

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001419/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/06/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR026641/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.203557/2025-24  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/05/2025

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

SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMIN ESCOLAR NO EST PARANA, CNPJ n. 81.163.164/0001-31, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CLAUDINEI ALVES e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ELIZANGELA MOREIRA DOS SANTOS;

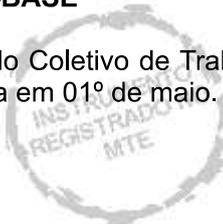
E

GRAN CENTRO UNIVERSITARIO LTDA., CNPJ n. 32.163.997/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GABRIEL VINICIUS CARVALHO GRANJEIRO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Auxiliares de Administração Escolar de todos os níveis, ramos e grau de ensino. Exceto a categoria dos "1 - Professores em instituição de ensino particulares - universidades, centros de ensino, faculdades isoladas e integradas, estabelecimentos de ensino de 1º e 2º graus, estabelecimentos de educação básica, estabelecimento de ensino de artes, escolas técnicas particulares de qualificação profissional e ensino fundamental"; "2 - Os demais empregados das instituições de ensino particulares - universidades, centros de ensino, faculdades isoladas e integradas, estabelecimentos de ensino de 1º e 2º graus, estabelecimentos de educação básica, estabelecimento de ensino de artes, escolas técnicas particulares de qualificação profissional e ensino fundamental"**, com abrangência territorial em Curitiba/PR.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

**CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE**

Fica estabelecido reajuste na ordem de 4% (quatro por cento) para todos os colaboradores que recebem salário de até R\$4.000,00, (quatro mil reais), incidentes sobre o salário fixo. Para quem receba salário fixo superior a R\$ 4.001,00 (quatro mil e um reais), será concedido um reajuste proporcional à data de admissão, conforme tabela abaixo:

ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE
ATÉ MAI/24	<b>4,00%</b>
ATÉ JUN/24	<b>3,67%</b>
ATÉ JUL/24	<b>3,33%</b>

ATÉ AGO/24	<b>3,00%</b>
ATÉ SET/24	<b>2,67%</b>
ATÉ OUT/24	<b>2,33%</b>
ATÉ NOV/24	<b>2,00%</b>
ATÉ DEZ/24	<b>1,67%</b>

ATÉ JAN/25	<b>1,33%</b>
ATÉ FEV/25	<b>1,00%</b>
ATÉ MAR /25	<b>0,67%</b>
ATÉ ABR/25	<b>0,33%</b>

**Parágrafo Primeiro** - Os reajustes concedidos espontaneamente antes da vigência da vigência do presente acordo, serão compensados na data-base.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - PARCELAS PAGAS EM UTILIDADES**

Ficam estabelecidas como possíveis a contratação das seguintes parcelas *in natura*:

- I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
- II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- V – Ajuda-alimentação;
- VI – Auxílio home office.

**Parágrafo Primeiro** – Os valores poderão ser concedidos mediante contratação direta com a instituição respectiva de educação, saúde ou previdência, ou como reembolso mediante apresentação dos comprovantes de despesas, ou ainda mediante valor previamente arbitrado, mas sempre de natureza indenizatória, e desvinculada da prestação dos serviços;

### **CLÁUSULA QUINTA - CONTRACHEQUE**

A Empresa Acordante obriga-se a fornecer aos seus empregados comprovante de pagamento (contracheque) em que conste, além dos créditos e descontos mensais, sua carga de horas mensal, o valor do salário-hora e o repouso semanal remunerado (somente para os que recebem por salário-hora) e o valor a ser creditado na conta vinculada do FGTS.

### **CLÁUSULA SEXTA - PARCELAS NÃO SALARIAIS – RUBRICA PRÓPRIA**

Podem compor os créditos do trabalhador as seguintes parcelas:

- I. – Prêmio;
- II. – Abono;

III. – Participação nos lucros;

**Parágrafo primeiro** - Entende-se por prêmio as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, não se constituindo em direito adquirido do obreiro e não integrando o salário, para os fins legais. .

**Parágrafo Segundo** – Considera-se abono a prestação unilateral do empregador, proveniente de ato de liberalidade, estipulada com vistas a estimular ou presentear em determinado período determinada conduta do empregado, não se constituindo em direito adquirido do obreiro.

**Parágrafo Terceiro** – A gratificação de função, que não se incorpora ao contrato de trabalho para nenhum efeito, será estabelecida no ato da contratação ou mediante promoção, e será aplicável aos seguintes cargos, dentre outros que venham a demandar fidúcia especial, ainda que técnica, a critério do empregador:

I - Para Diretores;

II - Para Gerentes;

III - Para coordenadores;

IV - Para líderes;

V – Chefes de setor com ou sem subordinados.

**Parágrafo Quarto** – O valor estabelecido será previsto em contrato de trabalho, não se vinculando ao percentual previsto no art. 62 § único da CLT, definindo-se apenas que se inferior à 40% dos salários dos empregados geridos, será aplicável o regime de horas extras prevista no art. 58 e seguintes da CLT;

**Parágrafo – Quinto** A contratação para as funções descritas nos itens “I” a “V” acima se dará originalmente para o cargo básico do setor, com cláusula específica de promoção imediata ou posterior para uma das hipóteses listadas no parágrafo terceiro, sendo aplicável em todas as hipóteses os termos do art. 468 § 1º e 2º da CLT.

**Parágrafo Sexto** - por ser parcela de natureza habitual, disso decorrerá que o valor será utilizado como base de cálculo dos recolhimentos previdenciários e fiscais, mas não incidirá sobre as férias, décimo terceiro salário e FGTS, por não compor a remuneração do empregado.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA SÉTIMA - PARCELAS DE SOBRES SALÁRIO

Possuem natureza salarial, além do salário-base, as seguintes parcelas:

I – Comissões;

II - Gratificações legais, tais como adicionais de horas extras, noturno, insalubridade e periculosidade, dentre outros expressamente previstos em lei;

III–Entende-se por comissão a participação proporcional definida em percentual ou outra base de cálculo;

IV– A Política de Comissionamento será adotada por período não inferior a 1 mês, e será científica a cada empregado que dela participe com antecedência mínima de 30 dias do início de sua vigência.

### CLÁUSULA OITAVA - CESTA DE NATAL

Compromete-se a Empresa Acordante a fornecer cesta de natal no valor aproximado de R\$209,00. (Duzentos e nove reais).

## CLÁUSULA NONA - BENEFÍCIOS SOCIAIS

Além da adesão ao programa “Empresa-Cidadã”, com a conseqüente majoração dos períodos de licença maternidade e paternidade, a empresa acordante fornecerá a seus empregados o seguinte pacote de benefícios, cujas regras são explicitadas na “Portal de Benefícios da Empresa Acordante”:

- a) Bolsa de estudos para uso próprio equivalente a 100% (cem pontos percentuais) de desconto no pacote de produtos da empresa acordante denominado “ASSINATURA ILIMITADA”, sendo referida assinatura pessoal, intransferível e inalienável;
- b) Bolsa de estudos, conforme política interna da empresa, para os colaboradores na Universidade Corporativa;
- c) Auxílio-Creche para filhos com idade inferior à 5 anos e 11 meses;
- d) Day off – Folga aniversário; conforme acordado com o gestor imediato
- e) Plataforma de solução de bem-estar e ou Reembolso Academia – Custeados 60% da mensalidade, limitado a R\$90,00 (noventa reais) de ajuda de custo, pago em folha;
- f) Apoio PASS – Assistência jurídica, psicológica e financeira remota, condicionado à existência de convênio com o Alelo.
- g) Kit Gran baby – Quando o colaborador se torna pai/mãe é enviado um kit para o mais novo membro da família;
- h) Seguro de Vida.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA - PLR – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

As regras aqui definidas do PLR – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS, foram frutos da livre negociação entre a EMPRESA, o Sindicato e os FUNCIONÁRIOS, sendo claras e objetivas, acessíveis a todos os participantes, facilitado o controle e acompanhamento por parte dos mesmos.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - A PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

A participação dos **FUNCIONÁRIOS** nos lucros ou resultados da **EMPRESA** obedece a critérios previamente acordados, garantindo-se a distribuição para cada empregado uma quantia equivalente conforme metas alcançadas em produtividade.

**Parágrafo Primeiro** - Quantidade de salários a serem pagos no caso de atingimento das metas corporativas. (CARGO x MÚLTIPLO)

Múltiplos mínimos: Pagamentos Salariais por Faixa

CARGOS	MÚLTIPLO
Aprendizes	1,00
Auxiliares	1,00

Assistentes	1,00
Analistas	1,00
Supervisores	1,50
Especialistas	2,00
Coordenadores	2,00
Coordenadores Pedagógicos	3,00
Gerentes	4,00
Diretores	6,00

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DO VALOR EQUIVALENTE A PARTICIPAÇÃO

O pagamento do valor equivalente a participação dos **FUNCIÓNÁRIOS** nos lucros e resultados é relativo ao exercício do ano civil de 2025, sendo somente elegíveis ao pagamento os **FUNCIÓNÁRIOS** que estejam ativos na empresa no período compreendido entre 01/01/2025 e 31/12/2025.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DOS VALORES, RELATIVOS À PLR

O pagamento dos valores, relativos à PLR - Participação nos Lucros ou Resultados, será efetuado até o mês de abril de 2026. A meta mínima que habilita o cálculo dos demais indicadores para apuração da participação nos resultados, segue as seguintes diretrizes para as Unidades de Serviços Compartilhados: **1) Receita:** atingimento mínimo de 80% na Gran Holding; **2) EBITDA:** Atingimento mínimo de 80% na Gran Holding. Para as Unidades de Negócios BU's - Business Units a meta mínima que habilita o cálculo dos demais indicadores para apuração da participação nos resultados são: **1) Receita:** atingimento mínimo de 80% na Gran Holding e na respectiva unidade de negócio; **2) EBITDA:** Atingimento mínimo de 80% na Gran Holding e na respectiva unidade de negócio.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA COMUNICAÇÃO

A administração da **EMPRESA** estabelecerá e comunicará a todos os **FUNCIÓNÁRIOS** os indicadores de desempenho e suas respectivas metas. Cada indicador será avaliado individualmente, considerando seu peso, a meta estipulada e o resultado efetivamente alcançado. Caso o desempenho de um indicador fique abaixo de 80% da meta, ele será desconsiderado no cálculo de apuração para a participação dos resultados, resultando em um percentual de 0% para esse indicador. Adicionalmente os indicadores possuem um limite máximo de atingimento de 120%, ou seja, caso o atingimento supere esse percentual, o atingimento abaixo terá um teto de 120% de aplicação.

**Parágrafo Primeiro:** PLR 2025 – Unidades de Serviços Compartilhados.

	Peso Bloco	Meta	Peso Meta
Preparatório	60%	Receita	40%
		EBITDA Ajustado	30%
		Caixa	30%
Ensino Superior	30%	Receita	40%
		EBITDA Ajustado	30%
		Caixa	30%
ESG	10%	Taxa de Aprovação	100%

**Parágrafo Segundo:** PLR 2025 – Unidades de Negócio BUs - Business Units.

	Peso Bloco	Meta	Peso Meta
BU	70%	Receita	40%
		EBITDA Ajustado	30%
		Caixa	30%
Meta Corporativa	20%	Receita	40%
		EBITDA Ajustado	30%
		Caixa	30%
ESG	10%	Taxa de Aprovação	100%

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COLABORADORES QUE RECEBEM COMISSÕES

Colaboradores que recebem comissões, estagiários, professores CLT, professores autônomos e temporários não são elegíveis ao PLR.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AFASTADOS

Os **FUNCIONÁRIOS** que no período estabelecido pela Cláusula Décima Terceira forem afastados pelo INSS, farão jus ao pagamento proporcional dos valores distribuídos a título de PLR.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIAS DECORRENTES DA APLICAÇÃO**

As divergências decorrentes da aplicação da PLR - Participação nos Lucros ou Resultados deverão, primeiramente, ser dirimidas mediante entendimentos entre a **EMPRESA** e o **SINDICATO**. Persistindo o impasse, a questão poderá ser levada à apreciação da Justiça do Trabalho.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Fica concedido ao empregado pelo empregador, o fornecimento de auxílio alimentação na ordem de **R\$1.000,00 (hum mil reais)** em valor fixo ao empregado com carga horária de igual a 6 (seis) horas, por dia trabalhado, conforme a legislação em vigor, ou o fornecimento de refeição equivalente, ou em pecúnia, cujos valores não integrarão os salários para quaisquer efeitos legais.

Parágrafo Primeiro – Em caso de trabalho em dia excepcional, durante o fim de semana ou feriado, com jornada superior a 6 (seis) horas, e desde que demandado pela Empresa Acordante, será concedido valor adicional de R\$ 48,00 (quarenta e oito reais), e caso haja falta injustificada, haverá desconto do mesmo valor.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE**

O empregador antecipará ao empregado o vale transporte para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa conforme legislação vigente (Lei N<sup>o</sup> 7.418, de 16/12/1985 e suas alterações).

**Parágrafo Único** - O VALE TRANSPORTE concedido em pecúnia não integra a remuneração salarial para fins rescisórios e reclamação trabalhista, bem como, não sofrerá a incidência e nem descontos do INSS e FGTS.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO DE SAÚDE MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

A Empresa Acordante fornecerá a seus empregados plano de saúde médico e odontológico na vigência da presente convenção, arcando com os valores das mensalidades nos termos explicitados na “Portal de Benefícios da Empresa Acordante”

**Parágrafo Primeiro** – Cada colaborador se compromete a, desde já, cumprir todas as exigências documentais feitas pela operadora, em especial relacionadas a doenças pré-existentes e situações cadastrais.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Quando ocorrer demissão por justa-causa, a Empresa Acordante deverá fornecer ao trabalhador documento no qual conste descrição sucinta dos fatos que ocasionaram a demissão.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOCUMENTAÇÃO RESCISÓRIA

A Empresa Acordante deverá fornecer ao trabalhador os documentos rescisórios em até 30 (trinta) dias, ressalvado o pagamento das verbas rescisórias que ocorrerão em até 10 (dez) dias corridos.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

As Empresas Acordantes envidarão esforços em busca de capacitação e aperfeiçoamento profissional de seus colaboradores.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE NO RETORNO FÉRIAS

Fica assegurado aos empregados a estabilidade de 01 (um) mês após o retorno das férias.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGIME DE TEMPO INTEGRAL

Fica estabelecida a jornada de trabalho geral de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto para o setor de call center, cuja jornada será de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

**Parágrafo Primeiro** – Entende-se por setor de *call center* aqueles que trabalham exclusivamente com *headset* manuseando sistema de computador durante toda a sua jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Fica desde já excluído o setor de vendas, bem como ouvidoria, uma vez que se ativam com equipamentos de *headset* em regime de escala semanal, além de cuidar de atendimentos via whatsapp, chat, plataforma, bem como de tarefas burocráticas internas.

**Parágrafo Terceiro** – Atos de liberalidade da Empresa Acordante no sentido de deixar de cobrar a jornada integral contratada não caracteriza alteração tácita do contrato de trabalho, podendo as horas serem lançadas como negativas no banco de horas para futura compensação ou abono.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGISTRO DE PONTO

A empresa acordante adotará regime de ponto eletrônico, ficando dispensados os registros por aplicação do art. 62, II e III da CLT os líderes, coordenadores, supervisores, gerentes, product managers e diretores além de funções técnicas de relevante interesse para a empresa, tais como, mas a isso não se limitando, os altos cargos técnicos como os Especialistas e os chamados BPS, desde que auferam gratificação de função superior em 40% à dos cargos efetivos sob sua responsabilidade, ou estejam em regime de teletrabalho, hipótese em que fica dispensada a gratificação de 40%, reconhecendo-se de todo modo, que são todos detentores de fidúcia especial, conforme autoriza o art. 611 – A, V da CLT.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS E DO BANCO DE HORAS

**Parágrafo Primeiro** - Fica instituído, por meio deste Acordo Coletivo de Trabalho, o regime de banco de horas para todos os empregados abrangidos por este instrumento, nos termos do artigo 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A adesão ao banco de horas é automática, não sendo necessária a celebração de acordos individuais. As horas extras realizadas poderão ser compensadas com reduções correspondentes na jornada de trabalho, desde que não ultrapassem o limite de 10 (dez) horas diárias e que a compensação ocorra no prazo máximo de 6 (seis) meses a contar da data de sua realização. Em situações excepcionais, como força maior ou necessidade imperiosa, a jornada poderá ultrapassar o limite de 10 (dez) horas diárias, desde que devidamente justificada e autorizada pela empresa. Considera-se como hipótese de força maior, entre outras, a necessidade de cumprimento de conteúdo programático na semana que antecede a realização de certames, bem como a conclusão de serviços inadiáveis, cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, como a finalização de estudos de editais publicados na véspera ou antevéspera do lançamento de cursos e materiais publicitários vinculados, além da confecção de softwares ou funcionalidades tecnológicas indispensáveis ao desempenho do objeto social da empresa. As horas extras não compensadas dentro do prazo estipulado serão remuneradas com o adicional legal correspondente, conforme previsto na legislação vigente.

**Parágrafo Segundo** - O exato número de horas não trabalhadas no período da dispensa, levando-se em consideração a jornada de trabalho diária normal do empregado, deverá ser compensado pelo empregado em horário a ser fixado pelo empregador no período de até 1 (um) ano, **ou enquanto perdurar a validade do presente ACT.**

**Parágrafo Terceiro** - Será permitida a compensação da jornada de trabalho do sábado pelo acréscimo do número de horas correspondentes aos dias úteis de segunda a sexta-feira, desde que não ultrapasse a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, independentemente de homologação do Sindicato. A Empresa Acordante poderá adotar o regime de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, com relação aos guardas, vigias e porteiros.

**Parágrafo Quarto** - Em caso de rescisão contratual, a pedido do empregado, ou por justa causa, e sendo o empregador credor de horas não trabalhadas, porém pagas, poderá aquele efetuar o desconto das mesmas, por ocasião da rescisão contratual; caso a demissão se dê sem justa causa, ou ocorrendo à aposentadoria, perderá o empregado o seu crédito de horas não trabalhadas.

**Parágrafo Quinto** - Em qualquer hipótese de demissão o empregado fará jus, na rescisão contratual, ao pagamento das horas efetivamente trabalhadas e que não foram objeto de compensação, respondendo o empregador, neste caso, pelos acréscimos devidos por lei.

**Parágrafo Sexto** - A compensação de jornada de trabalho já em vigor, pela qual o acréscimo de horas de segunda-feira até sexta-feira é compensado pelo não trabalho aos sábados poderá ser objeto de remanejamento à critério do Empregador, para a plena aplicação do princípio que constitui o banco de horas.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Todo empregado fará jus a um intervalo para refeição e descanso de no mínimo 15 (quinze) minutos para empregados com jornada igual à 06 (seis) horas, e de no mínimo 1 (uma) hora para empregados com jornada superior, podendo nesta hipótese ser reduzido o intervalo para 30 (trinta) minutos, ou elástico para até 03 (três) horas, conforme acordarem as partes em instrumento particular, mas sempre sem que sejam computados na jornada de trabalho.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

- a) Serão abonadas as faltas dos empregados, comprovadas mediante atestado médico firmado por médico ou cirurgião dentista, da rede oficial de saúde, homologado por instituição médica credenciado por um dos Sindicatos convenientes, se houver, desde que apresentados até 72 (setenta e duas) horas após o início da primeira falta.
- b) Fica facultado ao empregador encaminhar o empregado portador do atestado médico ou de cirurgião dentista, citados na letra "A" para perícia médica ou da rede oficial ou médico credenciado pelos sindicatos convenientes.
- c) Será abonada a falta do empregado que deixar de comparecer ao serviço quando prestar exames vestibulares ou de seleção de mestrado ou doutorado, nos dias de realização dos mesmos, desde que notifique ao empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posteriormente faça a comprovação do alegado.
- d) Serão abonadas as faltas dos empregados que estiverem acompanhando seus filhos menores de até 10 (dez) anos de idade em consultas médicas e internações, desde que devidamente comprovado mediante atestado médico de comparecimento, onde deverá constar o nome do acompanhado.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AMAMENTAÇÃO

O aumento, em mais 2 (duas) semanas no período de repouso após o parto, previsto no parágrafo 2º, do art. 392, da CLT, poderá, em casos excepcionais, ser utilizado para a amamentação, mediante atestado médico, o qual deverá ser visado pela Empresa Acordante em que trabalhar a empregada.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGIME DE TEMPO PARCIAL

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de realização de horas extras, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

**Parágrafo Primeiro** O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

**Parágrafo Segundo** - É facultado a empregado e empregador, de comum acordo, adotar o regime de tempo parcial para empregados com contrato já em vigor.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TELETRABALHO

É permitida a adoção de regime de teletrabalho, mediante os seguintes termos e condições:

**Parágrafo Primeiro:** às atividades exercidas, aplicando-se na hipótese o art. 456 § único da CLT

**Parágrafo Segundo** – a previsão na presente norma coletiva dispensa a celebração de termo aditivo, seja para converter o trabalho nas dependências da empresa para teletrabalho, seja o inverso, devendo em cada situação ser comunicado o empregado com prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Terceiro** – salvo disposição expressa em contrário, durante o período de calamidade pública decorrente da pandemia oriunda do Covid-19, eventual utilização pelo empregado de equipamentos de uso próprio não acarretará pagamento de valor mensal por sua utilização.

**Parágrafo Quarto** – é dever do empregador garantir a estrutura necessária ao desenvolvimento das atividades caso o colaborador não a tenha em sua residência, sendo os equipamentos fornecidos em comodato, contra recibo, responsabilizando o empregado comodatário pelos objetos fornecidos nos termos da lei. Fica estabelecido desde já uma ajuda de custo na ordem de R\$230,00 (duzentos e trinta reais) para fazer frente às despesas decorrentes do teletrabalho, pactuando as partes que referido valor não possui natureza salarial, não incorpora ao contrato de trabalho, e representa o valor necessário à cobertura das despesas.

**Parágrafo Quinto** – A realização das atividades em regime de teletrabalho faz presumir a ausência de regime de sobrejornada na forma do art. 62, III da CLT, exceto se adotado controle formal de ponto, independente da forma de remuneração.

**Parágrafo Sexto** – O retorno normal às atividades após a vigência do presente acordo deverá ser acordado por escrito entre as partes, não ocorrendo de forma automática, devendo ser avaliada as condições atuais da empresa acordante.

**Parágrafo Sétimo** – O labor em regime de teletrabalho não revoga a necessária observância à política de confidencialidade da empresa.

**Parágrafo Oitavo** – declaram-se os empregados cientes da necessidade de observância das normas de segurança e medicina do trabalho nos mesmos moldes do labor exercido no ambiente da empresa.

**Parágrafo Nono** – durante a execução do labor em sistema de teletrabalho, serão suspensos os adicionais de periculosidade, insalubridade e noturnos, este salvo para jornada realizada entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia às 5 (cinco) horas do dia seguinte.

**Parágrafo Décimo** – O regime de teletrabalho previsto para o período pandêmico também se aplica às situações ordinárias, à critério do empregador.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS EM PERÍODO DE PANDEMIA

Poderá o empregador conceder férias individuais aos seus colaboradores, podendo o gozo ser fracionado em até 3 (três) períodos, admitindo-se até 02 (dois) períodos de 05 (cinco) dias.

**Parágrafo Primeiro** - O aviso prévio de férias poderá ocorrer com até 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

**Parágrafo Segundo** – O início do gozo não poderá coincidir com dias que seriam naturalmente de feriado ou folga.

**Parágrafo Terceiro** – O pagamento das férias será realizado da seguinte forma: a) não haverá antecipação salarial; b) os dias de gozo do mês em fluxo mais eventual dia trabalhado no mesmo mês serão quitados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente; c) o terço constitucional será quitado por ocasião do pagamento da parcela do 13º salário, sendo 50% (cinquenta por cento) até o mês de novembro de cada ano, e o restante até 20 de dezembro de cada ano; d) fica vedada a conversão de um terço das férias em abono pecuniário;

**Parágrafo Quarto** – Os empregados que não possuem período aquisitivo completo gozarão férias proporcionais, e se permanecerem em casa para além do período a que faria jus, às horas não trabalhadas serão lançadas no banco de horas.

**Parágrafo Quinto** – Na hipótese de férias coletivas, fica dispensada a comunicação ao órgão da Superintendência das Relações do Trabalho do Ministério da Economia, assim como ao Sindicato da categoria, devendo apenas ser afixado no ambiente da empresa e circulado na intranet, ou canal semelhante, com 05 (cinco) dias de antecedência informando o setor ou setores abrangidos.

## LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE

#### LICENÇA MATERNIDADE

As empresas optantes pelo Programa Empresa Cidadã, poderão prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

#### FÉRIAS DA GESTANTE

A empresa garantirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, poderá marcar seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

**Parágrafo Primeiro** – De modo a dar efetividade a esse benefício convencional, as empresas poderão comunicar a empregada, em gozo da licença maternidade, sobre a existência dessa faculdade para que a empregada possa manifestar sua opção.

## LICENÇA ADOÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA ADOÇÃO

Fica assegurado à empregada (o), que obtiver guarda e responsabilidade de criança em processo de adoção, o afastamento do trabalho, sem prejuízo do salário, pelo prazo necessário para que a criança complete 120 (cento e vinte) dias de adoção, nos termos da legislação em vigor.

**Parágrafo Único** - A empregada deverá avisar por escrito, com 90 (noventa) dias de antecedência, a Empresa Acordante, sua intenção de adotar, de modo que este possa providenciar a sua substituição.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

A Empresa acordante se compromete a manter sua adesão ao programa empresa cidadã, em especial com vistas a garantir o estabelecimento da licença maternidade/paternidade.

**Parágrafo único** – Em caso de união homoafetiva de colaboradores contratados pela Empresa Acordante, deverão os interessados comunicar com antecedência de 60 dias qual dos pares usufruirá do benefício.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA NOJO E LICENÇA GALA**

Em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, o empregado terá direito a licença de 05 (cinco) dias úteis, o mesmo se verificando na hipótese de casamento, sendo licença GALA majorada também para 05 dias úteis

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DO ESTADO GRAVÍDICO**

**MATERNIDADE** - A empregada obriga-se a apresentar ao empregador, assim que tomar conhecimento de seu estado gravídico, atestado médico comprobatório. Não apresentando o atestado ou vindo a apresentá-lo após a sua demissão, a empresa poderá reintegrar a empregada sem o pagamento dos dias parados e compensando as verbas rescisórias pagas com os salários vincendos.

**PATERNIDADE** – Será concedida à licença paternidade de 20 (vinte) dias corridos. Caso o nascimento se dê após o horário de trabalho, a licença será considerada a partir do dia seguinte.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA HOMOLOGAÇÃO DOS ATESTADOS**

Os atestados médicos para fins de afastamento, com ou sem percepção de benefício previdenciário, somente serão reconhecidos pela Empresa Acordante após a devida homologação por seu serviço médico, quer seja atestado de afastamento, quer seja de retorno.

**Parágrafo Primeiro** – Atestados médicos relacionados à doença de caráter psiquiátrico, de afastamento ou retorno, deverão ser homologados por médico psiquiatra à serviço da Empresa Acordante.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO ACESSO**

Fica assegurado o acesso dos dirigentes e delegados sindicais à sala dos empregados administrativos, com aviso prévio, nos horários de intervalo, para tratarem de assunto de interesse da categoria, aprovado anteriormente pela Empresa Acordante, ou a seu substituto/preposto.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO**

É facultado ao SAAEPAR utilizar ferramenta eletrônica e/ou para a fixação no quadro de aviso na sala dos empregados administrativos ou dos Instrutores e/ou Monitores, para informações à categoria, mediante autorização prévia ao dirigente da Empresa Acordante ou seu substituto/preposto.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Fica instituída a contribuição de Negociação Coletiva, decorrente do processo de negociação, em favor do Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar no Estado do Paraná - Sindicato Laboral, independentemente de serem sindicalizados ou não, o valor (para 2025) de R\$ 25,00, (vinte e cinco reais) do salário de competência referente ao mês de maio de cada ano.

**Parágrafo Primeiro** - A aprovação da presente ACT supre a necessidade de autorização individual, cabendo ao empregado o direito de oposição por escrito, na sede do Sindicato, até o mês de fevereiro de cada ano, em formulário próprio fornecido pela instituição.

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

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

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

**Parágrafo Quinto** – Na forma da Lei, fica garantido a todos os Trabalhadores o Direito de Oposição ao desconto aprovado em Assembleia Geral da Categoria e contido na cláusula supra, o qual deverá ser protocolado junto ao Sindicato, em documento preenchido e assinado de próprio punho pelo Trabalhador que assim entender, no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura do presente instrumento e sua divulgação aos meios de comunicação das Entidade Sindicais.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA ABRANGÊNCIA - PR**

O presente acordo coletivo de trabalho abrange todos os empregados da empresa acordante, bem como possíveis empregados do grupo econômico que eventualmente venha a ser constituído e que tenha como local de prestação de serviços, de forma remota ou presencial, a base territorial do PR.

**Parágrafo Primeiro** – Considerando o disposto no Art. 4º, § 4º, II da Lei 6.615/1978, com a redação conferida pela Lei 13.424/2017, tem-se que os trabalhadores em estúdio não compõem categoria profissional diferenciada, uma vez que a empresa acordante não atua no ramo de radiodifusão, não se considerando, pois, radialistas, estando abrangidos pelo presente ACT.

**Parágrafo Segundo** – A empresa acordante não pode ser considerada empresa jornalística, uma vez que, nos termos do art. 3º da Lei 972/69, não tem como atividade a edição de jornal ou revista, ou a distribuição de noticiário, com funcionamento efetivo, idoneidade financeira e registro legal.

**Parágrafo Terceiro** – As publicações pela rede mundial de computadores, desde sua concepção e revisão, até a sua divulgação, que tenham por finalidade divulgar os serviços e produtos da empresa acordante, bem como manter seu público informado quanto às atualizações do mercado de concursos serão consideradas estratégias de marketing, e estarão submetidas à assessoria de imprensa, que também compõe a atividade preponderante da empresa signatária do presente instrumento, não se lhe aplicando a Lei 972/69.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

O descumprimento das obrigações de fazer estabelecidas no presente ACT – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, sujeitará o infrator a uma multa no valor total de 10% do salário do empregado prejudicado, em incidência única. Caso a violação seja constatada a grupo ou grupos de empregados, o somatório das multas não poderá ultrapassar 3% do valor da folha.

}

**CLAUDINEI ALVES  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMIN ESCOLAR NO EST PARANA**

**ELIZANGELA MOREIRA DOS SANTOS  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMIN ESCOLAR NO EST PARANA**

**GABRIEL VINICIUS CARVALHO GRANJEIRO  
PRESIDENTE  
GRAN CENTRO UNIVERSITARIO LTDA.**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.