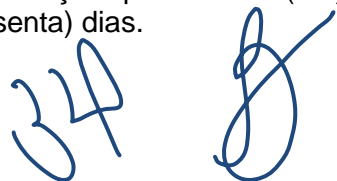
**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

### **28 – 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.

### **29 – 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.

## **BENEFÍCIOS SOCIAIS**

### **30 - BOLSAS DE ESTUDO**

Sem que o benefício integre a remuneração, para efeitos trabalhistas ou previdenciários, na vigência desta C.C.T 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) de 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 de trabalho 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.

### **31 – 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 uma vez por ano a um evento destinado à qualificação/atualização de informações inerentes ao seu campo de atuação. Estes cursos deverão ser cancelados pelo Sindiomas e Sinteamar.

### **32 – 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.

## **DAS GARANTIAS DE EMPREGO**

### **33 – 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

### **34 – 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 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) 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**

### **35 – 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.

**PARÁGRAGO 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.

34 

**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 a escola de idiomas desobrigada 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.

### **36 – RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

A rescisão de contrato de trabalho por prazo determinado rege-se-á 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.

### **37 – EXPLICITAÇÃO DA JUSTA CAUSA**

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

### **38 – 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 um salário do trabalhador, em virtude de dispensa sem justa causa, 30 (trinta) dias antecedentes à data-base (01/03).

### **39 – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Se o empregado 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.

### **40 – RESCISÕES CONTRATUAIS: PRAZO PARA HOMOLOGAÇÕES E AGENDAMENTOS**

Quando exigida pela lei, as Escolas de Idiomas se apresentarão perante a entidade laboral para homologação da rescisão contratual dos empregados e pagamento das parcelas decorrentes, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou dentro de 10 (dez) dias contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, de sua indenização ou da sua dispensa do seu cumprimento. Fica assegurada a hipótese de abandono.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As homologações serão previamente agendadas, preferencialmente mediante envio, pela escola, com 10 (dez) dias de antecedência à expiração do prazo legal, de e-mail solicitando agendamento para rescisão contratual, datado e subscrito nominalmente pelo responsável pela solicitação, com título: “AGENDAMENTO PARA RESCISÃO”, à caixa de e-mail [agendamento@sintemar.com.br](mailto:agendamento@sintemar.com.br)



**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O e-mail de solicitação será respondido pela entidade laboral à mesma caixa postal que a remeteu, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, designando a data e o horário em que a homologação da rescisão será realizada, não cabendo por parte da escola solicitação de alteração ou de cancelamento que resulte na impossibilidade administrativa da entidade laboral re-agendar a homologação solicitada dentro do prazo legal rescisório conferido à escola, diante da conhecida demanda que existe quanto aos agendamentos rescisórios, sob pena da escola solicitante ter que recorrer diretamente ao Ministério do Trabalho para tanto.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O estabelecimento de ensino poderá também utilizar outros meios de solicitação de agendamento, tais como: fax, carta com “AR” ou por meio telefônico, sempre sendo observado o prazo de antecedência mencionado no parágrafo anterior, cuja solicitação terá sua data e horário de recebimento pelo sindicato laboral, anotados em controle próprio deste, em relação ao quais as entidades sindicais pactuam desde já possuir crédito incontroverso.

### **DAS CLÁUSULAS SINDICAIS**

#### **41 – 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.

#### **42 – PUBLICAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **43 – ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL**

Fica assegurado o acesso do dirigente sindical às Escolas, sendo o horário para as atividades estabelecidas em comum acordo entre a direção da Escola de Idiomas e o sindicato.

#### **44 – 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.

#### **45 – TAXA DE REVERSÃO SALARIAL**

Observado o disposto no Precedente Normativo nº 119, do TST, a Escola de Idiomas descontará no mês de abril/2010, nos termos do art. 513, alínea “e” da C.L.T. e na forma fixada pela Assembléia Geral, a Taxa de Reversão Salarial de 04% (quatro por cento) do salário de cada trabalhador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O montante descontado dos trabalhadores a esse título será recolhido impreterivelmente até o dia 10 (dez) do mês de maio/2010, em guia própria, que deverá ser enviada ao SINTEEMAR, demonstrando o nome dos trabalhadores contribuintes, seus salários e o valor do desconto.

34

**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 20.04.2010, mediante oposição expressa (por escrito) e pessoal apresentada perante o SINTEEMAR.

#### **46 – 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\$ 200,00 (Duzentos reais), no mês de Maio/2010;
- II. Não associados – R\$ 500,00 (Quinhentos reais), no mês de Maio/2010.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O montante deverá ser recolhido, impreterivelmente, até o dia 11.05.2010, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato, devendo ser enviada ao mesmo, cópia autenticada da folha de pagamento do mês de Abril/2010, onde conste nome dos funcionários e seus salários.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Caso o recolhimento não seja efetuado na data aprazada, 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.

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **47 – 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.



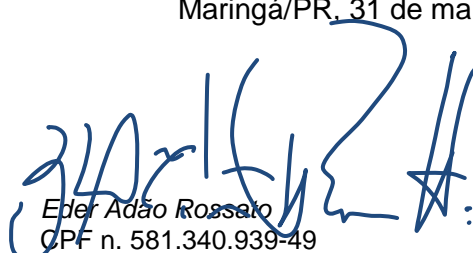
**48 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

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 presente multa às cláusulas cujos textos forem repetição de lei.

Maringá/PR, 31 de março de 2010.



*Maria Beatriz Magalhães Silva 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.



*Eder Adão Rosário*  
CPF n. 581.340.939-49  
RG n 3.560.167-8/PR  
Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em  
Estabelecimentos de Ensino de Maringá –  
SINTEEMAR