

Convenção Coletiva de Trabalho 2004/2005

CATEGORIA ECONÔMICA:

Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Paraná – SINEPE/PR
– CNPJ – 76.707.710/0001-18.

CATEGORIA PROFISSIONAL:

Sindicato dos Professores do Ensino Superior de Curitiba e da Região Metropolitana –
SINPES – CNPJ – 40.329.542/0001-27.

As entidades sindicais supracitadas celebram através do presente instrumento, nos termos do artigo n.º 611 e subsequentes da Consolidação das Leis do Trabalho, **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos seguintes termos:

01 – DA APLICAÇÃO – Aplica-se a presente a todo pessoal docente em estabelecimento de ensino superior de Curitiba e Região Metropolitana desta.

Parágrafo Único – Entende-se por pessoal docente todos os Professores, incluindo os que exerçam suas funções na administração, orientação e supervisão escolar.

02 – REAJUSTE SALARIAL – Fica concedido reajuste salarial a todos os Professores abrangidos por este instrumento, no percentual de 6,5% (seis vírgula cinco por cento), incidente sobre os salários de 01.03.2004, a ser aplicado a partir do pagamento dos salários de 01/02/2005.

Parágrafo Primeiro: No reajuste referido no caput encontram-se compreendidas a recomposição salarial negociada, decorrente do processo inflacionário, à base de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento), bem como a concessão de ganho real de salário, à base de 1% (um por cento), decorrente das recíprocas concessões empreendidas no presente instrumento.

Parágrafo Segundo: Poderão ser compensados os aumentos espontâneos concedidos no período compreendido entre 01/03/2004 e 31/01/2005, ressalvando-se a não compensação dos aumentos decorrentes de promoção funcional ou por mérito, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a este título.

Parágrafo Segundo: Aos Professores admitidos após 01/03/2004 o reajuste salarial mencionado no caput será aplicado proporcionalmente ao tempo de serviço, considerando-se como mês integral, para efeitos de cálculo, o número de dias igual ou superior a 16 (dezesesseis) dias.

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

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

04 – QUINQUÊNIO – A cada 5 (cinco) anos, os Professores receberão, mensalmente, 5% (cinco por cento) por quinquênio de serviços ininterruptos prestados ao mesmo Empregador.

Parágrafo Primeiro – O quinquênio será contado a partir da data da contratação, não se somando períodos relativos a contratos anteriores já rescindidos. No caso de coexistência de mais de um vínculo de trabalho com o mesmo empregador, cada contrato deverá ser considerado individualmente.

Parágrafo Segundo – O quinquênio será calculado sobre o salário base acrescido do respectivo DSR.

Parágrafo Terceiro – Quando o quinquênio se completar até o dia 15 do mês, o mesmo será implementado no próprio mês, sendo certo que, caso tal data ocorra após, o direito será implementado a partir do mês seguinte.

05 – PISO SALARIAL – Convencionou-se que o piso salarial a partir de 01.02.2005 é de R\$ 11,62 por hora aula para graduação e R\$19,52 por hora aula para pós-graduação.

Parágrafo Primeiro – Ao valor supracitado deverá ser acrescido cumulativamente descanso semanal remunerado (1/6) + 12% de hora atividade, para integralização do piso salarial respectivo, conforme tabela abaixo:

	A	B	C	
Categoria	Salário Base	D.S.R. 1/6 de A	H. 12% de A + B	Ativ. Total A+B+C
Graduação	R\$ 11,62	R\$ 1,93	R\$ 1,63	R\$ 15,18
Pós-Graduação	R\$ 19,52	R\$ 3,25	R\$ 2,73	R\$ 25,50

Parágrafo Segundo – Nenhuma escola poderá pagar piso inferior ao estabelecido, salvo acordo firmado com o SINPES, assistido pelo SINEPE, sob pena de invalidade do mesmo.

Parágrafo Terceiro – Ficam respeitados os planos de cargos e salários previstos no Regimento Interno ou Planos de Carreira de cada Instituição de Ensino que não contrariem o estabelecido nas cláusulas anteriores nem as regras convencionais e legais aplicáveis às categorias convenientes.

06 – ADIANTAMENTO SALARIAL – Os estabelecimentos de ensino concederão um adiantamento de 40 % (quarenta por cento) do valor da remuneração, até o dia 20 (vinte) de cada mês. O trabalhador que tiver interesse no benefício deverá comunicar a empresa, por escrito.

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

08 – ATRASO DE PAGAMENTO – Estabelecem-se as seguintes multas pelo atraso no pagamento dos salários dos professores:

- I – 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário no período compreendido entre 01 (um) e 15 (quinze) dias;
- II – 0,5 % (meio por cento) por dia a partir do décimo sexto dia em caso de atraso superior a 15 (quinze) dias

Parágrafo primeiro: As multas estabelecidas no caput da presente cláusula serão cumulativas, limitadas referidas sanções ao valor do débito salarial.

Parágrafo segundo: As instituições de ensino que eventualmente possuam dificuldades no cumprimento tempestivo das obrigações salariais para com seus professores poderão convocar uma mesa redonda junto ao Sindicato representante da categoria profissional, com a necessária assistência do Sindicato representante da categoria patronal, para tentativa de composição do problema, lavrando-se documento escrito em caso de êxito nas tratativas. A realização da mesa redonda não exige a instituição de ensino do pagamento das multas previstas na presente cláusula, caso incida na respectiva hipótese, salvo se houver previsão expressa, em sentido contrário, ajustada entre as partes.

09 – ATIVIDADE EXTRA-CLASSE – Fica assegurado ao docente o direito de receber a hora-aula acrescida de percentual de hora extra, quando, embora não obrigado, for convocado a participar de atividades extra-classe (hora extra), entendendo-se como tal: reunião de planejamento, seminários internos, supervisão, coordenação, visitas técnicas, aulas de adaptação, dependência, recuperação extra e outras atividades desde que realizadas fora de seu horário normal de trabalho, ressalvadas as atividades para as quais já exista remuneração por força do contrato de trabalho;

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

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

12 – RECIBOS DE PAGAMENTO – Todos os estabelecimentos de ensino fornecerão aos seus Professores, junto com os pagamentos efetuados, um comprovante demonstrativo de todas as verbas integrantes da remuneração, bem como os descontos incidentes a cada mês.

13 – ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – A metade do décimo terceiro salário será pago aos docentes entre os meses de fevereiro a novembro de cada ano, a

título de adiantamento, nos termos da Lei n.º 4.749/65. O restante, 50 % (cinquenta por cento), será pago até o dia vinte de dezembro.

14 – DURAÇÃO DA HORA-AULA – Considera-se como hora-aula o trabalho letivo dentro da classe com duração máxima de 50 (cinquenta) minutos, fazendo o professor jus à remuneração de adicional sobre o tempo que exceder deste limite.

Parágrafo único – Fica estabelecido que a hora-aula de 50 (cinquenta) minutos poderá ser distribuída em atividades e/ou disciplinas de acordo com o currículo e plano pedagógico da Escola.

15 – DAS HORAS VAGAS (JANELAS) – O número de horas vagas (janelas), excedente de uma hora-aula por turno, será remunerado no valor correspondente à hora-aula. Esta cláusula não se aplica, caso haja ajuste escrito entre as partes, no sentido de que tal período seja utilizado como de hora-atividade.

16 – CARGA HORÁRIA – Sem prejuízo do avençado nas cláusulas terceira e nona do instrumento normativo vigente, fica ajustado que a limitação da carga horária habitual do trabalho do professor, estabelecida pelo artigo 318 da CLT, diz respeito exclusivamente ao trabalho docente realizado em sala de aula, não sendo devidas como extras as horas laboradas em outras atividades além das jornadas ali estabelecidas, desde que habitualmente incorporadas à carga horária semanal e expressamente ajustadas.

Parágrafo Primeiro – O corpo docente poderá, nos termos do Art.10 do Decreto n.º 2.306/97, prestar 40 horas semanais de trabalho na mesma instituição universitária, nele reservado o tempo de pelo menos 20 horas semanais destinado a estudos, pesquisas, trabalho de extensão, planejamento e avaliação. Esta modalidade de contrato não está enquadrada na forma prevista no art. 318 da CLT.

Parágrafo Segundo – Para os professores que trabalhem na modalidade prevista pelo parágrafo anterior, bem como aqueles inseridos na parte final do “caput” da presente cláusula, fica autorizada a possibilidade de cumprir intervalo intrajornada superior a duas (2) horas ao dia, sem que o período excedente a duas gere direito a recebimento de horas extras, ou seja, tido como à disposição do empregador.

17 – CURSOS MODULARES – Os estabelecimentos de ensino superior que instituírem nos cursos de pós-graduação e graduação tecnológica, a sistemática de magistério no sistema modular, assim entendidos aqueles em que as disciplinas são ofertadas e realizadas de forma concentrada em determinado período do semestre letivo ou do ano letivo, poderão, mediante documento escrito, efetivar validamente a contratação dos profissionais docentes, desde que observem a seguinte sistemática, sob pena de nulidade do ajuste:

PÓS GRADUAÇÃO

Parágrafo Primeiro: Para Profissionais extra quadro, ao teor do artigo 443, parágrafo 2.º, letra “a”, da CLT, poderão ser firmados contratos por prazo determinado, com vigência máxima de 3 (três) meses, até o limite de 2 (duas) contratações anuais, respeitadas as seguintes diretrizes:

I – Nos referidos contratos a forma de cálculo da remuneração será por hora aula, tendo periodicidade de pagamento mensal;

II – O pagamento de férias, adicional de 1/3 sobre férias e décimo terceiro salário será realizado nos mesmos moldes dos demais contratos por prazo determinado, sendo devidas tais parcelas sempre que a contratação ultrapasse 14 (quatorze dias);

III – O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, será devido nos mesmos moldes dos demais contratos de trabalho, devendo realizar-se o depósito de valor correspondente a 8,5% (oito vírgula cinco por cento) incidentes sobre a remuneração do profissional docente;

IV – Ao final de cada contrato deverá ser realizado o pagamento de uma indenização por tempo de serviço em valor correspondente a 1,35% (um vírgula trinta e cinco por cento) do total das remunerações pagas ao profissional docente durante a vigência do referido contrato, o qual não se integra ao salário para nenhum efeito legal;

V – O contrato extingue-se pelo decurso natural de sua execução, aplicando-se as normas previstas na CLT, no tocante aos contratos por prazo determinado, para efeitos de rescisão;

VI – O documento escrito referido no caput deverá prever a carga horária a ser desenvolvida no respectivo contrato, sob pena de invalidade da sistemática permitida;

Parágrafo Segundo: Para profissionais extra quadro, poderá ser firmado contrato por prazo indeterminado, ao teor das normas celetárias, com pré-fixação da carga horária total por período letivo (ano ou semestre) a ser desenvolvida, nos termos do artigo 59, parágrafo 2.º da CLT, respeitadas, ainda, as seguintes diretrizes:

I – O estabelecimento de ensino obrigatoriamente deverá avançar, previamente, em documento escrito, a carga horária a ser desenvolvida a cada período letivo (ano ou semestre), sob pena de invalidade da sistemática permitida na presente cláusula;

II – A carga horária de cada período letivo (ano ou semestre) será dividida pelo número de meses nele compreendidos (12 meses ou 6 meses), e paga mensalmente pela média aritmética respectiva;

III – Em caso de eventual majoração da carga horária média definida no contrato, o estabelecimento de ensino pagará, no mês de sua ocorrência, as aulas adicionais realizadas, fazendo-as constar sobre rubrica diversa nos holerites de pagamento, desde que não excedam os limites previstos em lei, quando deverão ser remuneradas como horas extras;

Parágrafo Terceiro: Para Profissionais pertencentes ao quadro da instituição, que já possuam contrato de trabalho por prazo indeterminado com o estabelecimento de ensino, fica possibilitada a majoração de sua carga horária para a magistério em cursos modulares de pós-graduação, com possibilidade de posterior redução após o seu término, observadas, ainda as seguintes diretrizes:

I – As horas excedentes ao contrato normal serão pagas no mês de sua ocorrência, fazendo-as constar sobre rubrica diversa nos holerites de pagamento.

II – A sistemática supra não validará trabalho acima dos limites previstos em lei, quando deverão ser remuneradas como horas extras;

GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA

Parágrafo Quarto: Para profissionais extra quadro, poderá ser firmado contrato por prazo indeterminado, ao teor das normas celetárias, com pré-fixação da carga horária total por período letivo (ano ou semestre) a ser desenvolvida, nos termos do artigo 59, parágrafo 2.º da CLT, respeitadas, ainda, as seguintes diretrizes:

I – O estabelecimento de ensino obrigatoriamente deverá avançar, previamente, em documento escrito, a carga horária a ser desenvolvida a cada período letivo (ano ou semestre), sob pena de invalidade da sistemática permitida na presente cláusula;

II – A carga horária de cada período letivo (ano ou semestre) será dividida pelo número de meses nele compreendidos (12 meses ou 6 meses), e paga mensalmente pela média aritmética respectiva;

III – Em caso de eventual majoração da carga horária média definida no contrato, o estabelecimento de ensino pagará, no mês de sua ocorrência, as aulas adicionais realizadas, fazendo-as constar sobre rubrica diversa nos holerites de pagamento, desde que não excedam os limites previstos em lei, quando deverão ser remuneradas como horas extras;

IV – A carga horária semanal do professor não poderá exceder a 12 (doze) horas-aula, nem ser distribuída em mais de 3 (três) dias dentro de cada semana, considerando-se os referidos critérios por módulo trabalhado. Na hipótese de o professor ficar encarregado da realização de mais de 1 (um) módulo, no mesmo período, a limitação de horas e de dias para cada módulo será considerada isoladamente para efeitos de aferição dos limites estipulados.

Parágrafo Quinto: Para Profissionais pertencentes ao quadro da instituição, que já possuam contrato de trabalho por prazo indeterminado com o estabelecimento de ensino, fica possibilitada a majoração de sua carga horária para a magistério em cursos modulares de graduação tecnológica, com possibilidade de posterior redução após o seu término, observadas, ainda as seguintes diretrizes:

I – As horas excedentes ao contrato normal serão pagas no mês de sua ocorrência, fazendo-as constar sobre rubrica diversa nos holerites de pagamento.

II – A sistemática supra não validará trabalho acima dos limites previstos em lei, quando deverão ser remuneradas como horas extras;

III – A carga horária semanal do professor não poderá exceder a 12 (doze) horas-aula, nem ser distribuída em mais de 3 (três) dias dentro de cada semana, considerando-se os referidos critérios por módulo trabalhado. Na hipótese de o professor ficar encarregado da realização de mais de 1 (um) módulo, no mesmo período, a limitação de horas e de dias para cada módulo será considerada isoladamente para efeitos de aferição dos limites estipulados.

18 – 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, aceito pela instituição empregadora, em documento onde constem o nome completo das partes e seus respectivos endereços, devidamente assinado por ambos, e protocolizado no SINPES;

c) da diminuição de turmas do estabelecimento, em função da redução do número de alunos devidamente comprovada quando questionada judicialmente. O estabelecimento igualmente deverá demonstrar a impossibilidade do remanejamento do docente para preservar sua carga horária, dentro da área de conhecimentos específicos em que o docente leciona.

19 – AULAS DE RECUPERAÇÃO E REFORÇO – Ocorrendo a necessidade de algumas turmas receberem aulas de recuperação e reforço, a classe de alunos não poderá ter número superior ao existente na maior turma da mesma série ou disciplina do período letivo em que o docente estiver lecionando, sob pena das aulas serem remuneradas em dobro.

20 – ACÚMULO DE TURMAS – O professor que por conveniência de o estabelecimento de ensino acumular duas ou mais classes numa só aula, para lecionar a mesma disciplina, fará jus à remuneração acrescida de 50% (cinquenta por cento) para cada turma acumulada, exceto:

- a) quando se tratar de turmas da disciplina de Educação Física;
- b) se a junção de turmas não ultrapassar o número inicial de alunos para os quais o professor estava inicialmente lecionando, naquela disciplina.

21 – GRATUIDADE DE ENSINO – Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho os Professores no estabelecimento de ensino obterão a matrícula de seus filhos sob regime de desconto no que se refere à anuidade escolar, sem que o referido benefício integre a remuneração para os efeitos trabalhistas, nos seguintes termos:

- a) docente com 1 a 8 horas-aula semanais – 20% de desconto;
- b) docente com 9 a 16 horas-aula semanais – 30% de desconto;
- c) docente com 17 a 24 horas-aula semanais – 40% de desconto;
- d) docente com 25 a 40 horas-aula semanais – 50% de desconto;

Parágrafo único – O benefício descrito na presente cláusula será aplicado para cada filho do docente, limitado ao máximo de 2 (dois) beneficiários.

22 – ESTACIONAMENTO – GRATUIDADE – As escolas que mantiverem estacionamento para veículos de docentes ou alunos, não poderão cobrá-lo do docente, no período em que o mesmo estiver lecionando no estabelecimento, ficando em contrapartida isentos da responsabilidade civil. Tal benefício não integra a remuneração.

23 – ENTREGA DE NOTAS E RELATÓRIOS DE FALTAS – Os estabelecimentos de ensino não poderão exigir dos Professores a entrega de notas e relatórios de faltas, antes dos prazos estabelecidos no calendário escolar, previamente entregue ao professor no início de cada período letivo.

Parágrafo Único – Caso o professor não observe os referidos prazos, poderá sofrer sanção disciplinar salvo justificativa por escrito.

24 – ELABORAÇÃO DE APOSTILAS – O docente que por solicitação da entidade escolar, for instado a elaborar apostilas, fará jus à remuneração de tais serviços, mediante prévio acordo com a direção do estabelecimento de ensino, através de instrumento escrito, sem o qual o estabelecimento não poderá editá-las.

25 – TRANSFERÊNCIA DE TURMA E DISCIPLINA – O docente não poderá ser transferido de disciplina, grau ou turno diferentes daqueles para os quais foi contratado, salvo com consentimento expresso ou mediante solicitação do mesmo.

Parágrafo Primeiro – O pedido do professor, assim como seu consentimento expresso, deverá ser formalizado através de documento escrito, onde constem o nome completo das partes e seus respectivos endereços, devidamente assinado por ambos, e protocolizado no SINPES;

Parágrafo Segundo – Admite-se a transferência entre turno matutino e vespertino e vice-versa, independentemente do consentimento do professor e do cumprimento da formalidade aduzida no parágrafo anterior quando o mesmo não tenha compromisso profissional já formalizado para o turno para o qual foi transferido.

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

27 – FÉRIAS PROPORCIONAIS – O docente com menos de um ano de serviço, que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho, fará jus a férias proporcionais, desde que cumpra o aviso prévio, salvo se dele for dispensado pela empresa.

28 – FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA – Serão abonadas as faltas por motivo de doença dos filhos, do cônjuge, do companheiro(a) e/ou dependente legal, desde que inscritos perante a Previdência Social, mediante apresentação de atestado médico, entregue em no máximo 3 (três) dias, a contar do retorno ao trabalho do professor, devendo as horas faltadas serem repostas, conforme solicitação da empresa, desde que em horário em que o professor não tenha outro compromisso profissional já assumido, sob pena de não serem abonadas.

29 – FALTA POR MOTIVO DE GALA OU LUTO – No caso de gala ou luto, as ausências legalmente permitidas aos docentes serão consideradas como de trabalho efetivo. Igualmente, em caso de luto, se ocorrer falecimento de pai, mãe, filhos, cônjuge, companheiro(a) ou dependente legal, devidamente inscritos perante a Previdência Social.

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

Parágrafo único – As horas faltadas serão repostas, conforme solicitação da empresa, desde que em horário em que o professor não tenha outro compromisso profissional já assumido, sob pena de não serem abonadas.

31 – ATESTADOS MÉDICOS – Os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, deverão seguir a ordem preferencial prevista em lei para terem eficácia jurídica, ou, alternativamente, a critério do professor, serem vistados por médico da empresa, quando nela existente, excetuados os relativos à Previdência Social, para os quais não se poderá opor nenhum óbice.

Parágrafo único – Os atestados deverão ser entregues até três dias contados da data de retorno ao trabalho do professor.

32 – GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO – Gozará de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

a) por 30 (trinta) dias, o trabalhador que após ter recebido alta médica tenha ficado afastado do trabalho;

b) por 01 (um) ano imediatamente anterior à complementação do tempo para aposentadoria, o docente que tenha mais de 05 (cinco) anos de trabalho no estabelecimento, e tenha comprovado sua condição ao empregador, por escrito.

33 – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE – Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de docente gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

Parágrafo único – No caso de adoção de criança com até 06 (seis) meses de idade, a professora terá direito aos mesmos benefícios, ou seja, estabilidade de até 05 (cinco) meses após a data de adoção.

34 – CRECHES – Nos termos do Artigo 389, Parágrafo 1.º da CLT, “os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão local apropriado onde sejam permitidas às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação”. A exigência acima poderá ser suprida, nos termos do Parágrafo 2.º do Artigo 389 da CLT.

35 – DO USO DE UNIFORME E EQUIPAMENTO – PROTEÇÃO INDIVIDUAL – O estabelecimento que exigir o uso de uniformes, fornecerá gratuitamente ao empregado o mínimo de 02 (duas) unidades ao ano, apresentados para reposição aqueles destinados à substituição ou devolvidos por ocasião da rescisão contratual, ficando certo que a guarda e conservação dos mesmos correrá por conta do empregado enquanto detentor.

36 – PRIMEIROS SOCORROS – Os estabelecimentos de ensino manterão equipamentos de primeiros socorros nos locais de trabalho.

37 – DIA DO PROFESSOR – Como Dia do Professor fica consagrado o dia 15 de outubro, cuja comemoração dar-se-á com a dispensa de 01 (um) dia de serviço, sem prejuízo da remuneração.

38 – RECESSO ESCOLAR – Durante o período de recesso escolar, faz jus o professor ao mesmo salário do período de aulas.

Parágrafo Primeiro – Para efeito de aplicação do contido no § 3.º, do art. 322, da C.L.T. (antiga Súmula 10 – TST), considerar-se-á demitido ao final do ano letivo o professor que for avisado ou receber aviso prévio indenizado a partir de 1.º de novembro, não se incluindo na hipótese, aqueles que receberem aviso prévio indenizado no mês anterior, e cuja projeção, trabalhada ou indenizada, ingresse no mês de novembro.

Parágrafo Segundo – O aviso prévio poderá ser dado no curso do recesso escolar, projetando sempre o termo final do contrato de trabalho do professor até a data do término deste aviso, e considerando-se o pagamento da indenização a que alude o § 3.º, do art. 322, da C.L.T. (antiga Súmula 10 – TST), a partir do dia seguinte à sua fluência.

Parágrafo Terceiro – O empregado que for avisado ou receber aviso prévio indenizado a partir de 23/12/2004 até 31/03/2005, não se incluindo na hipótese, aqueles que

receberem aviso prévio indenizado no período anterior, e cuja projeção, trabalhada ou indenizada, ingresse no período retro mencionado, fará jus ao recebimento de uma indenização (indenização de recesso) equivalente a uma remuneração mensal, sem prejuízo das demais verbas rescisórias a que faça jus por determinação legal, bem como da eventual indenização prevista no parágrafo primeiro, caso também incida naquela hipótese.

Parágrafo Quarto – O pagamento das indenizações a que aludem o parágrafo anterior e o § 3.º, do art. 322, da C.L.T., não projeta a data do término do contrato de trabalho.

Parágrafo Quinto – A indenização referida no parágrafo terceiro (indenização de recesso) não será devida caso seja decorrente da diminuição de turmas do estabelecimento, em função da redução do número de alunos devidamente comprovada quando questionada judicialmente. O estabelecimento igualmente deverá demonstrar a impossibilidade do remanejamento do docente para preservar sua carga horária, dentro da área de conhecimentos específicos em que o docente leciona.

Parágrafo Sexto – O pagamento das rescisões de contrato de trabalho sempre será realizado dentro dos prazos legalmente previstos, sendo que as eventuais homologações que devessem ser realizadas no período compreendido entre 23/12/2004 e 09/01/2005 (período em que estará fechada a sede do Sindicato Profissional-SINPES), serão realizadas no período compreendido entre 10/01/2005 e 28/01/2005, mediante prévio agendamento, sem qualquer prejuízo para as instituições de ensino representadas pelo sindicato patronal.

39 – RETENÇÃO DA CTPS – INDENIZAÇÃO – Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua Carteira Profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, limitada tal sanção ao valor equivalente a 01 (um) salário mensal do prejudicado.

40 – AVISO PRÉVIO – O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado que conte com até 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa será de 30 (trinta) dias e, depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue:

- a) de 5 (cinco) a 10 (dez) anos de serviço na empresa: 45 (quarenta e cinco) dias;
- b) acima de 10 (dez) anos de serviço na empresa: 60 (sessenta) dias.

41 – RESCISÃO CONTRATUAL (MAIOR REMUNERAÇÃO) – Quando do pagamento das verbas rescisórias os estabelecimentos de ensino observarão em relação os professores horistas a última remuneração auferida pelo professor ou, alternativamente, quando mais favorável ao docente, os seguintes critérios:

I – 13.º Salário proporcional: a média das horas-aulas praticadas no ano correspondente vezes a remuneração da hora-aula praticada na data da rescisão;

II – Férias integrais e proporcionais: a média das horas-aulas praticadas nos respectivos períodos aquisitivos vezes a remuneração da hora-aula praticada na data da rescisão;

III – Aviso Prévio: a média das horas-aulas praticadas nos 12 meses que antecedem a rescisão vezes a remuneração da hora-aula praticada na data da rescisão.

Parágrafo único: Os critérios de cálculo acima aduzidos dizem respeito exclusivamente à parcela remuneratória auferida a título de hora-aula, não excluindo as integrações respectivas dos valores recebidos a outros títulos na forma legal.

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

Parágrafo Primeiro – Desobrigam-se os estabelecimentos de ensino da multa aqui referida, se o empregado convocado por carta registrada, ou outro meio idôneo que comprove a sua efetiva ciência, dentro do prazo acima, deixar de comparecer para receber seus haveres.

Parágrafo Segundo – No mesmo prazo deverá a empresa conceder baixa na CTPS do empregado.

43 – TAXA DE REVERSÃO – Ao Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino de Curitiba: os estabelecimentos de ensino contribuirão em favor do Sindicato Patronal, independentemente de serem sindicalizados ou não o valor de 4% (quatro por cento) sobre o total da folha de pagamento dos empregados no mês de abril/2005.

Parágrafo Primeiro – O montante deverá ser recolhido, impreterivelmente, até os dias 23.05.2005, respectivamente, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato, devendo ser enviada ao mesmo cópia autenticada da folha de pagamento do mês, onde conste nome dos funcionários e seus salários.

Parágrafo Segundo – Caso o recolhimento não seja efetuado nas datas aprazadas, o estabelecimento incorrerá em multa de 30% (trinta por cento) além do reajuste diário pela UFIR, ou equivalente, além de arcar com despesas judiciais e honorários advocatícios consequentes para a execução judicial, ficando desde já eleito o foro de Curitiba para tal.

44 – SINDICALIZAÇÃO – Os estabelecimentos de ensino não obstarão a sindicalização de seus Professores, obrigando-se a descontar em folha de pagamento a mensalidade devida, desde que por eles autorizados, efetuando o recolhimento, em favor do Sindicato Profissional, até o 12.º dia do mês subsequente ao que se originou o desconto, sob pena de incorrerem na atualização monetária, pela variação da UFIR ou índice que venha substituí-la. O Sindicato Profissional fornecerá os impressos próprios para este recolhimento em época oportuna e caso não o faça não haverá incidência de atualização monetária nos valores a serem recolhidos.

45 – PUBLICAÇÕES SINDICAIS – Os estabelecimentos de ensino comprometem-se a permitir o ingresso, nos horários de intervalo de aula, de pessoal credenciado pelo SINPES, para distribuir exclusivamente o jornal DIDATA, pessoalmente, para os docentes, na sala dos professores de cada uma das instituições de ensino superior, sendo vedada qualquer outra modalidade de atuação, especialmente as de cunho político-partidário.

46 – ACORDOS COLETIVOS – Nos termos do parágrafo 1.º do Artigo 611 da CLT, os estabelecimentos de ensino poderão firmar acordos coletivos de trabalho que restrinjam ou ampliem os direitos estabelecidos no presente instrumento, com o Sindicato Profissional, mediante a necessária assistência do Sindicato Patronal, sob pena de nulidade do acordo.

47 – BANCO DE HORAS – Será possível a adoção do regime da compensação de horas de trabalho aos professores, denominado Banco de Horas, na forma do artigo 59,

parágrafos 2.º e 3.º da CLT, somente mediante acordo coletivo a ser firmado caso a caso, entre o estabelecimento de ensino e o Sindicato da Categoria Profissional.

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 a R\$ 130,00 (cento e trinta reais), em favor da parte prejudicada.

49 – DATA – BASE – Fica mantida a data-base das categorias envolvidas no dia 1.º de setembro, inclusive para efeitos da indenização adicional prevista nas leis 6.708/79 e 7.238/94.

Parágrafo Primeiro – Para efeitos de aplicação da indenização adicional prevista nas leis mencionadas, considerar-se-á protegida e abrangida a situação do professor que for avisado ou receber aviso prévio indenizado a partir de 10/07/2005 até 31/08/2004, não se incluindo na hipótese, aqueles que receberem aviso prévio indenizado no mês anterior, e cuja projeção, trabalhada ou indenizada, ingresse no período declinado.

Parágrafo segundo: Desde já as categorias concordam que eventuais reajustes de salários e de piso salarial pactuados no próximo instrumento coletivo somente projetarão seus efeitos jurídicos a partir do mês de fevereiro de 2006.

50 – VIGÊNCIA – A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, a partir de 01.09.2004 findando em 31.08.2005.

Curitiba, 20 de dezembro de 2004.